



**STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU (CSR)**  
**Ośrodka Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych Sp. z o.o.**  
**na lata 2014 – 2020**

**Rzeszów, maj 2014 r.**



<b>1. WSTĘP</b> .....	3
<b>2. Przebieg procesu opracowania firmowej Strategii CSR dla OKPPIP</b> .....	5
<b>3. Streszczenie głównych tez Strategii CSR</b> .....	7
<b>4. PODSTAWOWE INFORMACJE o OKPPIP</b> .....	8
4.1. Struktura organizacyjna i pracownicy Spółki.....	8
4.2. Zasoby lokalowe i techniczne.....	10
4.3. Działalność szkoleniowa.....	10
4.4. Działalność projektowa.....	12
4.5. Działania non-profit.....	15
<b>5. GŁÓWNI INTERESARIUSZE FIRMY i ICH POTRZEBY w kontekście działań CSR</b> .....	16
5.1. Pracownicy firmy.....	16
5.2. Pielęgniarki/arze i położne z woj. podkarpackiego .....	18
5.3. Pielęgniarki/arze i położne z innych regionów .....	19
<b>6. ANALIZA SWOT (mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia)</b> .....	22
6.1. W aspekcie działalności szkoleniowej i projektowej .....	23
6.2. W kontekście działań społecznej odpowiedzialności .....	26
<b>7. CELE STRATEGICZNE i DZIAŁANIA OPERACYJNE na lata 2014-2020</b> .....	28
7.1. Misja i wizja firmowych działań społecznej odpowiedzialności .....	28
7.2. Cel 1. Dobre relacje z pracownikami .....	29
7.3. Cel 1. Zaangażowanie społeczne na rzecz środowiska pielęgniarskiego.....	30
7.4. Cel 1. Zaangażowanie społeczne na rzecz społeczności lokalnej .....	32
<b>8. HRAMONOGRAM DZIAŁAŃ CSR. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA</b> .....	35
<b>9. WDRAŻANIE STRATEGII. MONITORING i EWALUACJA</b> .....	40
<b>10. EWALUACJA EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ</b> .....	41
<b>11. PODSUMOWANIE</b> .....	43



## 1. WSTĘP

Koncepcja „społecznej odpowiedzialności” biznesu (ang. Corporate Social Responsibility – CSR) opiera się na założeniu, że długotrwały rozwój firmy wynika nie tylko z jej działalności komercyjnej. Opiera się także w dużym stopniu na realizowaniu dobrowolnych działań z zakresu zaangażowania społecznego i budowaniu dobrych relacji z pracownikami oraz różnymi grupami interesariuszy. Bycie społecznie odpowiedzialnym oznacza inwestowanie w zasoby ludzkie, w relacje firmy z otoczeniem, w ochronę środowiska itp. oraz informowanie o tych działaniach na zewnątrz. Takie działania przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności firmy m.in. poprzez budowanie jej dobrego wizerunku i marki oraz tworzenie warunków dla rozwoju równoważącego cele ekonomiczne i społeczne. Główne rodzaje inicjatyw, z którymi wiąże się CSR to:

- **działania na rzecz lokalnej społeczności** – przedsięwzięcia na rzecz otoczenia, w którym funkcjonuje przedsiębiorstwo. Mogą polegać na współpracy z różnymi partnerami społecznymi np. organizacjami pozarządowymi oraz na wspieraniu lokalnych inicjatyw, które służą rozwiązywaniu istotnych problemów danej społeczności, grupy mieszkańców, grupy zawodowej (np. pielęgniarek) itp.;
- **kampanie społeczne** – umożliwiają przedsiębiorstwom, głównie za pośrednictwem mediów, wpływanie na postawy społeczeństwa. Mają na celu niesienie pomocy potrzebującym lub zwiększenie świadomości społecznej na określony temat, który przynajmniej pośrednio powinien być związany z działalnością przedsiębiorstwa (np. zwiększenie prestiżu zawodu pielęgniarstwa);
- **wolontariat pracowniczy** – polega na dobrowolnym zaangażowaniu pracowników firmy w działania społeczne np. w formie wykonywania określonych prac, organizowania akcji, inicjatyw, projektów;
- **programy dla pracowników** – działania na rzecz rozwoju pracowników np. poprzez programy podnoszące ich kwalifikacje (kursy, szkolenia), programy integracyjne, programy na rzecz wyrównywania szans (elastyczne formy zatrudnienia, firma przyjazna rodzicom) itp.;
- **komunikacja społeczna** – polega na prowadzeniu działalności informacyjnej, skierowanej do możliwie szerokiej grupy interesariuszy, która służy przejrzystości przedsiębiorstwa. W działaniach tych oprócz form tradycyjnych (materiały promocyjne) można wykorzystywać technologie informatyczne np. media społecznościowe, fora i platformy internetowe itp.;
- **system zarządzania** – wprowadzanie zagadnień CSR do zarządzania firmą np. norma ISO 26000;
- **działania proekologiczne** – skierowane na ochronę środowiska np. edukacja ekologiczna pracowników i klientów, segregacja odpadów, zrównoważone zużycie np. materiałów biurowych, energii, wody;

Korzyści z wdrażania społecznej odpowiedzialności (CSR) w firmie to przede wszystkim:

- postępowanie firmy zgodnie z najlepszymi praktykami, stosowanymi na zachodzie od wielu lat;
- budowanie integracji pracowników z firmą, racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi;
- wspólna realizacja ważnych celów społecznych poprzez zaangażowanie partnerów i interesariuszy.



Strategia Społecznej Odpowiedzialności (CSR) dla Ośrodka Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych Sp. z o.o. w Rzeszowie powstała jako efekt realizacji projektu pt. „**Biały CSR – społeczna odpowiedzialność w środowisku pielęgniarskim**”. Inicjatywa ta została opracowana w formie projektu i następnie wniosku, który otrzymał dofinansowanie w ramach I edycji konkursu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pt. „Zwiększenie konkurencyjności regionów poprzez społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR)”. Projekt realizowany w okresie wrzesień 2013 – czerwiec 2014 r. zakładał przede wszystkim:

- 1. Opracowanie firmowej Strategii CRS na lata 2014-2020** w tym: przeprowadzenie diagnozy zasobów, opracowanie mapy interesariuszy i analizy SWOT, określenie kierunków strategicznych i celów operacyjnych w zakresie działań non-profit OKPPIP;
- 2. Uruchomienie internetowej Platformy Komunikacji** poprzez wdrożenie informatycznego narzędzia do prowadzenia szkoleń on-line (na odległość) oraz opracowanie i przeprowadzenie 4 bezpłatnych pilotażowych kursów e-learningowych z zakresu: „Praca z trudnym pacjentem”, „Radzenie sobie ze stresem”, „Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w zawodzie pielęgniarskim” oraz „Komunikacja interpersonalna”;
- 3. Organizację kursu „Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie”** w celu zwiększenia zaangażowania pielęgniarek i położnych w profilaktykę przemocy w rodzinie;
- 4. Wdrożenie wolontariatu pracowniczego** – zorganizowanie wspólnych akcji np. organizowanie bezpłatnych badań profilaktycznych w gminach wiejskich (pielęgniarskie „białe niedziele”), organizowanie bezpłatnych kursów 1 pomocy itp.
- 5. Prowadzenie działań komunikacji społecznej** – m.in. poprzez współpracę z mediami w celu promocji firmowych działań CSR i tworzenia wizerunku i marki Spółki jako firmy społecznie odpowiedzialnej;
- 6. Wykorzystanie normy ISO 26000 do wdrożenia rozwiązań CSR w firmie** - wprowadzenie dobrych praktyk w dziedzinach: Ład organizacyjny, Stosunki pracy, Uczciwe praktyki rynkowe, Zaangażowanie społeczne.

Realizacja powyższych sześciu działań wpisuje się w intencje Zarządu i Rady oraz Zgromadzenia Wspólników Spółki oraz jej pracowników, którymi przede wszystkim są:

- budowa wizerunku OKPPIP jako firmy proponującej coś więcej niż tylko komercyjne szkolenia dla personelu medycznego. Działania CSR to inna branża (nie tylko medyczna), to także inny odbiorca - zdecydowanie szersza grupa interesariuszy niż personel pielęgniarski. Informacje zwrotne ze społeczności wskazują, że mają one pozytywny wpływ na wizerunek Spółki i budują jej markę;
- wykorzystanie korzystnego wpływu działań CSR na działalność biznesową m.in. poprzez pozyskanie nowych partnerów jak Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej, organizacje pozarządowe, gminy itp.
- integracja pracowników i tworzenie ich związku ze Spółką, nie tylko jako miejscem zatrudnienia, ale także miejscem realizacji ciekawych, niekomercyjnych działań na rzecz społeczności lokalnej.



## 2. Przebieg procesu opracowania firmowej Strategii CSR dla OKPPIP.

Strategia została opracowana przez p. Piotr Buczka – socjologa z biura Analiz Rynkowych i Społecznych „BARiS”, który jest doradcą CSR z listy PARP zamieszczonej na stronie [www.csr.parp.gov.pl](http://www.csr.parp.gov.pl) (wpis nr 4 z dnia 11.03.2013r.). Prace nad niniejszym dokumentem trwały od października 2013 r. do maja 2014 r. Prowadzone były w sposób łączący indywidualną pracę koncepcyjną doradcy CSR z modelem partycypacyjnym, który umożliwiał pozyskanie możliwie największej wiedzy i informacji bezpośrednio od Zarządu i pracowników, a także konsultowanie konkretnych zapisów w Strategii na etapie jej opracowania.

Opracowanie Strategii obejmowało następujące prace:

1/ zebranie danych i informacji o Spółce dotyczących: jej struktury organizacyjnej, prowadzonej działalności, zasobów i potencjału organizacyjnego i merytorycznego, perspektywy rozwoju firmy itp.

Analiza ta przeprowadzona została w trzech aspektach:

- dominująca działalność edukacyjna w zakresie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i pielęgniarzy oraz położnych,
- działalność projektowa – dotychczas zrealizowane i realizowane obecnie projekty ze środków unijnych, w tym: ZPORR, POKL i EFS, Program Leonardo da Vinci oraz innych m.in. środków szwajcarskich;
- działalność niedochodowa (non-profit), w tym współpraca z różnymi partnerami społecznymi na rzecz środowiska pielęgniarstwa, grup zagrożonych wykluczeniem, społeczności lokalnych itp.

2/ zebranie informacji o głównych klientach i grupach interesariuszy Spółki, także w kontekście możliwości ich zaangażowania w firmowe działania CSR;

3/ przeprowadzenie analizy dotychczasowych działań OKPPIP o charakterze non-profit, w szczególności w obszarach Zaangażowanie społeczne i Poprawa relacji pracowniczych;

4/ określenie grup docelowych (głównych klientów Spółki) oraz innych interesariuszy OKPPIP, w tym:

- analiza dotychczasowych działań Spółki, które mogły wywierać wpływ (pozytywny i negatywny) na klientów i interesariuszy
- analiza możliwości udziału klientów i interesariuszy OKPPIP we wdrażaniu i realizacji zaplanowanych w Strategii CSR działań.

Powyższa analiza głównie metodą desk research, oparta była na źródła udostępniony przez Spółkę tj. danych zawartych w Sprawozdaniach OKPPIP, zestawieniach liczbowych, raportach końcowych z realizacji projektów, informacjach ze strony [www.okppip.pl](http://www.okppip.pl), informacji uzyskanych od Zarządu i pracowników firmy. Wszystkie pozyskane dane umożliwiły opracowanie części diagnostycznej Strategii, czyli opisu stanu i kondycji Spółki, które stanowią podstawę do planowania przyszłych działań CSR.



Druga część Strategii (od Rozdziału 6) ma charakter planistyczny i zawiera:

5/ analizę SWOT, w tym:

- określenie zasobów (mocnych stron) Spółki - organizacyjnych, kadrowych, technicznych, merytorycznych itp. w kontekście podejmowania działań non-profit;
- określenie barier i braków (słabych stron) firmy w tych samych aspektach (organizacja - kadra- wiedza)
- określenie szans i ryzyk po stronie OKPPIP, związanych z podejmowaniem działań CSR np. w kontekście proporcji i równowagi między działalnością „komercyjną” a „społeczną”, wpływu inicjatyw nieodpłatnych na relacje z klientami (zagrożenie tzw. psuciem rynku), zapewnienia możliwości rozwoju pracowników itp.

6/ opis wypracowanych celów strategicznych i propozycji konkretnych działań w zakresie CSR na lata 2014-2020, w tym szczegółowy plan na 2015 r.

7/ trzy końcowe rozdziały, dotyczące praktycznego wdrażania Strategii, w tym: opis sposobu monitoringu i ewaluacji efektów realizacji Strategii oraz wskazania potencjalnych zewnętrznych (nie pochodzących od Spółki) źródeł finansowania zaplanowanych działań CSR.

Ta część dokumentu musi mieć możliwie najbardziej praktyczny charakter. Dlatego opiera się na cyklu zarządzania jakością, który przebiega w czterech następujących po sobie etapach: planowanie – wykonanie – sprawdzenie – poprawienie (ang. Plan – Do – Check – Act) według poniższego schematu:



Strategia zawiera więc nie wypracowane kierunki i obszary działań firmy w zakresie CSR (kierunki priorytetowe), konkretne propozycje działań (cele operacyjne) oraz metody kontroli ich wdrażania (monitoring) i oceny efektów (ewaluacja) w celu ewentualnego skorygowania planu lub jego aktualizacji.



Takie podejście do dokumentu umożliwia nie tylko na powoływanie się na zapisy w Strategii w przypadku opracowywania wniosków o dofinansowanie (w celu uzasadnienia realizacji konkretnych projektów), ale także na bieżące odwoływanie się do niej, żeby była planem realizowanym a nie tzw. „pułkownikiem”.



### 3. Streszczenie głównych tez Strategii CSR

Najważniejsze wypracowane tezy, dotyczące społecznej odpowiedzialności w OKPPIP to:

- ⇒ Spółka planuje działania z zakresu społecznej odpowiedzialności w dwóch kluczowych obszarach: „Zaangażowanie społeczne” i „Relacje z pracownikami”;
- ⇒ w przypadku obszaru „Zaangażowanie społeczne” planowane działania dotyczyć będą przede wszystkim: podniesieniu prestiżu zawodu pielęgniarstwa oraz zwiększeniu zaangażowania pielęgniarek i położnych w przeciwdziałanie przemocy w rodzinie we współpracy z organizacjami i regionalnymi podmiotami (Izby pielęgniarstwa, kadra zarządzająca ZOZ, regionalne i branżowe media, ROPS itp.);
- ⇒ w zakresie Relacji z pracownikami cele skupione są na: zwiększeniu integracji zespołu OKPPIP (w tym pracowników Ośrodka w Rzeszowie z placówkami szkoleniowymi w Tarnobrzegu i Krośnie), poprawy relacji z pracownikami, stworzeniu możliwości do rozwoju indywidualnego i podnoszenia kwalifikacji, umożliwieniu łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym (firma przyjazna rodzinie),
- ⇒ jednym z istotnych działań zmierzających do integracji pracowników będzie wdrożenie wolontariatu pracowniczego jako miejsca i okazji do realizowania aspiracji i zainteresowań społecznych kadry Spółki;
- ⇒ ważnym narzędziem do komunikacji społecznej (prowadzenia działań informacyjnych i budowania wizerunku) będzie internetowa Platforma Komunikacji. Będzie to także narzędzie służące do realizowania szkoleń na odległość. Forma e-learningu umożliwi grupie docelowej naszych działań CSR, czyli głównie personelowi pielęgniarstwu zdecydowane obniżenie kosztów szkoleń z zakresu kompetencji społecznych;
- ⇒ większość planowanych firmowych działań CSR będzie miała charakter cykliczny (a nie jednorazowych i okazjonalnych akcji), ponieważ inicjatywy organizowane systematycznie i długofalowo bardziej kreują pozytywny wizerunek i budują trwalszy związek z partnerami społecznymi i interesariuszami;
- ⇒ Spółka na realizację dużej części firmowych działań z zakresu CSR zamierza pozyskiwać środki zewnętrzne, dlatego jeżeli to będzie możliwe to planowane działania będą miały charakter projektowy, pomysły będą opracowywane w formie wniosków o dotacje, które będą składane do aktualnych źródeł finansowania;
- ⇒ w celu praktycznego wdrażania Strategii powołany zostanie koordynator firmowych działań CSR;
- ⇒ realizacja działań CSR będzie poddawana monitoringowi i ewaluacji minimum raz na rok w celu dokonania oceny czy są one efektywne i czy nadal są zgodne z polityką Spółki.



#### **4.1. Struktura organizacyjna i pracownicy Spółki.**

OKPPIp jest największą w regionie południowo-wschodniej Polski instytucją szkoleniową dla pielęgniarek i położnych, zarówno pod względem potencjału organizacyjnego, dydaktycznego i kadrowego, jak i ilości organizowanych szkoleń i liczby ich uczestników oraz realizowanych projektów i zleceń dla administracji rządowej (głównie Ministerstwa Zdrowia) i samorządowej (głównie Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej). Został utworzony 09.09.1999 r. na podstawie Uchwały nr 224/II Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Rzeszowie i Uchwały Nr 27/II/99 Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Krośnie. Został zarejestrowany jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Wspólnikami są Okręgowe Izby Pielęgniarek i Położnych w Rzeszowie i Krośnie. Władzami Spółki są: Zgromadzenie Wspólników i 3-osobowy Zarząd. Zgromadzenie Wspólników jest organem uchwałodawczym, decydującym o najważniejszych sprawach spółki. Jego skład jest 4-osobowy – pod dwóch przedstawicieli z Izb w Rzeszowie i Krośnie.

Taka struktura założycielska powoduje, że Spółka nie jest przedsięwzięciem czysto biznesowym, bowiem dodatni wynik finansowy jest przekazywany w postaci dywidendy do właścicieli tj. Okręgowych Izb Pielęgniarek i Położnych w Rzeszowie i Krośnie. Środki są przeznaczane na działalność statutową Izb tzn. głównie na dofinansowanie do szkoleń pielęgniarek i położnych.

Uchwałą Nr 10/2012 Zgromadzenia Wspólników z dnia 20 lipca 2012 r. powołana została także 4-osobowa Rada Nadzorcza Ośrodka Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych Sp. z o. o. w Rzeszowie.

Do jej zadań należy przede wszystkim:

- opiniowanie opracowanych przez Zarząd planów działalności Spółki,
- ocena sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i sprawozdania finansowego;
- analiza i opiniowanie wniosków Zarządu w sprawie podziału zysków,
- opiniowanie wniosków Zarządu w sprawie nabycia, obciążenia lub zbycia nieruchomości,
- wyrażanie zgody na zaciąganie zobowiązań lub rozporządzanie majątkiem Spółki o wartości przekraczającej wysokość kapitału zakładowego.

Za reprezentację Spółki tj. prowadzenie spraw Spółki (podejmowanie decyzji gospodarczych) oraz jest reprezentowanie jej interesów na zewnątrz (tzw. zarządzanie zewnętrze) odpowiada 3-osobowy Zarząd.

W skład Zarządu wchodzi:

- dr n. hum. Joanna Przybek Mita – Prezes Zarządu
- mgr Dorota Kokoszka – Wiceprezes, jednocześnie zarządzająca Placówką Szkoleniową w Tarnobrzegu
- mgr Renata Kilar – Wiceprezes, zarządzająca Placówką Szkoleniową w Krośnie.



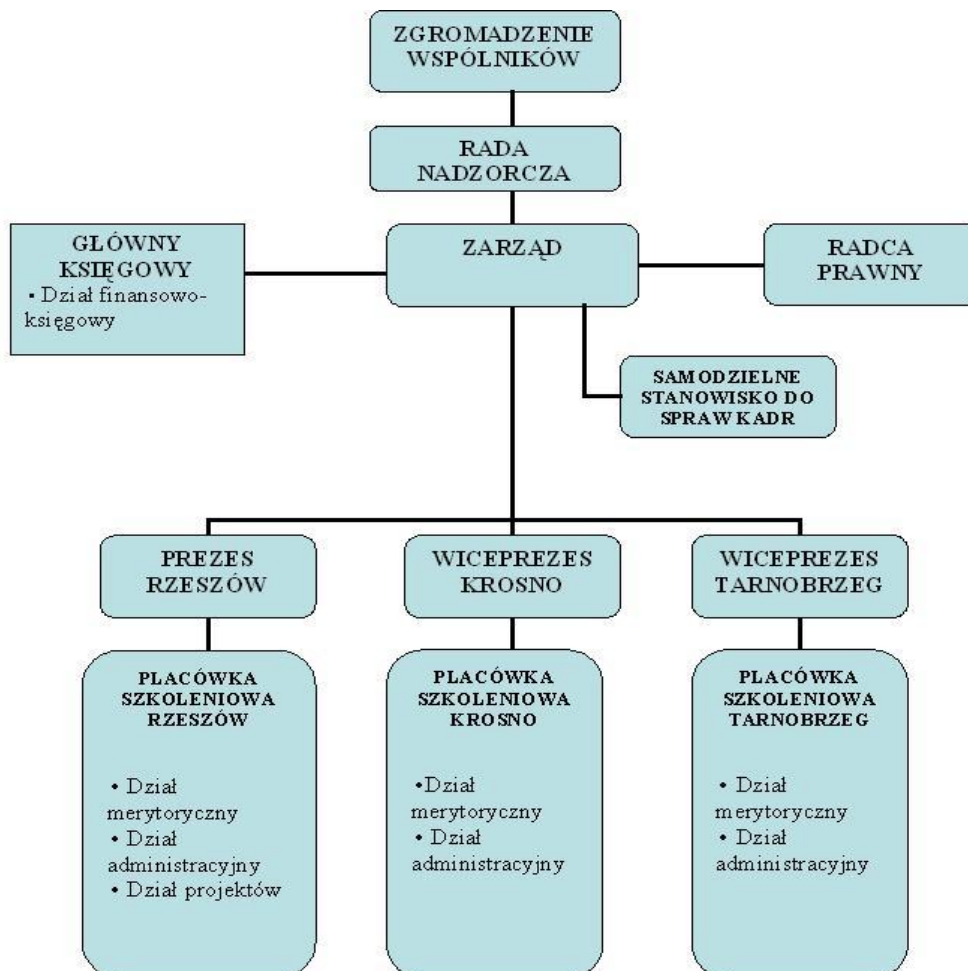


W siedzibie Spółki w Rzeszowie funkcjonują:

- sekretariat i biuro Zarządu,
- działy: księgowo-administracyjny i merytoryczny
- biuro projektów.

Placówki szkoleniowe w Tarnobrzegu i Krośnie prowadzą działy administracyjne i merytoryczne i z powodzeniem prowadzą działalność szkoleniową i projektową, w oparciu o własną bazę biurową, zaplecze socjalno-techniczne oraz własne sale szkoleniowe.

Strukturę organizacyjną Spółki przedstawia poniższy schemat:



Źródło: strona [www.okppip.pl](http://www.okppip.pl)



#### **4.2. Zasoby lokalowe i techniczne.**

Siedziba Spółki znajduje się w Rzeszowie przy ul. Rymanowskiej 3. Mieści się w nowym budynku oddanym do użytku w 2009 r., więc warunki pracy są bardzo dobre i komfortowe. Pomieszczenia biurowe składają się z: sekretariatu i gabinetu Zarządu, 3 pokoiów (księgowość, merytoryka, projekty), biblioteki i dużej sali wykładowej oraz zaplecza socjalnego i sanitarnego. Na poddaszu budynku mieści się archiwum firmy. Dodatkowymi dwoma salami szkoleniowymi oraz pokojem gościnnym Ośrodek dysponuje w Rzeszowie przy ul. Mochnackiego 23.

Placówki szkoleniowe w Tarnobrzegu przy ul. 1 Maja 1 i Krośnie przy ul. Bieszczadzkiej 5 mają własną bazę biurową, zaplecze socjalno-techniczne oraz własne sale szkoleniowe.

Dodatkowo od 1 stycznia 2014 do 31 marca 2015 r. Spółka w związku z realizacją w woj. małopolskim projektu „Pielęgniarskie kontrakty – wiedza, wsparci i fakty” prowadzi biuro projektu w Nowym Sączu. Każde z biur firmy jest dobrze wyposażone w sprzęt biurowy (komputery, drukarki, ksera), wyposażenie do prowadzenia szkoleń (kilkanaście laptopów, kilka projektorów) oraz specjalistyczne pomoce do szkoleń medycznych m.in. fantomy i zestawy do 1 pomocy, defibrylatory itp.

#### **4.3. Działalność szkoleniowa.**

Podstawową działalnością firmy jest prowadzenie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych.

Kształcenie to organizowane jest w ramach czterech, określonych w uregulowań prawnych, formach:

1/ szkolenia specjalizacyjne - mają na celu uzyskanie kwalifikacji w określonej dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia oraz tytuł specjalisty w tej dziedzinie. Trwają od 18 do 24 miesięcy i obejmują łącznie od 900 do 1200 godzin dydaktycznych;

2/ kursy kwalifikacyjne - mają na celu uzyskanie specjalistycznych kwalifikacji do udzielania określonych świadczeń zdrowotnych. Czas trwania kursu kwalifikacyjnego obejmuje okres niezbędny do zrealizowania wszystkich modułów kształcenia (od 3 do 6 miesięcy). Łączna liczba godzin kursu kwalifikacyjnego wynosi 450 - 550 godzin dydaktycznych;

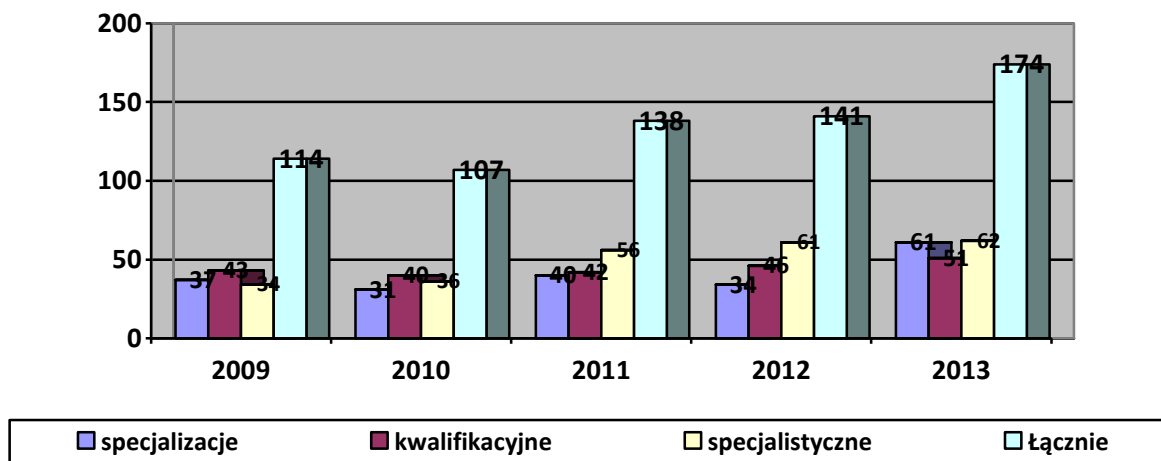
3/ kursy specjalistyczne - mają na celu uzyskanie kwalifikacji z zakresu wykonywania określonych czynności zawodowych przy udzielaniu świadczeń pielęgnacyjnych, zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych lub rehabilitacyjnych. Czas trwania kursu specjalistycznego obejmuje okres niezbędny do zrealizowania wszystkich modułów kształcenia, przy czym liczba godzin dydaktycznych jest określona w ramowych programach zatwierdzonych przez Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych;

4/ kursy doksztalające - mają na celu pogłębienie i aktualizację wiedzy i umiejętności zawodowych pielęgniarki/położnej. To krótkie formy kształcenia (najwyżej kilkudziesięciogodzinne), często dotyczące kompetencji społecznych jak: praca z trudnym pacjentem, komunikacja, radzenie sobie ze stresem itp.

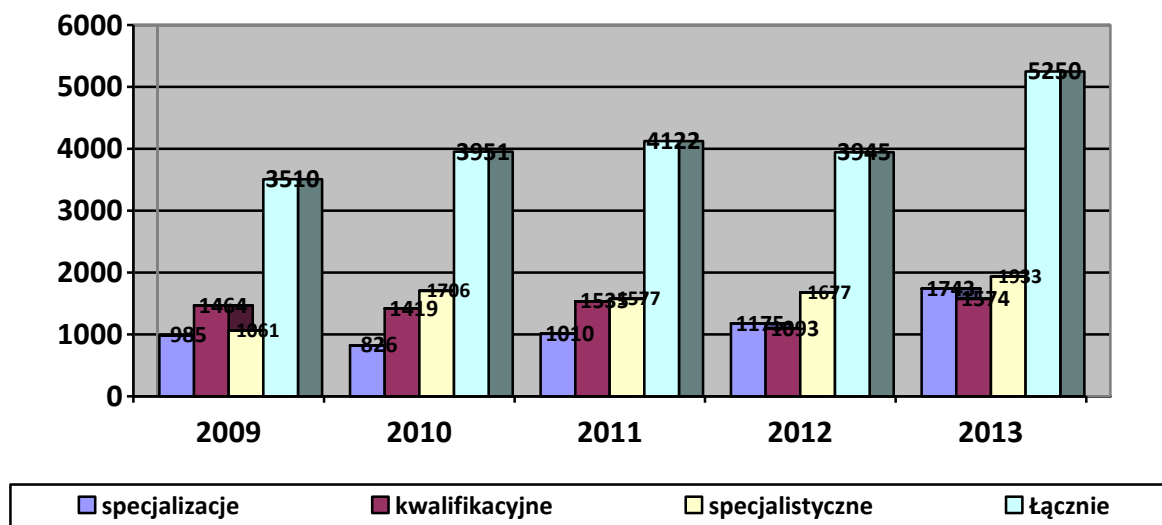


Analizując dane, dotyczące działalności szkoleniowej OKPPIP z okresu ostatnich 5 lat można przedstawić skalę działalności szkoleniowej na poniższych wykresach:

#### Ilość zorganizowanych szkoleń i kursów latach 2009-2013



#### Liczba uczestników szkoleń i kursów latach 2009-2013



#### Wnioski:

- ✓ ilość organizowanych szkoleń i kursów (każdego z ww. rodzajów) co roku wzrasta i jest to wzrost znaczny;
- ✓ szczególnie widoczny jest wzrost liczby realizowanych szkoleń specjalizacyjnych (2-letnich);
- ✓ przesunięcie akcentu na dłuższe formy szkoleniowe tj. kursy kwalifikacyjne i specjalizacje (szczególnie dofinansowane ze środków publicznych lub pomocowych) daje większą stabilizację firmie – szkolenia te mają wyższą cenę i angażują kadrę w dłuższym okresie czasu
- ✓ zdecydowanie wzrasta liczba uczestników szkoleń;



Do 2011 roku większość uczestników szkoleń to pielęgniarki i położne z woj. podkarpackiego.

Jednak głównie w związku z realizowaniem przez Spółkę szkoleń w ramach wygranych przetargów Ministerstwa Zdrowa m.in. w projektach systemowych takich jak:

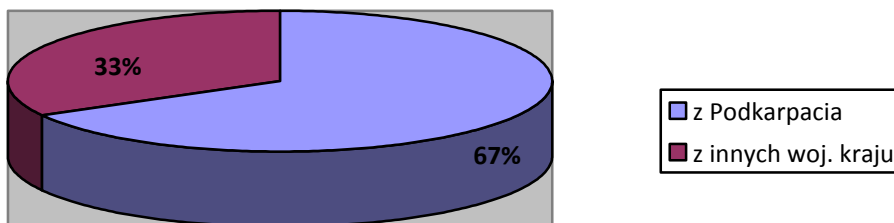
- „Profesjonalne pielęgniarstwo systemu ratownictwa medycznego w Polsce - wsparcie kształcenia podyplomowego”

- „Wsparcie systemu kształcenia ustawicznego personelu medycznego w zakresie opieki geriatrycznej”

- „Kompleksowa pielęgniarska opieka nad pacjentem z najczęstszymi schorzeniami wieku podeszłego”

obecnie duża liczba przeszkolonych to mieszkańcy innych regionów kraju (bardziej szczegółowy opis w rozdziale 5.2).

Obecną proporcję między przeszkolonymi w kontekście miejsca zamieszkania przedstawia poniższy wykres:



#### 4.4. Działalność projektowa.

Realizacja projektów to drugi po szkoleniach, pod kątem priorytetów firmy, rodzaj działalności OKPPIP.

Rozpoczęła się ona w 2005 r. od realizacji dwóch projektu ze środków ZPORR (Działanie 2.4), w tym:

- „Podwyższenie kwalifikacji zawodowych pracowników medycznych”. W okresie 01.08.2005-31.08.2006 wsparciem objęto 106 pielęgniarek lekarzy nowo powstałego Oddziału Kardiochirurgii Szpitala Woj. nr 2 w Rzeszowie. W ramach projektu odbywali oni szkolenia i staże w Górnośląskim Centrum Medycznym;

- „Nabycie nowych, specjalistycznych kwalifikacji przez pracowników sektora służby zdrowia w dziedzinie psychiatrii dziecięcej i związanych z nią elementów anestezjologii”. Okres realizacji to 01.11.2006-31.12.2007 – przeszkolonych 41 osób.

Kolejne 5 projektów, które wygrywały w konkursach z Poddziałania 8.1.1. i otrzymały wsparcie finansowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki to:

- „Nauka, wiedza, lepsze jutro – program szkoleń kwalifikacyjnych dla pielęgniarek z woj. podkarpackiego” (realizacja 04.01.2010 - 30.12.2011 – objętych wsparciem 630 pielęgniarek/arzy i położnych w ramach 63 edycji medycznych kursów specjalistycznych i kwalifikacyjnych jak RKO, EKG, Leczenie ran itp;

- „Więcej wiem, lepiej znam – skuteczniej pomagam” (realizacja 01.09.2011 - 28.02.2013) – objętych wsparciem 660 pielęgniarek/arzy w ramach 62 edycji szkoleń;



- „Zdrowa konkurencja – zdrowsi pacjenci” (realizacja 01.05.2015 - 31.01.2015) – planowana liczba uczestników to 200 pielęgniarek/arzy i położnych przeszkolonych z zakresu samozatrudnienia na kontraktach oraz 8 rodzajów kursów doształcających, 6 rodzajów kursów specjalistycznych i 2 rodzajów kursów kwalifikacyjnych – łącznie 48 grup edycji różnych szkoleń;

- „Po pierwsze pierwsza pomoc” (realizacja 01.05.2015 - 31.12.2014) – planowana liczba 600 osób, które ukończyły zawansowane szkolenie 1 pomocy (40 edycji) i kwalifikowany kurs ratowniczy (20 edycji);

- „Pielęgniarskie kontrakty – wiedza, wsparcie i fakty” (realizacja 01.01.2014 - 31.03.2015) – planowana liczba uczestników 180 osób. Tematyka szkoleń jak w przypadku projektu „Zdrowa konkurencja”, ale projekt realizowany jest w woj. małopolskim.

Dodatkowo od 2011 roku OKPPIP realizuje projekty z innych źródeł niż POKL, w tym:

- 3 projekty z Programu Leonardo da Vinci:

- dwa partnerskie - „ORNKSM - Operatin Room Nurses Key Skills Management. Kluczowe Umiejętności Pielęgniarek Operacyjnych”

- „Poprawa innowacyjności w edukacji i szkoleniach personelu medycznego w Europie” (01.08.2012 - 31.07.2014). Projekt ma na celu wypracowanie w oparciu o doświadczenia Szwecji, Francji, Czech i Polski propozycji innowacji w kształceniu podyplomowym w zawodzie pielęgniarskim, w szczególności w oparciu o technologie ITC;

- wniosek własny pt. „ECMO- szansą podkarpackiej Kardiochirurgii” (realizacja 01.01.2013 – 30.04.2014) o wartość 99760 euro. Dzięki projektowi 40 pielęgniarek i lekarzy Oddziału Kardiochirurgii Szpitala Woj. nr 2 w Rzeszowie odbyło staże w Szpitalu Uniwersyteckim w Leicester w Wielkiej Brytanii w zakresie leczenia metodą ECMO;

- projekt „Białe CSR – społeczna odpowiedzialność w środowisku pielęgniarskim” – dotacja Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (realizacja 01.09.2013 – 30.06.2014). Celem jest opracowanie i wdrożenie niniejszej firmowej strategii społecznej odpowiedzialności.

łącznie na działania projektowe w latach 2005 – 2014 ze źródeł zewnętrznych firma pozyskała 7.284 306 zł. Wsparcie w formie nieodpłatnych szkoleń uzyskało w tym okresie łącznie 1857 pielęgniarek/rzy i położnych.

W powyższej statystyce nie uwzględniono projektów, w których Spółka występuje jako realizator szkoleń (podwykonawca w ramach przetargów) m.in. dla Ministerstwa Zdrowia w ramach projektów systemowych oraz projektów szkoleniowych Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w Rzeszowie, Krakowie i Kielcach, realizowanych w ramach Celu II. Poprawa usług podstawowej opieki zdrowotnej i usług opieki społecznej na peryferyjnych i zmarginalizowanych terenach obszarów objętych koncentracją geograficzną Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

**Wnioski:**

- ✓ działalność projektowa jest ważną dziedziną działalności Spółki – tzw. „drugą nogą”;
- ✓ nie przynosi Spółce bezpośrednich zysków finansowych, ale pozwala generować oszczędności w kosztach wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w projektach – w każdym projekcie na umowę o pracę (różny wymiar etatu) zatrudnionych jest 3-8 osób w zespole (kierownik, koordynator szkoleń, asystenci, księgowy);
- ✓ umożliwia realizowanie szkoleń w formie dofinansowanej (nieodpłatnej) co zdecydowanie zwiększa dostęp pielęgniarek do kształcenia podyplomowego – jest to zgodne z misją Ośrodka, choć jednocześnie może mieć negatywny wpływ na ofertę komercyjną jako efekt tzw. „psucia rynku” (przyzwyczajenie klienta do oferty bezpłatnej i oczekiwanie takiej formy w przypadku większości oferowanych szkoleń);
- ✓ od 2010 roku działalność projektowa ma charakter ciągły i systematyczny – nie ma przerw między projektami, w związku z tym biuro projektów ma stałe zatrudnienie i jest racjonalnie obciążone pracą;
- ✓ działania projektowe realizowane są przez placówki w Rzeszowie, Tarnobrzegu i Krośnie – zapewniona jest dywersyfikacja zatrudnienia w projektach i każda z Placówek i jej pracowników zdobywa doświadczenie w ich realizacji;
- ✓ projekty są realizowane prawidłowo i na zakładanym poziomie osiągniętych rezultatów (kontrole z WUP, ROPS), co ułatwia pozyskanie kolejnych dotacji;
- ✓ Europejski Fundusz Społeczny to główne źródło finansowania projektów OKPPiP, ale wnioski składane były także do innych instytucji grantodawczych m.in. do programu Bridging Cancer Care, programu MPiPS „Razem bezpieczniej”;
- ✓ poszukiwane są nowe źródła finansowania projektów, w tym fundusze szwajcarskie, norweskie i inne dziedziny wsparcia dla uczestników projektów niż szkolenia zawodowe np. wymiana międzynarodowa, staże, wizyty studyjne (np. projekty partnerskie z instytucjami kształcenia pielęgniarek z Ukrainy i krajów bałkańskich).
- ✓ ograniczeniem w pozyskiwaniu funduszy jest status Spółki jako przedsiębiorstwa, ponieważ wiele źródeł dostępnych jest wyłącznie dla organizacji pozarządowych. Nie jest możliwe pozyskanie przez OKPPiP dotacji na realizację usług społecznych zleconych przez JST (na podstawie programów współpracy z NGO), korzystanie z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich, programów dotacji Ministra Zdrowia i MPiPS przeznaczonych np. na prowadzenie działań z zakresu profilaktyki zdrowia, przeciwdziałanie przemocy w rodzinie. W przypadku firm z sektora MMŚP znacznie ograniczone są źródła dotacji na działania obywatelskie, non-profit, wpisujące się w firmową strategię społecznej odpowiedzialności. Jednym z możliwych rozwiązań jest wchodzenie w partnerstwa z organizacjami pozarządowymi, ale OKPPiP nie może być wtedy wnioskodawcą i ma ograniczony wpływ na treść wniosku i samą realizację projektu.



#### 4.5. Działania non-profit.

Dotychczasowe (przed opracowaniem i wdrożeniem strategii CSR) działania Spółki o charakterze niedochodowym związane były głównie z działalnością projektową. W przypadku projektów np. z programu Leonardo da Vinci nie można pokrywać z budżetu dotacji kosztów zarządzania projektem, więc koordynacja odbywa się praktycznie na zasadzie społecznej pracy koordynatora (wkład OKPPIP w projekt). Także tematyka tych projektów i problemy, których rozwiązaniu one służyły wpisują się w działania niekomercyjne Spółki. **Ich celem jest reagowanie na istotne lokalne i regionalne potrzeby, głównie środowiska pielęgniarskiego.** Dobrym przykładem takiego działania było wsparcie nowo tworzonego w 2005 r. Oddziału Kardiochirurgii Szpitala Woj. nr 2 w Rzeszowie. Znaczenie Kardiochirurgii w Rzeszowie dla mieszkańców woj. podkarpackiego jest ogromne – powstał jako pierwszy ośrodek kardiochirurgiczny (obecnie też jedyny) na Podkarpaciu. W dużej mierze dzięki wsparciu Ośrodka ponad 900 pacjentów rzeszowskiej Kardiochirurgii rocznie ma profesjonalną opiekę pielęgniarską. Z inicjatywy OKPPIP i dzięki pozyskaniu środków zewnętrznych personel Kardiochirurgii uczestniczył w praktykach i szkoleniach w Górnośląskim Centrum Medycznym w Katowicach. Wsparcie to jest kontynuowane – dzięki działaniom projektowym OKPPIP 40 pielęgniarek i lekarzy z Kardiochirurgii uczestniczyło w stażach w Szpitalu Uniwersyteckim w Leicester. Celem staży było praktyczne przygotowanie kadry Oddziału do wdrożenia ECMO (Extracorporeal Membrane Oxygenation), czyli pozaustrojowej oksygenacji krwi. To nowoczesna metoda ratowania dzieci i dorosłych ze skrajną niewydolnością oddechową i krążeniową, oporną na konwencjonalne leczenie, która jest wdrażana na oddziale. Szpital Uniwersytecki w Leicester (Glenfield Hospital) zastosował ECMO po raz pierwszy i obecnie pełni rolę ośrodka referencyjnego o międzynarodowym znaczeniu. Możliwość zdobywania wiedzy i umiejętności od jednych z najlepszych w tej dziedzinie miało duże znaczenie - szczególnie dla pielęgniarek, bo z różnych form edukacji poza krajem zazwyczaj częściej korzystają lekarze.

Innym przykładem inicjatyw firmy z zakresu społecznej odpowiedzialności są działania na rzecz zwiększenia zaangażowania środowiska pielęgniarskiego w przeciwdziałanie przemocy w rodzinie. W tym zakresie OKPPIP prowadzi działania edukacyjne m.in. przez organizowanie kursów „Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie” dla pielęgniarek i położnych. Podjął też we współpracy ze Stowarzyszeniem na Rzecz Kobiet „Victoria” inicjatywę opracowania i projektu „Dostrzegam - zapobiegam i pomagam. Rola przedstawicieli ochrony zdrowia w przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie”, złożonego w ramach rządowego programu „Razem bezpiecznej”.

Opracowanie i wdrożenie strategii CSR ma umożliwić prowadzenie działalności w tym zakresie, która:

- nie będzie, jak dotychczas, wyłącznie związana z działalnością projektową;
- będzie angażowała większą grupę pracowników, nie tylko z biura projektowego;
- będzie zaplanowana w dłuższym okresie, a nie jak dotychczas okazjonalna i w dużej mierze zależna od dostępnych w danym okresie źródeł finansowania i wygranej w danym konkursie dotacyjnym.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach Szwajcarskiego Programu Współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej



## 5. Główni interesariusze firmy i ich potrzeby w kontekście działań CSR.

Główne grupy docelowe firmowej działalności CSR zdiagnozowano podczas warsztatów strategicznych. Uzupełnieniem informacji uzyskanych od pracowników był też Raport dialogu z interesariuszami opracowany przez doradcę przy wykorzystaniu internetowego narzędzia do mapowania interesariuszy autorstwa firmy doradczej Deloitte i PKPP Lewiatan dostępnego na [www.odpowiedzialnafirma.pl](http://www.odpowiedzialnafirma.pl).

### 5.1. Pracownicy firmy.

Obecnie w Spółce zatrudnionych jest 19 osób w tym: 11 pracowników w Rzeszowie, 4 w Tarnobrzegu oraz 4 w Krośnie. W Biurze w Rzeszowie pracują: Prezes Zarządu, 3 osoby w dziale księgowości: Główny księgowy, Specjalista ds. finansowo-kadrowych, Referent ds. finansowych, 5 osób w dziale merytorycznym: dwóch Starszych specjalistów ds. szkoleń, Specjalista ds. szkoleń, 2 osoby w Biurze Projektów – Kierownik i Koordynatorka szkoleń oraz dwóch Pracowników administracyjnych.

W Placówce szkoleniowej w Tarnobrzegu zatrudnieni są: Wiceprezes, Starszy specjalista ds. szkoleń, Specjalista ds. szkoleń oraz Pracownik administracyjny. Kadre Placówki szkoleniowej w Krośnie stanowią: Wiceprezes, Starszy specjalista ds. szkoleń oraz dwóch Pracowników administracyjnych.

### Cechy charakteryzujące pracowników OKPPIP:

- w zdecydowanej większości są to osoby zatrudnione w Ośrodku od co najmniej 5 lat, a w przypadku 5 osób od początku założenia Spółki w 1999 r. Świadczy to o niskim poziomie fluktuacji pracowników (w ostatnich 5 latach 1 dobrowolne odejście);
- obecna bardzo dobra sytuacja finansowa Spółki oraz dynamiczny rozwój jej działalności poza regionem stanowią realną podstawę do utrzymania stabilności zatrudnienia w firmie, a nawet do zwiększenia liczby pracowników - w 2014 r. ośrodek zatrudnił w Rzeszowie 2 nowych pracowników;
- wszyscy pracownicy są zatrudnieni na umowę o pracę, na czas nieokreślony, na pełny etat;
- wszyscy mają wyższe wykształcenie: pielęgniarskie (9 os.), ekonomiczne, prawnicze, socjologiczne;
- w Ośrodku w większości zatrudnione są kobiety, na 19 pracowników jest 2 mężczyzn;
- średnia wieku pracowników to 38 lat. Jest więc to zespół stosunkowo młody, ale mający już doświadczenie zawodowe, także w innych branżach (gł. praca pielęgniarska w podmiotach leczniczych);
- pracownicy mają wysokie kwalifikacje zawodowe: 5 osób ma ukończone specjalizacje, większość kursy kwalifikacyjne i specjalistyczne oraz inne szkolenia zawodowe;
- osoby pracujące w biurze projektów mają kwalifikacje w tym zakresie m.in. PRINCE2 Practitioner (międzynarodowy certyfikat w zakresie zarządzania projektami w oparciu o metodykę PRINCE2), certyfikat Zarządzanie ryzykiem M\_O\_R, TOT z zakresu umiejętności trenerskich;
- pracownicy wykonują prace zgodne z ich wykształceniem i merytorycznym przygotowaniem tzn. pielęgniarki zajmują się merytoryką kształcenia podyplomowego w tym zawodzie.





Pracownicy to główna grupa docelowa firmowych działań CSR, ponieważ:

- trudno w szybki i łatwy sposób pozyskać osoby z takimi umiejętnościami w organizacji kształcenia podyplomowego w zawodzie pielęgniarstwie. To nie tylko sprawni organizatorzy szkoleń (a takich pewnie można znaleźć na lokalnym rynku pracy), ale osoby z wieloletnim doświadczeniem, znajomością kadr regionalnych podmiotów leczniczych, kontaktami osobistymi itp. W związku z tym **stanowią „now how”, który jest kapitałem Spółki, bo daje jej konkurencyjną przewagę** nad innymi firmami szkoleniowymi.
- są grupą współpracującą z sobą od kilku, czy kilkunastu lat. W związku z tym tworzą zespół, który potrafi pracować w tej grupie bez większych sytuacji konfliktowych, uzupełniać się kompetencjami itp.;
- są lojalni wobec Spółki - nawet w sytuacjach stresowych, których jest wiele gdy pracownicy mają dużo zadań zawodowych, nie dochodziło do istotnych konfliktów z pracodawcą.

W oparciu o informacje uzyskane od pracowników firmy podczas warsztatów strategicznych wspólnie z doradcą opracowano listę problemów i potrzeb tej grupy docelowej strategii, istotnych z punktu widzenia działalności CSR firmy. Są to następujące zagadnienia:

- osoby pracujące w Biurze w Rzeszowie i Placówkach szkoleniowych w Tarnobrzegu i Krośnie mają ze sobą praktycznie codzienny kontakt telefoniczny i e-mailowy, ale bezpośrednio spotykają się dość rzadko;
- od blisko roku w firmie pracuje dwóch nowych pracowników. Nie wykluczone też, że ze względu na zwiększoną działalność Spółki zatrudnione będą nowe osoby. Dlatego bardzo ważne jest dbanie o integrację pracowników i dobre relacje w miejscu pracy.

**Wnioski:** poziom integracji wszystkich pracowników firmy (z 3 placówek szkoleniowych) powinien być większy. Uzasadnione jest także podjęcie działań, służących budowaniu relacji i zaufania w zespole, zwiększeniu związków pracowników z miejscem pracy, nie tylko opartych na obowiązku pracy. To jeden z celów priorytetowych niniejszej strategii CSR;

- ze względu na bardziej intensywną działalność szkoleniową i projektową Spółki pracownicy są bardziej obciążeni pracą. Praca wiąże się obecnie zdecydowanie częściej z wyjazdami służbowymi i delegacjami. Z powodu zwiększenia obowiązków zawodowych, częstszą pracą poza miejscem zamieszkania itp. trudniej pogodzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. To powoduje, że poziom stresu (także długotrwałego) jest wyższy i w dłuższym okresie czasu może działać demotywacyjnie;

**Wnioski:** strategia powinna zawierać działania służące obniżeniu poziomu stresu, rozwiązywaniu konfliktów, trudnych sytuacji, związanych z presją czasu, nadmiarem obowiązków. Powinna też działać na rzecz umożliwienia pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (firma przyjazna rodzinom);

- obciążenie pracą w firmie jest zdecydowanie większe niż 2-3 lata temu, obciążenie obowiązkami nie jest też równomiernie rozłożone w czasie (dział merytoryczny praktycznie ma wiele zadań ciągle, dział projektowy zależnie od ilości aktualnie realizowanych projektów, etapów ich wdrażania itp.)

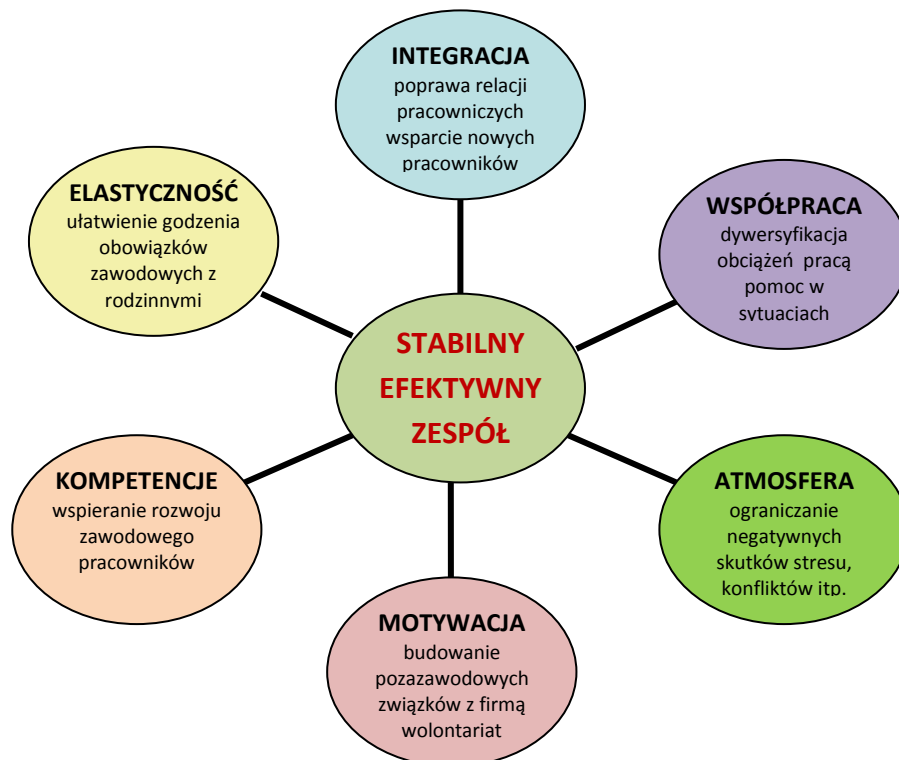


**Wnioski:** uzasadnione jest zaproponowanie w strategii działań służących: umiejętności współpracy w grupie (pomagania sobie), umiejętności planowania pracy;

→ pracownicy mają wysokie kwalifikacje zawodowe, ale konkurencja i nowe zadania Spółki wymagają od ich podnoszenia kompetencji. Nie powinno być to działanie „wymuszone” na pracownikach, lecz wynikać z ich indywidualnego przekonania.

**Wnioski:** jeżeli pracownicy z ich własnej inicjatywy deklarują gotowość podnoszenia kwalifikacji i kompetencji, które mogą być korzystne dla Spółki, to pracodawca powinien im to umożliwić i ułatwić. Uzasadnione jest motywowanie pracowników i ograniczanie ich barier w tym zakresie (finansowych, czasowych itp.). Działania ułatwiające podnoszenie kompetencji pracowników, służących Spółce, to jeden z priorytetów niniejszej strategii CSR.

Podsumowanie działań CSR na rzecz pracowników OKPPIP przedstawia poniższy schemat:



Źródło: opracowanie własne

## 5.2. Pielęgniarki/arze i położne z woj. podkarpackiego:

Na Podkarpaciu według „Analizy liczby zarejestrowanych i zatrudnionych pielęgniarek i położnych w 2013 r.” opracowanej przez Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych w Warszawie jest: 16786 pielęgniarek i 301 pielęgniarzy oraz 2442 położne. Powyższe dane wskazują, że obecnie mężczyźni w zawodzie stanowią 1,8 % ogółu. Analiza liczby poszczególnych roczników wskazuje, że osób powyżej 40 roku życia pracuje w zawodzie ponad 11 tyś., czyli 74 %. W zawodzie dominuje więc średnia i starsza grupa wiekowa. Osób do 30 roku życia jest zaledwie 8,2 %, co świadczy o tym, że dla osób młodych nie jest to obecnie zawód atrakcyjny. Nie jest to grupa jednorodna zawodowo, biorąc pod uwagę takie czynniki jak:

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach Szwajcarskiego Programu Współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej



- miejsce zatrudnienia – pracują w publicznych i prywatnych podmiotach leczniczych, dużych szpitalach, małych gminnych ośrodkach zdrowia, w społecznościach lokalnych (środowiskoworodzinne), w szkołach itp.;
- formy zatrudnienia - jest grupa pielęgniarek samo zatrudnionych na kontraktach, prowadzących własne działalności), ale zdecydowana większość pracuje na umowach o pracę w ZOZ (szpitalach i przychodniach);
- wykształcenie - w kształceniu podyplomowym brało udział ok. 8 % ogółu, wykształcenie wyższe ma 11%.

Jest to nasza główna grupa docelowa, ponieważ:

- to była i będzie nadal w przyszłości najliczniejsza grupa odbiorców naszych szkoleń i innych usług;
- Spółka jest założona przez Okręgowe Izby PiP – przedstawiciele tego środowiska poprzez Zgromadzenie Wspólników i radę Nadzorczą mają bezpośredni i bardzo istotny wpływ na Spółkę – na skład zarządu, jej organizację, działalność, zobowiązania finansowe itp.;
- z ich składek wpłacanych na samorząd zawodowy do Okręgowej Izby PiP (miesięcznie tj. 1% płacy zasadniczej brutto) refundowanych jest 70 % kosztów udziału w szkoleniach organizowanych przez OKPPiP, czyli pośrednio pielęgniarki/arze i położne w dużej mierze utrzymują finansowo firmę;
- dodatni wynik finansowy Spółki (kilku lat jest zdecydowanie wzrostowy) przeznaczany jest na działalność statutową Okręgowych Izb PiP, czyli m.in. na refundacje szkoleń dla tej grupy zawodowej;
- im lepszy jest efekt działalności gospodarczej Spółki, tym większe są wymierne korzyści dla całego środowiska pielęgniarskiego na Podkarpaciu (w szczególność osób, które uczestniczą w kształceniu. Tym różni się od komercyjnych podmiotów, w których zyski z działalności szkoleniowej są zyskiem prywatnych właścicieli. Środowisko niewiele na tym korzysta, oprócz dostępu do odpłatnych szkoleń.

### 5.3. Pielęgniarki/arze i położne z innych regionów

W związku z realizacją projektów systemowych w innych województwach naszą grupą interesariuszy są także pielęgniarki/arze i położne z innych regionów kraju. Miejsca prowadzenia działalności szkoleniowej przez OKPPiP (zaznaczone na niebiesko) przedstawia poniższa mapa:



Pod koniec 2013 r. firma rozpoczęła realizację nieodpłatnych (finansowanych przez MZ) szkoleń specjalizacyjnych w woj. pomorskim i zachodniopomorskim. W 2014 r. realizowane są tam także projekty systemowe, w tym: „Kompleksowa pielęgniarska opieka nad pacjentem z najczęstszymi schorzeniami wieku podeszłego”. Są to więc także regiony, w których firma rozpoczyna działalność szkoleniową, przede wszystkim nie komercyjną.

Istotne z punktu widzenia celów niniejszej strategii i działalności CSR firmy są następujące problemy:

→ osób chętnych do kształcenia się w zawodzie pielęgniarstwie wciąż ubywa. Dowodem jest wzrost średniej wieku osób wykonujących te zawody. W roku 2008 średnia wieku dla pielęgniarek wynosiła 44,19 w 2013 roku wynosiła odpowiednio **48,69 lat**. W przypadku położnych: 43,23 w 2008 i **47,69 lat** w 2013 r. Te niekorzystne tendencje, które w perspektywie kilkunastu lat będą miały ogromny wpływ na organizację i jakość opieki pielęgniarstwie i prawdopodobnie cały system służby zdrowia w Polsce przedstawia wykres:



Źródło: opracowano na podstawie danych Naczelnej Izby PiP:

**Wnioski:** przyczyny braku zainteresowania pielęgniarstwem przez osoby młode są przede wszystkim dwie: niskie wynagrodzenie w zawodzie i niski prestiż zawodu. W przypadku pierwszego czynnika działania z zakresu społecznej odpowiedzialności raczej nie mają realnych szans na efekt, bo wymagają krajowych rozwiązań systemowych (jak w przypadku lekarzy). Jednak w zakresie zwiększenia prestiżu zawodu pielęgniarstwa działania CSR (nawet realizowane na poziomie lokalnym czy regionalnym) wydają się sensowne i mogą przynosić pozytywne rezultaty. Dlatego inicjatywy mające na celu podnoszenie prestiżu zawodu zostały uwzględnione w niniejszej strategii jako jeden z kierunków priorytetowych.

→ w przypadku osób, które uzyskały kwalifikacje zawodowe w szkołach pielęgniarstwie na poziomie policealnym można mówić o kwalifikacjach niepełnych, wymagających podniesienia i uzupełnienia, ponieważ 2003 r. osoby wchodzące do zawodu muszą mieć wykształcenie wyższe. Konieczne jest więc umożliwienie podnoszenia kwalifikacji w ramach kształcenia podyplomowego.

**Wnioski:** ze względu na śr. wynagrodzenie w zawodzie oferty szkoleń nie mogą być kosztowne, a ze względu na pracę zmianową także dostosowane do możliwości zawodowych i rodzinnych uczestników. Dlatego w strategii uwzględniono aspekt podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w formie nieodpłatnej, metodą szkoleń na odległość itp. Zaplanowane w strategii działania mają także na celu zwiększenie udziału pielęgniarek/rzy w kształceniu podyplomowym, bo jest to jeden z istotnych czynników i warunków zwiększenia ich konkurencyjności i potencjalnego wzrostu wynagrodzeń.



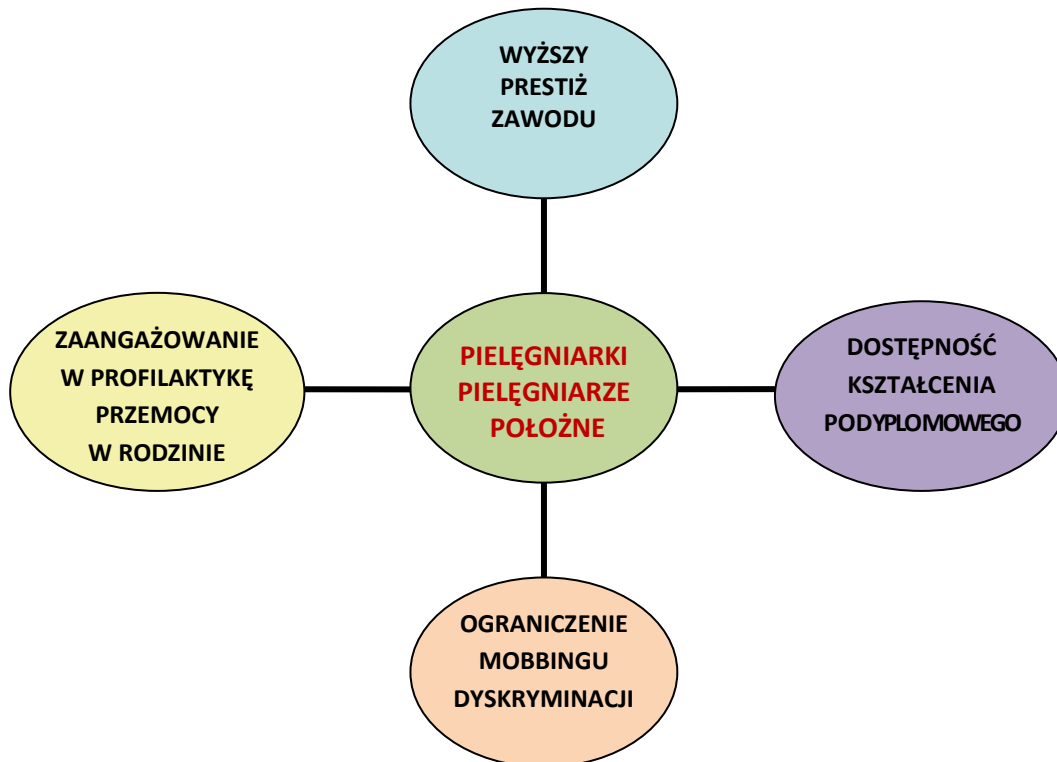
→ z badań (źródło „Problemy pielęgniarstwa” tom 10) wynika, że 72 % osób w zawodzie spotkało się z sytuacjami mobbingu i/lub dyskryminacji w miejscu pracy, ze strony pacjentów, ich rodzin, przełożonych. 51 % osobiście takich przypadków doświadczyło. Tak duży odsetek pracujących w zawodzie, którzy spotkali się z sytuacjami mobbingu i dyskryminacji skłania do podjęcia działań w celu ograniczenia takich sytuacji. Pierwsza kwestia to wspomniane powyżej zagadnienie podniesienia prestiżu zawodu. Ale realnie łatwiejszym do osiągnięcia jest przygotowanie pielęgniarek/arzy i położnych do radzenia sobie w podobnych sytuacjach negatywnych zachowań ze strony przełożonych, pacjentów, ich rodzin itp. poprzez podniesienie ich kompetencji z zakresu: pracy z trudnym pacjentem, radzenia sobie ze stresem, komunikacji interpersonalnej, przeciwdziałania lobbngowi, postaw asertywnych, podstaw negocjacji itp. Te praktyczne kompetencje społeczne powinny być przekazywane zainteresowanym w formie ogólnodostępnych szkoleń, nieodpłatnych, najlepiej w miejscu i czasie dogodnym dla uczestników, czyli np. w ramach e-learningu. Zagadnienia ograniczania mobbingu poprzez zwiększenie kompetencji społecznych w tej grupie zawodowej jest także jednym z priorytetów strategii.

→ znowelizowana Ustawa o przemy w rodzinie istotną rolę w zakresie ochrony ofiar przed przemocą przypisuje pracownikom ochrony zdrowia, w tym pielęgniarcom/arzom i położnym. Dane wskazują, że spośród grup zawodowych, które powinny być aktywne w zakresie przeciwdziałania przemy w rodzinie (szczególnie wobec dzieci) pracownicy medyczni są najbardziej bierni. W woj. podkarpackim, na 1293 karty założone w 2013 r. ani jedna nie została wypełniona przez pracownika placówki medycznej. W okresie styczeń-maj 2014 r. założono 2131 kart i tylko jedną przez środowisko medyczne (źródło danych: Wydział Polityki Społecznej Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego). Mimo, że formalnie wchodzi do zespołów interdyscyplinarnych to ich działania np. w zakresie zakładania Niebieskich Kart są zdecydowanie niewystarczającą. Szczególnie istotną rolę mogą i powinni pełnić pracownicy zawodów medycznych w przypadku przemy wobec dzieci. W sytuacji gdy dziecko nie uczęszcza do żłobka czy przedszkola praktycznie do szóstego roku życia może nie być „monitorowane” przez żaden system publicznych instytucji, oprócz placówek ochrony zdrowia. Położne i pielęgniarki, przede wszystkim rodzinne tzw. „środowiskowe”, odwiedzają dziecko w domu, kontaktują się z dzieckiem i rodzicami podczas szczepień ochronnych, badań bilansowych, bieżących zabiegów pielęgnacyjnych i ochronnych. Dlatego świadomość problemu oraz właściwa i odpowiedzialna postawa położnych i pielęgniarek może pomóc ujawnić przejawy przemy i uruchomić system pomocy dziecku i rodzinie.

Biorąc pod uwagę jak ważną rolę mogą i powinny pełnić pielęgniarki/rze i położne w profilaktyce przemy w rodzinie doszliśmy do wniosku, że zwiększenie aktywności w tym zakresie powinno być jednym ze strategicznych celów w tej strategii.



Działania CSR na rzecz tej grupy zawodowej przedstawia schemat:



Źródło: opracowanie własne

## 6. Analiza SWOT.

Analiza SWOT<sup>1</sup> to metoda używana powszechnie do analizy strategicznej. Oparta jest na podziale wszystkich czynników wpływających na obecną i przyszłą pozycję firmy (w kontekście działalności komercyjnej i CSR) na czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, negatywnie i pozytywnie oddziałujące na rozwój Spółki. Ze skrzyżowania tych podziałów powstają cztery kategorie, tj. szanse i zagrożenia zewnętrzne, słabe i mocne strony wewnętrzne badanych obszarów. Analiza SWOT jest ważnym elementem analizy zasobów OKPPIP i podstawą do określenia priorytetów w działalności z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Opracowana została w oparciu o warsztaty przeprowadzone przez doradcę CSR w dniu 17.11.2013, ale konsultowana i uzupełniana była praktycznie do momentu oddania strategii.

Ze względu na praktyczność niniejszej strategii analizę SWOT przeprowadzono w kontekście podstawowej działalności OKPPIP, czyli potencjału do realizowania szkoleń i projektów oraz w kontekście planowanych w niniejszej strategii inicjatyw z zakresu CSR.

<sup>1</sup> Nazwa techniki pochodzi od pierwszych liter angielskich słów:

[zasoby gminy] **S**trengths- silne strony, atuty, **W**eaknesses - wady, słabe strony,

[otoczenie gminy] **O**pportunities - okazje, możliwości, szanse, **T**hreats - trudności, zagrożenia.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach Szwajcarskiego Programu Współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej



**Analiza SWOT dotycząca działalności szkoleniowej i projektowej:**

Mocne strony	Słabe strony
<p><b><u>Kadra:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ liczebnie dostosowana do aktualnych potrzeb Spółki;</li> <li>+ wszyscy z wykształceniem wyższym, w tym kierunkowym (pielęgniarstwo) i specjalistycznym (specjalizacje);</li> <li>+ dobrze zorganizowana (struktura działów);</li> <li>+ zespół stosunkowo młody, ale z doświadczeniem zawodowym, znający specyfikę pracy w zawodzie pielęgniarstwie;</li> <li>+ ma dobre kontakty z podkarpackimi podmiotami leczniczymi, co ułatwia prowadzenie działalności szkoleniowej (kwestia organizacji staży) ;</li> <li>+ z własnej inicjatywy podnosi kwalifikacje;</li> <li>+ jest lojalna firmie - mało odejść, czas poświęcony firmie, dbanie o jej dobry wizerunek itp. ;</li> <li>+ łączy doświadczenie z młodością nowych pracowników;</li> <li>+ w ramach poszczególnych placówek zespoły dość zintegrowane;</li> <li>+ relacje są raczej pozytywne i partnerskie;</li> <li>+ osiągnięcia są doceniane (nagrody finansowe);</li> <li>+ firma nie ogranicza możliwości dodatkowej pracy, jeżeli nie jest to działalność konkurencyjna dla OKPPIP i nie ma negatywnego wpływu na obowiązki służbowe;</li> <li>+ nie ma bardzo sztywnych ram, jest dużo miejsca na samodzielność, ale związanej z personalną odpowiedzialnością;</li> <li>+ zdecydowana większość pracowników jest silnie związana z firmą i nie jest to wyłącznie obawa przed znalezieniem nowej pracy;</li> </ul> <p><b><u>Zasoby lokalowe i techniczne :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ warunki lokalowe bardzo dobre – nowa siedziba firmy w Rzeszowie, zmodernizowane placówki w Krośnie i Tarnobrzegu;</li> <li>+ własne sale szkoleniowe, w tym: 3 w Rzeszowie oraz 2w Tarnobrzegu i 2 w Krośnie;</li> </ul>	<p><b><u>Kadra:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stosunkowo niski poziom integracji pomiędzy pracownikami z placówek szkoleniowych w Rzeszowie, Tarnobrzegu i Krośnie;</li> <li>- nieliczne, ale pojawiające się sytuacje konfliktowe;</li> <li>- duże obciążenie pracą pracowników działu merytorycznego, których nie są w stanie efektywnie odciążać (zastąpić) pracownicy innych działów;</li> <li>- stres wynikający z presji czasu i obowiązków, dużej liczby kontroli itp.;</li> <li>- konieczność częstych wyjazdów służbowych (delegacje utrudniają koordynację działań na miejscu, powodują utrudnienia rodzinne);</li> <li>- w sytuacjach nasilenia obowiązków praca odbywa się kosztem życia rodzinnego;</li> <li>- kreatywność jest ograniczana dużą ilością bieżących „codziennych” obowiązków;</li> <li>- trudno planować w dłuższej perspektywie, bo jest wiele pracy „na wczoraj”;</li> <li>- pojawiają się niezamierzone zaniedbania i błędy w czynnościach zawodowych, bo pracownicy realizują kilka działań równolegle;</li> <li>- niewystarczające umiejętności w organizacji pracy;</li> <li>- nieczęste, ale pojawiające się sytuacje konfliktowe w przypadku kontaktu z tzw. „trudnym klientem” (osobami roszczeniowymi, niegrzecznymi itp.);</li> <li>- w przypadku pracowników Biura projektów duża zależność od dostępności zewnętrznych źródeł finansowania (aktualnych konkursów) np. w przypadku POKL w 2015 r. środki znacznie ograniczone;</li> </ul> <p><b><u>Zasoby lokalowe i techniczne :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- za mało sal szkoleniowych w przypadku równoległej realizacji szkoleń komercyjnych i projektowych – konieczność wynajmowania sal na zewnątrz;</li> </ul>



- + własna biblioteka medyczna i pism branżowych;
- + dobre wyposażenie do szkoleń: kilka projektorów, kilkadziesiąt laptopów (do szkoleń informatycznych);
- + dobre wyposażenie w pomoce dydaktyczne: fantomy, defibrylatory itp. (część kupiona w ramach projektów);
- + własna Platforma Komunikacji, służąca także do szkoleń e-learningowych [www.szkolenia.okppip.pl](http://www.szkolenia.okppip.pl);

#### **Zasoby merytoryczne :**

- + własna liczba baza trenerów, która się powiększa bo wykładowcy są zainteresowani współpracą z Ośrodkiem i przesyłają cv;
- + grupa kilkudziesięciu wykładowców z regionu i kraju stale i od lat współpracujących z firmą;
- + różnorodność szkoleń i ich duża ilość w OKPPiP daje wykładowcom pewną stabilizację, co umożliwia osiągnięcie pewnej lojalności z ich strony wobec firmy;
- + konkurencyjna wysokość wynagrodzenia trenerów, szczególnie w przypadku szkoleń w ramach projektów współfinansowanych z EFS;
- + podpisane umowy stażowe z większością dobrych podmiotów leczniczych w regionie i w kraju;
- + współpraca z większością opiekunów w palcówkach stażowych w regionie prowadzona jest od lat (sprawdzone procedury i ludzie);

#### **Inne istotne zasoby :**

- + OKPPiP jest jednym z największych w kraju pod względem ilości szkoleń i liczby uczestników organizatorem specjalizacji (2-letnie);
- + generalnie w woj. podkarpackim nie ma poważnej konkurencji dla firmy w zakresie szkoleń dla tej grupy zawodowej – jest kilka lokalnych firm, ale małych i z mniejszym potencjałem kadrowym, organizacyjnym i merytorycznym;
- + bardzo dobre (najlepsze w kraju) średnie wyników zdawalności państwowych egzaminów ze specjalizacji pielęgniarskich – praktycznie 100% zdawalność od kilku lat (źródło: [ckppip.edu.pl](http://ckppip.edu.pl))
- + duża wiarygodność w instytucjach takich jak ROPS-y w Rzeszowie, Krakowie i Kielcach – realizacja dla nich długoterminowych zleceń na szkolenia specjalizacyjne dla pielęgniarek z DPS-ów;

- konieczność doposażenia w związku z realizacją szkoleń w innych regionach – koszty zakupu sprzętu, wynajmu sal itp.
- brak pomocy dydaktycznych z „najwyższej półki” np. interaktywnych fantomów medycznych, edukacyjnych programów edukacyjnych itp.
- brak własnej pracowni wykorzystującej techniki ITC, nowoczesne technologie, innowacje w kształceniu itp.

#### **Zasoby merytoryczne :**

- wysokie koszty wynagrodzenia dobrych wykładowców np. lekarzy, których stawki z oczywistych względów są wysokie;
- działania na granicy „nieuczciwej konkurencji” ze strony podmiotów szkoleniowych w innych regionach, które np. utrudniają dostęp do placówek stażowych, utrudniają nabór w środowisku pielęgniarskim itp.;
- duża liczba równolegle obsługiwanych szkoleń powodująca opóźnienia w realizacji przelewów wynagrodzeń dla trenerów;
- zmieniające się przepisy np. w zakresie czasu zaangażowania wykładowców w szkolenia projektowe (240 godz. łącznie z pracą etatową, indywidualną działalnością gospodarczą itp.);

#### **Inne istotne problemy i potrzeby :**

- działania projektowe „psują” rynek, bo generują postawy roszczeniowe (opinia środowiska, że wszystkie szkolenia powinny być bezpłatne, refundowane koszty dojazdów, noclegów itp.);
- realizacja bezpłatnych szkoleń w ramach projektów systemowych MZ w innych woj. jest często postrzegane jako „wchodzenie na obcy rynek”, zakłócenie status quo i zagrożenie dla dotychczasowych interesów lokalnych firm szkoleniowych, często związanych osobowo z regionalnym samorządem pielęgniarskim;
- powyższa sytuacja powoduje nasilenie rywalizacji konkurencyjnej i tym bardziej wymaga od OKPPiP stosowania działań z zakresu społecznej odpowiedzialności jak: uczciwe praktyki rynkowe, przestrzeganie reguł etyki biznesu;





<ul style="list-style-type: none"> <li>+ udana współpraca z samorządami m.in. poprzez realizowanie usług dla GOPS-ów;</li> <li>+ prowadzenie działalności szkoleniowej także dla grup poza medycznych np. reakcja szkoleń dla osób bezrobotnych z zakresu opieki osób starszych i niepełnosprawnych w ramach zleceń PUP, szkoleń 1 pomocy dla pracowników MMŚP;</li> <li>+ dobrze rozwinięta działalność projektowa – od 2010 r. systematyczne i ciągłe działania projektowe, wejście z projektami na inne regiony;</li> <li>+ odciążenie kosztów Spółki poprzez działania projektowe;</li> <li>+ dużo ofert na organizację szkoleń wygrywanych w ramach przetargów Ministerstwa Zdrowia – działania w tym zakresie w większości woj. kraju;</li> <li>+ uwzględnianie przez Spółkę w prowadzeniu działalności gospodarczej zagadnień społecznej odpowiedzialności biznesu, staramy się, by część oferty była nieodpłatna, w ramach projektów;</li> <li>+ sukcesy Spółki w konkursach dla MMŚP m.in. „Gepardy Biznesu”, „Efektywna Firma”, „Wiarygodna Firma”;</li> <li>+ doświadczenie we współpracy zagranicznej, głównie w ramach projektów partnerskich ze środków Programu Leonardo da Vinci;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mniejsze zainteresowanie kształceniem podyplomowym (szczególnie jego dłuższymi formami jak kursy kwalifikacyjne i specjalizacje) w przypadku osób wieku 50+, które chcą spokojnie „dopracować do emerytury”;</li> <li>- mniejsze kompetencje i umiejętności praktyczne z zakresu ITC (w tym obsługi komputera) w tej grupie wiekowej, co może być barierą w kształceniu oferta e-learningu proponowana przez OKPPIP w tym przypadku jest nieefektywna;</li> <li>- mała otwartość części środowiska pielęgniarskiego na podnoszenie kompetencji społecznych jak komunikacja, praca z trudnym pacjentem itp. Jest zapotrzebowanie na wiedzę „twardą”, czyli specjalistyczne kursy medyczne (jak RKO, leczenie ran, EKG) a szkolenia tzw. „miękkie” w wielu przypadkach są traktowane jako mało przydatne w pracy zawodowej;</li> <li>- negatywny stosunek niektórych pracodawców do oddelegowywania pracowników na szkolenia (mają podnosić kwalifikacje, ale najlepiej w wolnym czasie, bez konieczności przyznawania urlopów szkoleniowych);</li> <li>- jest zainteresowanie szkoleniami personelu, których ukończenie daje podmiotom leczniczym (pracodawcom) konkretne korzyści finansowe np. ze strony NFZ, który kontraktuje procedury;</li> </ul>
<p><b>Szanse</b></p>	<p><b>Zagrożenia</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ umocnienie pozycji OKPPIP jako lidera na rynku instytucji kształcenia podyplomowego pielęgniarek/arzy i położnych w regionie;</li> <li>+ wprowadzenie do kształcenia innowacji m.in. jako efekt projektu transferu innowacji Erasmus+ oraz wykorzystania możliwości pozyskania dotacji na doposażenie w nowoczesny sprzęt medyczny ze środków RPO;</li> <li>+ powstanie własnej Pracowni Ratownictwa Medycznego wyposażonej w nowoczesne fantomy;</li> <li>+ wykorzystanie możliwości projektowych w nowym okresie programowania 2014-2020;</li> <li>+ realizacja projektów międzynarodowych, w tym m.in. nawiązanie współpracy z Ukrainą i krajami bałkańskimi w zakresie transferu polskich doświadczeń w kształceniu podyplomowym w zawodzie (znalezienie źródeł finansowania takich projektów, opracowanie dobrych wniosków i realizacja projektów partnerskich);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- negatywne skutki długotrwałego stresu u pracowników, w tym: wypalenie zawodowe, spadek motywacji, pogorszenie stanu zdrowia (zwolnienie chorobowe), spadek efektywności, konflikty między pracownikami;</li> <li>- zwiększenie konkurencji firm szkoleniowych w regionie i w kraju, które może skutkować mniejszą liczbą uczestników szkoleń, mniejszą ilością zleconych usług przez administrację;</li> <li>- stosowanie nieuczciwej konkurencji, cen dumpingowych itp. przez firmy prowadzące kształcenie podyplomowe;</li> <li>- spadek zainteresowania kształceniem podyplomowym ze strony środowiska związany np. ze zmianami regulacji prawnych;</li> <li>- niekorzystne, w kontekście kształcenia podyplomowego, zmiany w ustawie o zawodzie pielęgniarki i położnej (zdecydowanie wyższe wymagania formalne od organizatorów kształcenia);</li> </ul>



<p>+ nawiązanie współpracy z Instytutem Pielęgniarstwa i Nauki o zdrowiu Uniwersytetu Rzeszowskiego np. w zakresie analizy potrzeb szkoleniowych młodego personelu pielęgniarskiego (jakich kompetencji praktycznych i szkoleń potrzebują, żeby być bardziej konkurencyjni na rynku pracy);</p> <p>+ rozwijanie oferty szkoleń na odległość – szybkie reagowanie na bieżące potrzeby szkoleniowe i wprowadzanie nowych szkoleń np. w sytuacji przejścia części personelu na kontrakty zaproponowanie kursu e-learningowego „Samo zatrudnienie w działalności leczniczej”;</p> <p>+ obniżenie kosztów działalności szkoleniowej w przypadku części kursów poprzez szkolenia on-line (wynajem sal, dojazdy itp.);</p> <p>+ wykorzystanie e-learningu do przygotowywania uczestników specjalizacji do egzaminów państwowych (organizacja egzaminów wewnętrznych, udostępnianie testów itp.)</p> <p>+ zainicjowanie powstania i koordynowanie „branżowych” forów edukacyjnych np. pielęgniarek anestezyjologicznych, chirurgicznych, kardiologicznych, rodzinnych itp.</p> <p>+ zainicjowanie i wdrożenie forum kadr pielęgniarskich (naczelnich, oddziałowych) – prowadzenie dla nich szkoleń i konsultacji;</p>	<p>- mniej środków w podmiotach leczniczych na kształcenie personelu spowodowane np. zadłużaniem szpitali, ich komercjalizacją itp.</p> <p>- ubożenie pracowników zawodu pielęgniarskiego będące bardzo istotną barierą w korzystaniu z kształcenia podyplomowego;</p> <p>- dalsze obniżanie prestiżu zawodu, wynikające z braku zmian systemowych, braku podwyżek wynagrodzeń w zawodzie itp.;</p> <p>- komercjalizacja podmiotów leczniczych co może skutkować „zmuszaniem” pielęgniarek do przechodzenia na kontrakty – mniejsze bezpieczeństwo socjalne, mniej czasu na podnoszenie kwalifikacji w ramach kształcenia podyplomowego itp.;</p> <p>- zmniejszanie liczby osób w zawodzie spowodowane odchodzeniem osób starszych ma emeryturę, wjazdy czynnych zawodowo za granicę, małe zainteresowanie osób młodych zawodem pielęgniarskim (zmniejszenie grupy klientów);</p> <p>- większe oczekiwania ze strony dobrych wykładowców (lekarzy, konsultantów, specjalistów) w kontekście wynagrodzeń, wzrost stawek trenerskich, który spowoduje niższą rentowność szkoleń;</p> <p>- „podkupywanie” najlepszych wykładowców przez konkurencję;</p>
---	---

### **Analiza SWOT w zakresie działalności społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR):**

<b>Mocne strony</b>	<b>Słabe strony</b>
<p>+ pozytywne doświadczenia OKPPIP z dotychczasowych firmowych działań prospołecznych m.in. wsparcie Oddziału Kardiochirurgii;</p> <p>+ akceptacja i przychylność dla inicjatyw CSR ze strony Zarządu OKPPIP, Rady Nadzorczej i Zgromadzenia Wspólników;</p> <p>+ pozyskanie dotacji z PARP – możliwość sfinansowania planistycznego etapu wdrażania załań CSR (opracowanie strategii );</p> <p>+ uruchomienie Platformy Komunikacji Społecznej i kursów e-learningowych;</p> <p>+ rosnące zainteresowanie szkoleniami on-line proponowanymi przez OKPPIP;</p>	<p>- zbyt mała wiedza OKPPIP o dobrych praktykach z zakresu społecznej odpowiedzialności, stosowanych w firmach szkoleniowych, w branży medycznej (czyli w podmiotach o podobnej działalności do Spółki);</p> <p>- mała dotychczas popularyzacja tematyki CSR w regionie;</p> <p>- kojarzenie przez dużą część społeczności inicjatyw CSR z działalnością dobroczynną i charytatywną, co skutkuje nasileniem postaw roszczeniowych wobec firmy;</p> <p>- nie uwzględnianie wartości standardów CSR w większości przetargów na realizację usług społ. (nie ma miejsca na wykazanie się w formularzach ofertowych takim doświadczeniem, brak klauzul społecznych, takie kryteria nie są dotychczas uwzględniane i premiowane w</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>+ udana pierwsza inicjatywa wolontariatu pracowniczego (Biała Niedziela w Sędziszowie);</li> <li>+ dobre początki współpracy w zakresie popularyzacji CSR z Polskim Radio Rzeszów i TVP Rzeszów (szanse na cykl audycji poświęconych tym zagadnieniom);</li> <li>+ udostępnienie przez „Biuletyn Informacyjny” stałej rubryki dla OKPPIP, która w części poświęcona będzie kwestiom CSR;</li> <li>+ utworzenie firmowego profilu CSR na jednym z portali społecznościowych – możliwość dotarcia z bezpośrednią informacją do ponad 300 osób;</li> <li>+ pozytywne informacje zwrotne od środowiska pielęgniarskiego dotyczące dotychczasowych działań CSR firmy;</li> <li>+ zaangażowanie społeczne i działalność niektórych pracowników firmy w organizacjach pozarządowych np. w Fundacji Hipoterapii „Kucyk” (społeczna wrażliwość);</li> </ul>	<p>postępowaniu ofertowym przez administrację samorządową i centralną);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obciążenie zawodowe pracowników, którzy nie będą mieli czasu na dodatkowe, pozasłużbowe działania;</li> <li>- konieczność ponoszenia kosztów działalności CSR ze środków własnych firmy;</li> <li>- ograniczone źródła finansowania działań CSR dostępnych dla sektora MMŚP (duże firmy „stać” na społeczną odpowiedzialność i dodatkowo wspieranie inicjatyw dobroczynnych, filantropijnych itp.);</li> <li>- małe firmy jeżeli chcą realizować bardziej medialne wydarzenia CSR muszą poszukiwać zewnętrznych źródeł finansowania;</li> <li>- więcej środków na działania obywatelskie dostępnych jest dla organizacji pozarządowych, OKPPIP może i powinien wchodzić z nimi w partnerstwa, ale w tym przypadku nie ma pełnego wpływu na realizowane działania bo jest partnerem, a nie beneficjentem;</li> </ul>
<p><b>Szanse</b></p>	<p><b>Zagrożenia</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ osiągnięcie wysokiego poziomu integracji kadry OKPPIP, który umożliwiłby efektywne wdrażanie firmowej strategii CSR;</li> <li>+ uzyskanie akceptacji i przychylności dla celów i proponowanych w strategii działań CSR ze strony środowiska pielęgniarskiego w regionie;</li> <li>+ zaangażowanie w proponowane inicjatywy przynajmniej części środowiska pielęgniarskiego;</li> <li>+ realizacja minimum jednej dużej, medialnej akcji, która stałaby się cykliczna, mającej na celu podniesienie prestiżu zawodu pielęgniarskiego;</li> <li>+ wdrożenie zaplanowanych w strategii działań z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie;</li> <li>+ realizacja działań Spółki w kontekście celu „Firma przyjazna rodzinom”;</li> <li>+ realizowanie cyklicznych inicjatyw z zakresu wolontariatu pracowniczego i rodzinnego - minimum dwóch dużych akcji rocznie np. Dnia dziecka i Mikołajek w szpitalach w regionie i kilku mniejszych np. „Białych niedziel”;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spadek motywacji pracowników, Zarządu OKPPIP do realizowania działań z zakresu CSR, czyli praktycznego wdrażania niniejszej strategii;</li> <li>- dojście do wniosku, że społeczna odpowiedzialność się „nie opłaca”, bo zawyża standardy i/lub, że zaplanowane w strategii działania są zbyt ambitne i wymagające wobec firmy i pracowników,</li> <li>- działania CSR będą generować koszty, które mogą być postrzegane przez część Rady Nadzorczej, Zgromadzenia Wspólników jako niepotrzebne i nieefektywne „straty”;</li> <li>- postrzeganie przez ww. organy nadzorcze firmy działalności CSR wyłącznie w kontekście efektywności finansowej, korzyści gospodarczych itp. bez docenienia efektywności społecznej;</li> <li>- oczekiwanie szybkich rezultatów i korzyści, co może powodować rozczarowania, bo działania z zakresu społecznej odpowiedzialności dają efekty w dłuższej perspektywie poprzez oddziaływanie długofalowe;</li> <li>- kojarzenie działań CSR z dobroczynnością może powodować rozczarowane środowiska pielęgniarskiego proponowanymi w strategii działaniami, bo n. będą uważać, że cała oferta szkoleń powinna być nieodpłatna;</li> </ul>



+ zwiększenie dostępności do szkoleń z zakresu kompetencji społecznych poprzez rozwój szkoleń on-line w oparciu o Platformę Komunikacji Społecznej – wprowadzanie nowych szkoleń, ich popularyzacja i objęcie większej liczby uczestników;

+ nawiązanie współpracy z kilkoma regionalnymi (krajowymi) organizacjami pozarządowymi w celu realizacji celów CSR;

+ nawiązanie stałej współpracy z mediami, służącej zainteresowaniu ich tematyką zawartą w strategii CSR i uzyskania patronatu nad niektórymi akcjami;

+ pozyskanie środków na część działań zawartych w niniejszej strategii ze źródeł zewnętrznych, także metodą projektową;

+ organizacja minimum jednego, cyklicznego regionalnego konkursu promującego ideę CSR w środowisku pielęgniarskim;

+ udział Spółki w krajowych konkursach promujących tematykę CSR np. Lider Dialogu,

## 7. CELE STRATEGICZNE I PROPOZYCJE FIRMOWYCH DZIAŁAŃ CSR

### 7.1. Misja i wizja firmowych działań społecznej odpowiedzialności:

Misję, wizję, cele strategiczne oraz cele operacyjne (konkretne propozycje działań) wypracowano w ramach warsztatów partycypacyjnych 18.12.2013 r. z możliwości uzupełnienia listy działań w późniejszym okresie w ramach konsultacji. Propozycje działań konsultowane były także z Okręgowymi Izbami PiP. Aby określić najważniejsze kwestie zastosowano metodę rangowania tzn. przydzielania różnej wagi w zależności od istotności problemu. Wyniki tych prac pozwoliły na określenie najważniejszych kwestii dla firmy, jej pracowników i interesariuszy, które stały się priorytetami społecznej odpowiedzialności OKPPiP. Kolejnym etapem było zaplanowanie konkretnych działań, prowadzących do osiągnięcia wyznaczonych celów. Wynik pracy przedstawiamy poniżej.

**MISJA** firmy w kontekście działań CSR jest następująca:

***Ośrodek Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych jest firmą społecznie odpowiedzialną, to znaczy: uwzględnia standardy CSR w swojej działalności gospodarczej, dba o dobre relacje z pracownikami, angażuje się we wsparcie środowiska pielęgniarskiego w regionie, dostrzega i w miarę swoich możliwości reaguje na potrzeby społeczności lokalnej, komunikuje otoczeniu swoje cele i działania z zakresu społecznej odpowiedzialności, bo jest to istotny element wizerunku i wiarygodności Spółki”***



**WIZJA** efektów realizacji firmowych działań CSR:

*Pracownicy i partnerzy społeczni OKPPIP realizują wspólne inicjatywy przede wszystkim na rzecz: zwiększania prestiżu zawodu pielęgniarskiego, upowszechnienia i ułatwienia dostępu do kształcenia podyplomowego, zwiększenia aktywności tej grupy zawodowej w przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Współpraca z interesariuszami i ich aktywizacja zwiększa efektywność planowanych działań CSR Spółki, ponieważ nie obciążają one wyłącznie jej pracowników i dodatkowo występuje efekt synergii. Działalność z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu przynosi Spółce wymierne korzyści ekonomiczne i społeczne, chociaż niektóre z rezultatów mogą być mierzalne w perspektywie długoterminowej.*

## 7.2. Cele strategiczne i propozycje działań CSR firmy na lata 2014 - 2020

Za najistotniejsze i najważniejsze zasady w określeniu celów strategicznych i operacyjnych zwartych w niniejszej strategii przyjęto:

- racjonalny wybór zadań – przy ograniczonych możliwościach i zasobach (szczególnie finansowych) efektywne działanie jest wynikiem koncentracji na realizacji kilku (dokładnie 3) najważniejszych celów ;
- aktywne współdziałanie – poprzez zapewnienie interesariuszom, szczególnie środowisku pielęgniarskiemu w regionie i partnerom społecznym możliwości aktywnego włączenia się w realizację konkretnych działań wpisanych do strategii.

W oparciu o diagnozę potrzeb poszczególnych grup docelowych i analizę oczekiwań Spółki w kontekście działalności CSR określono trzy poniższe cele strategiczne:

### **Cel strategiczny 1. Dobre relacje z pracownikami**

**Cele operacyjne:**

- 1. 1. Zwiększenie integracji pracowników firmy;**
- 1. 2. Wspieranie rozwoju zawodowego i osobistego pracowników;**
- 1. 3. Umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym (Firma przyjazna rodzinom);**

**Proponowane działania:**

1. Organizowanie wspólnych, z udziałem pracowników z trzech placówek szkoleniowych, wydarzeń służących integracji zespołu np. wyjazdów integracyjnych, szkoleń wyjazdowych;
2. Inicjowanie i/lub współfinansowanie wspólnego udziału pracowników w wydarzeniach kulturalnych, sportowych, turystycznych, rekreacyjnych np. spektaklach teatralnych, koncertach, wystawach itp.
3. Organizowanie firmowych wydarzeń integracyjnych, w których mogą brać udział pracownicy wraz z rodzinami np. wycieczek, rajdów, spływów kajakowych, pikników rodzinnych itp. (mogły by stać się cykliczną, coroczną tradycją firmy);



4. Organizowanie firmowych uroczystości okazjonalnych np. Opłatka, Wielkanocy itp.
5. Organizowanie minimum raz na rok wyjazdowych warsztatów „strategicznych” np. służących zaplanowaniu działań CSR na kolejny rok;
6. Organizowanie zajęć, służących budowaniu dobrych relacji, umiejętnościom pracy w grupie, komunikacji, rozwiązywania konfliktów;
7. Analizowanie bieżących potrzeb szkoleniowych pracowników;
8. Powstanie firmowego „funduszu szkoleniowego”, z którego pokrywane będą koszty podnoszenia kwalifikacji zawodowych, opracowane zasad korzystania z dofinansowania do szkoleń;
9. Finansowanie lub współfinansowanie szkoleń, kursów językowych itp. , które pracownicy podejmują z własnej inicjatyw (które Spółka uzna za korzystne dla niej);
10. Doposażenie biblioteki OKPPIp w książki, pisma specjalistyczne itp. (także spoza dziedziny medycyny), za Zgodą Zarządu zgodnie z zapotrzebowaniem pracowników;
11. Zakup szkoleń wewnętrznych, które są w danym czasie potrzebne pracownikom z rynku szkoleń;
12. Umożliwienie pracownikom udziału w konferencjach, seminariach itp. , służących ich rozwojowi zawodowemu;
13. Wspieranie udziału pracowników w wizytach studyjnych, stażach, spotkaniach roboczych itp. w ramach współpracy zagranicznej;
14. Udzielanie pracownikom urlopów szkoleniowych w przypadku uznania sensowności danego szkolenia;
15. Akceptacja i propozycje elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w przypadku pracowników z małymi dziećmi;
16. Wspieranie zachowania równowagi „praca-życie-rodzina”;
17. Elastyczne podejście do pobytu dzieci pracowników w miejscu pracy, w przypadku, gdy pracownik musi zostać po południu i w tym czasie nie ma opieki nad dzieckiem;
18. Utworzenie firmowego funduszu wspierającego rozwój uzdolnień, zainteresowań dzieci pracowników, zakupu pomocy dydaktycznych, pokrycie kosztów zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych itp.;
19. Wspierania prozdrowotnej aktywności pracowników poprzez sfinansowania lub współfinansowanie karnetów na basen, siłownię, inne zajęcia ruchowe i rekreacyjne;
20. Rozważenie możliwości sfinansowania abonamentów medycznych dla pracowników;

**Główni realizatorzy i partnerzy działań w ramach Celu 1:**

- Zarząd firmy;
- pracownicy i ich rodziny;
- Rada Nadzorcza i Zgromadzenie Wspólników;



## **Cel strategiczny 2. Zaangażowanie społeczne na rzecz środowiska pielęgniarskiego**

### **Cele operacyjne:**

- 2. 1. Podniesienie prestiżu zawodu pielęgniarskiego;**
- 2. 2. Upowszechnianie kształcenia podyplomowego i ułatwienie dostępu do szkoleń;**
- 2.3. Ograniczanie przypadków dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy;**
- 2.4. Promocja idei społecznego zaangażowania w środowisku pielęgniarskim;**

### **Proponowane działania:**

1. Promowanie pielęgniarstwa jako atrakcyjnego zawodu medycznego poprzez: działania informacyjne (ulotki, plakaty kalendarze itp.), akcje medialne, współprace ze szkołami (prezentacje o historii i współczesności zawodu, konkursy dla uczniów) itp.
2. Organizacja lub współorganizacja z partnerami społecznymi np. Okręgowymi Izbami PiP regionalnego konkursu promującego osoby w zawodzie, które odniosły sukces, realizują się w zawodzie itp.
3. Nawiązanie współpracy z mediami regionalnymi (Polskie radio Rzeszów, TVP Rzeszów, prasa) w celu przygotowania cyklu audycji promujących osoby j.w. Pozyskanie patronatu medialnego nad niektórymi działaniami firmy z zakresu CSR;
4. Nawiązanie współpracy z Instytutem Pielęgniarstwa i Nauki o zdrowiu Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz samorządem studenckim w celu realizacji wspólnych inicjatyw na rzecz podniesienia prestiżu zawodu;
5. Organizacja lub współorganizacja konferencji, seminariów itp. dotyczących rosnącej roli pielęgniarstwa;
6. Analizowanie i monitorowanie potrzeb szkoleniowych środowiska pielęgniarskiego np. poprzez badania ankietowe, ankietę o-line itp.;
7. Ograniczanie barier w dostępie do kształcenia podyplomowego poprzez rozwijanie oferty szkoleń na odległość, dostępnych na Platformie Komunikacji Społecznej, upowszechnianie e-learningu jako ogólnodostępnej metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych;
8. Wykorzystanie Platformy Komunikacji Społecznej do zwiększenia wyników nauczania np. poprzez możliwość wypełniania testów, zdawania próbnych egzaminów na specjalizacje itp.
9. Obniżanie kosztów szkoleń poprzez wykorzystanie e-learningu (koszty wykładowców, sal, dojazdu);
10. Kontynuowanie pozyskiwania środków na dofinansowane szkolenia dla pielęgniarek/rzy i położnych (działalność projektowa OKPPIP w tym zakresie);
11. Kontynuowanie wsparcia w zakresie umożliwienia udziału w międzynarodowych stażach, wizytach studyjnych, wymiany doświadczeń z partnerami z UE (jedną z możliwości są projekty Erasmus+);
12. Promowanie dobrych praktyk w zakresie podnoszenia kwalifikacji poprzez: wyróżnianie podmiotów leczniczych, które często delegują pracowników na szkolenia OKPPIP, uczestników szkoleń OKPPIP, które



osiągają dobre efekty kształcenia (np. najwyższe średnie na egzaminach państwowych na specjalizacjach) , stosowanie dla nich rabatów, zniżek itp.;

13. Zainicjowanie powstania i koordynacja „branżowych” forów edukacyjnych np. pielęgniarek anestezjologicznych, kardiologicznych, rodzinnych itp. jako płaszczyzny wymiany doświadczeń, możliwości uzyskania specjalistycznej wiedzy, spotkania z konsultantami itp.

14. Zainicjowanie powstania i koordynacja forum pielęgniarskiej kadry zarządzającej: naczelnych, oddziałowych – cel j.w.

15. Zwiększanie kompetencji pielęgniarek/arzy i położnych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji poprzez wykorzystanie Platformy Komunikacji Społecznej: upowszechnienie kursów on-line, możliwość promowania standardów i dobrych praktyk w tym zakresie itp.;

16. Podnoszenie świadomości pacjentów o tym, że pielęgniarki/rze i położne są objęci ochroną przewidzianą dla funkcjonariuszy publicznych poprzez ulotki, plakaty itp. w ZOZ, przychodniach;

17. Zorganizowanie lub współorganizowanie regionalnej konferencji na temat ograniczania mobbingu i dyskryminacji w podmiotach leczniczych z udziałem kadry zarządzającej podkarpackich podmiotów leczniczych i możliwie dużej grupy przedstawicieli zawodu;

18. Bezpośrednie zaangażowanie możliwie największej grupy środowiska pielęgniarskiego z Podkarpacia w inicjatywy zaplanowane w mniejszej strategii;

19. Zorganizowanie lub pomoc w organizacji corocznego konkursu, którego celem będzie promowanie osób w zawodzie, którzy wyróżniają się zaangażowaniem społecznym,

20. Zainicjowanie organizacji cyklicznego plebiscytu na pielęgniarkę rodzinną wyróżniającą się podejściem do pacjenta, zaangażowaniem w rozwiązywanie problemów społeczności lokalnej, w tym przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, wolontariat na rzecz organizacji itp.;

21. Stała aktualizacja Platformy Komunikacji Społecznej i firmowego profilu CSR na F-k w celu upowszechniania informacji o bieżących działaniach z zakresu CSR i możliwościach udziału w nich;

22. Wykorzystanie kontaktów OKPPIP z pielęgniarską kadrą zarządzającą do ww. celów informacyjnych i motywowania do aktywnego włączania się w realizację konkretnych działań;

23. Reagowanie na bieżące (nieprzewidziane) potrzeby i problemy środowiska np. organizowanie pomocy dla przedstawicieli zawodu w sytuacji wydarzeń losowych itp.

#### **Główni realizatorzy i partnerzy działań w ramach Celu 2:**

- Zarząd i pracownicy firmy;
- środowisko pielęgniarskie głównie z naszego regionu (ale także z innych woj.)
- samorząd pielęgniarski, Okręgowe izby PiP;
- Instytut Pielęgniarstwa i Nauki o zdrowiu Uniwersytetu Rzeszowskiego;





- kadra podmiotów leczniczych z regionu;
- administracja samorządowa i centralna np. ROPS, Urząd Marszałkowski, Podk. Urząd Woj., MPiPS, MZ
- organizacje pozarządowe;
- regionalne media
- inni partnerzy społeczni, których obecnie trudno określić, którzy będą istotni dla realizacji ww. celów.

### **Cel strategiczny 3. Zaangażowanie społeczne na rzecz społeczności lokalnej**

#### **Cele operacyjne:**

- 3. 1. Realizowanie inicjatyw odpowiadających na aktualne problemy potrzeby społeczności lokalnej;**
- 3.2. Wdrożenie wolontariatu pracowniczego i rodzinnego na rzecz działań prospołecznych;**
- 3. 3. Zwiększenia aktywności w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie;**
- 3.4. Upowszechnianie idei społecznej odpowiedzialności, w tym firmowych działań w zakresie CSR;**

#### **Proponowane działania:**

1. Inicjowanie i realizacja inicjatyw na rzecz profilaktyki zdrowia mieszkańców, głównie małych społeczności, w których są problemy z dostępem do służby zdrowia np. poprzez organizowanie tzw. Białych Niedzieli;
2. Inicjowanie działań na rzecz profilaktyki zdrowia seniorów np. poprzez organizację wykładów prozdrowotnych na Uniwersytetach III wieku, w Kołach Gospodyń Wiejskich itp.
3. Współorganizacja (współpraca w tym zakresie z ROPS, MOPS i GOPS) praktycznych zajęć opieki nad małymi dziećmi dla matek/rodziców, którzy mają problemy opiekuńczo-wychowawcze;
4. Inicjowanie opieki nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, przewlekle chorymi – OKPPIp jako miejsce kontaktowe potrzebujących z zainteresowanymi pomocą np. w ramach wolontariatu pielęgniarstwa, studentów pielęgniarstwa (rodzaj praktyk) itp;
5. Organizowanie w firmie wolontariatu pracowniczego, wybranie konkretnej akcji, inicjatywy i systematyczne włączanie się w nią np. w działania konkretnej organizacji lub zaproponowanie i realizacja własnych działań w formie wolontariatu;
6. Angażowanie się w inicjatywy, które można wspierać w ramach wolontariatu rodzinnego, w celu aktywnego i pożytecznego spędzania czasu np. na akcjach ekologicznych jak sadzenie drzewek itp.;
7. Zwiększenia aktywności pracowników medycznych, w szczególności pielęgniarek i położnych rodzinnych i pielęgniarek gabinetów medycyny szkolnej, w przeciwdziałania przemocy w rodzinie poprzez: podniesienie świadomości o tym problemie, przekazanie praktycznych umiejętności i procedur np. wypełniania Niebieskiej Karty, zwiększenie motywacji do podejmowania działań w tym zakresie;

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach Szwajcarskiego Programu Współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej



8. Wykorzystanie Platformy Komunikacji Społecznej do celów j.w. – ogólnodostępne dostępne szkolenie on-line, dotyczące przeciwdziałania przemocy w rodzinie, dostęp do publikacji;
9. Uwzględnianie społecznej odpowiedzialności w działalności komercyjnej np. przyłączenie się firmy do grona lokalnych podmiotów, które stosują ulg i zniżki w ramach Karty Dużej Rodziny;
10. Udział OKPPIp w regionalnych i krajowych konkursach promujących tematykę CSR np. Lider Dialogu, „Firma Przyjazna Rodzicom” itp.
11. Pozyskiwanie środków na działalność CSR na rzecz społeczności lokalnej w ramach dostępnych na poziomie regionu i ogólnokrajowych źródeł finansowania.

**Główni realizatorzy i partnerzy działań w ramach Celu 3:**

- Zarząd i pracownicy firmy;
- środowisko pielęgniarskie;
- jednostki samorządu terytorialnego i jego jednostki organizacyjne;
- organizacje pozarządowe;
- społeczności lokalne;



## 8. HARMONOGRAM DZIAŁAŃ CSR W LATACH 2014 - 2020

<b>Cel strategiczny 1. Dobre relacje z pracownikami</b>			
<b>Działanie:</b>	<b>Okres realizacji:</b>	<b>Realizatorzy i partnerzy:</b>	<b>Możliwe źródła finansowania:</b>
1. Organizowanie wspólnych, z udziałem pracowników z trzech placówek szkoleniowych, wydarzeń służących integracji zespołu np. wyjazdów integracyjnych, szkoleń wyjazdowych;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
2. Inicjowanie i/lub współfinansowanie wspólnego udziału pracowników w wydarzeniach kulturalnych, sportowych, turystycznych, rekreacyjnych np. spektaklach teatralnych, koncertach, wystawach itp.	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
3. Organizowanie firmowych wydarzeń integracyjnych, w których mogą brać udział pracownicy wraz z rodzinami np. wycieczek, rajdów, spływów kajakowych, pikników rodzinnych itp. (mogły by stać się cykliczną, coroczną tradycją firmy);	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
4. Organizowanie firmowych uroczystości okazjonalnych np. Opłątka, Wielkanocy itp.	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
5. Organizowanie minimum raz na rok wyjazdowych warsztatów „strategiczných” np. służących zaplanowaniu działań CSR na kolejny rok;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
6. Organizowanie zajęć, służących budowaniu dobrych relacji, umiejętnościom pracy w grupie, komunikacji, rozwiązywania konfliktów;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
7. Analizowanie bieżących potrzeb szkoleniowych pracowników;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
8. Powstanie firmowego „funduszu szkoleniowego”, z którego pokrywane będą koszty podnoszenia kwalifikacji zawodowych, opracowane zasad dofinansowania do szkoleń;	od 2015	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
9. Finansowanie lub współfinansowanie szkoleń, kursów językowych itp., które pracownicy podejmują z własnej inicjatyw (które Spółka uzna za korzystne dla niej);	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
10. Doposażenie biblioteki OKPPIP w książki, pisma specjalistyczne itp. (także spoza dziedziny medycyny), za Zgodą Zarządu zgodnie z zapotrzebowaniem pracowników;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
11. Zakup szkoleń wewnętrznych, które są w danym czasie potrzebne pracownikom	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
12. Umożliwienie pracownikom udziału w konferencjach, seminariach itp. , służących ich rozwojowi zawodowemu;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
13. Wspieranie udziału pracowników w wizytach studyjnych, stażach, spotkaniach roboczych itp. w ramach współpracy zagranicznej;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP



14. Udzielanie pracownikom urlopów szkoleniowych	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
15. Akceptacja i propozycje elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w przypadku pracowników z małymi dziećmi;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
16. Wspieranie zachowania równowagi „praca-życie-rodzina”;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
17. Elastyczne podejście do pobytu dzieci pracowników w miejscu pracy, w przypadku, gdy pracownik musi zostać po południu i w tym czasie nie ma opieki nad dzieckiem;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
18. Utworzenie firmowego funduszu wspierającego rozwój uzdolnień, zainteresowań dzieci pracowników, zakupu pomocy dydaktycznych, pokrycie kosztów zajęć pozalekcyjnych itp.	od 2015	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
19. Wspierania prozdrowotnej aktywności pracowników poprzez sfinansowania lub współfinansowanie karnetów na basen, siłownię, inne zajęcia ruchowe i rekreacyjne;	od 2015	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP
20. Rozważenie możliwości sfinansowania abonamentów medycznych dla pracowników;	od 2015	Zarząd i pracownicy firmy	środki własne OKPPIP

### Cel strategiczny 2. Zaangażowanie społeczne na rzecz środowiska pielęgniarskiego

Działanie:	Okres realizacji:	Realizatorzy i partnerzy:	Możliwe źródła finansowania:
1. Promowanie pielęgniarstwa jako atrakcyjnego zawodu medycznego poprzez: działania informacyjne (ulotki, plakaty kalendarze itp.), akcje medialne, współprace ze szkołami (prezentacje o historii i współczesności zawodu, konkursy dla uczniów) itp.	od 2015	Zarząd i pracownicy firmy; środowisko pielęgniarskie samorząd pielęgniarski (Okręgowe izby PiP) kadra podmiotów leczniczych; administracja centralna (głównie MZ, MPiPS) administracja samorządowa Urząd Marszałkowski Podkarpacki Urząd Wojewódzki organizacje pozarządowe uczelnie wyższe i szkoły regionalne media inni partnerzy społeczni	środki własne OKPPIP środki na CSR dostępne w kraju i regionie (np. Urząd Marszałkowski) Fundusz Inicjatyw środki od ministertsw (MPiPS, MZ, MSZ) Erasmus + Senat RP (na współpracę międzynarodową) Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (tylko jako partner organizacji pozarządowych) Fundusze norweskie ogólnopolskie NGO jak Akademia Rozwoju Filantropii fundacje bankowe itp.



2. Organizacja lub współorganizacja z partnerami społecznymi regionalnego konkursu promującego osoby w zawodzie, które odniosły sukces, realizują się w zawodzie itp.	od 2015	j.w.	j.w.
3. Nawiązanie współpracy z mediami regionalnymi (Polskie radio Rzeszów, TVP Rzeszów, prasa) w celu przygotowania cyklu audycji promujących osoby j.w. Pozyskanie patronatu medialnego nad niektórymi działaniami firmy z zakresu CSR;	od 2015	j.w.	j.w.
4. Nawiązanie współpracy z Instytutem Pielęgniarstwa i Nauki o zdrowiu Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz samorządem studenckim w celu realizacji wspólnych inicjatyw na rzecz podniesienia prestiżu zawodu;	od 2015	j.w.	j.w.
5. Organizacja lub współorganizacja konferencji, seminariów itp. dotyczących rosnącej roli pielęgniarstwa;	od 2015	j.w.	j.w.
6. Analizowanie i monitorowanie potrzeb szkoleniowych środowiska pielęgniarstwa np. poprzez badania ankietowe, ankietę o-line itp.;	od 2015	j.w.	j.w.
7. Ograniczanie barier w dostępie do kształcenia podyplomowego poprzez rozwijanie oferty szkoleń na odległość, dostępnych na Platformie Komunikacji Społecznej, upowszechnianie e-learningu jako ogólnodostępnej metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych;	2014-2020	j.w.	j.w.
8. Wykorzystanie Platformy Komunikacji Społecznej do zwiększenia wyników nauczania np. poprzez możliwość wypełniania testów, zdawania próbnych egzaminów na specjalizacje itp.	od 2015	j.w.	j.w.
9. Obniżanie kosztów szkoleń poprzez wykorzystanie e-learningu	2014-2020	j.w.	j.w.
10. Kontynuowanie pozyskiwania środków na dofinansowane szkolenia dla pielęgniarek/rzy i położnych (działalność projektowa OKPPIP w tym zakresie);	2014-2020	j.w.	j.w.
11. Kontynuowanie wsparcia w zakresie umożliwienia udziału w międzynarodowych stażach, wizytach studyjnych, wymiany doświadczeń z partnerami z UE (projekty Erasmus+);	od 2015	j.w.	j.w.
12. Promowanie dobrych praktyk w zakresie podnoszenia kwalifikacji poprzez: wyróżnianie podmiotów leczniczych, które często delegują pracowników na szkolenia OKPPIP, uczestników szkoleń OKPPIP, które osiągają dobre efekty kształcenia	od 2015	j.w.	j.w.
13. Zainicjowanie powstania i koordynacja „branżowych” forów edukacyjnych np. pielęgniarek anestezjologicznych, kardiologicznych, rodzinnych itp.	od 2015	j.w.	j.w.
14. Zainicjowanie powstania i koordynacja forum pielęgniarstwa kadry zarządzającej: naczelnych, oddziałowych	od 2015	j.w.	j.w.
15. Zwiększanie kompetencji pielęgniarek/arzy i położnych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji poprzez wykorzystanie Platformy Komunikacji Społecznej: upowszechnienie kursów on-line, możliwość promowania standardów i dobrych praktyk w tym zakresie itp.;	2014-2020	j.w.	j.w.



16. Podnoszenie świadomości pacjentów o tym, że pielęgniarki/rze i położne są objęci ochroną przewidzianą dla funkcjonariuszy publicznych poprzez ulotki, plakaty itp. w ZOZ, przychodniach;	od 2015	j.w.	j.w.
17. Zorganizowanie lub współorganizowanie regionalnej konferencji na temat ograniczania mobbingu i dyskryminacji w podmiotach leczniczych z udziałem kadry zarządzającej podkarpackich podmiotów leczniczych i możliwie dużej grupy przedstawicieli zawodu;	od 2015	j.w.	j.w.
18. Bezpośrednie zaangażowanie możliwie największej grupy środowiska pielęgniarskiego z Podkarpacia w inicjatywy zaplanowane w mniejszej strategii;	2014-2020	j.w.	j.w.
19. Zorganizowanie lub pomoc w organizacji corocznego konkursu, którego celem będzie promowanie osób w zawodzie, którzy wyróżniają się zaangażowaniem społecznym,	od 2015	j.w.	j.w.
20. Zainicjowanie organizacji cyklicznego plebiscytu na pielęgniarkę rodzinną wyróżniającą się podejściem do pacjenta, zaangażowaniem w rozwiązywanie problemów społeczności lokalnej, w tym przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, wolontariat na rzecz organizacji itp;	od 2015	j.w.	j.w.
21. Stała aktualizacja Platformy Komunikacji Społecznej i firmowego profilu CSR na F-k w celu upowszechniania informacji o bieżących działaniach z zakresu CSR i możliwościach udziału w nich;	2014-2020	j.w.	j.w.
22. Wykorzystanie kontaktów OKPPIP z pielęgniarską kadrą zarządzającą do ww. celów informacyjnych i motywowania do aktywnego włączania się w realizację konkretnych działań;	2014-2020	j.w.	j.w.
23. Reagowanie na bieżące (nieprzewidziane) potrzeby i problemy środowiska np. organizowanie pomocy dla przedstawicieli zawodu w sytuacji wydarzeń losowych itp.	2014-2020	j.w.	j.w.



### Cel strategiczny 3. Zaangażowanie społeczne na rzecz społeczności lokalnej

Działanie:	Okres realizacji:	Realizatorzy i partnerzy:	Możliwe źródła finansowania:
1. Inicjowanie i realizacja inicjatyw na rzecz profilaktyki zdrowia mieszkańców, głównie małych społeczności, w których są problemy z dostępem do służby zdrowia np. poprzez organizowanie tzw. Białych Niedziel;	2014-2020	Zarząd i pracownicy firmy; środowisko pielęgniarskie samorząd pielęgniarski administracja centralna administracja samorządowa ROPS, MOPS, GOPS, WUP, PUP organizacje pozarządowe regionalne media inni partnerzy społeczni	środki własne OKPPIP środki na CSR dostępne w kraju i regionie Fundusz Inicjatyw środki od ministertsw Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (tylko jako partner NGO) dotacje dostępne od dużych NGO
2. Inicjowanie działań na rzecz profilaktyki zdrowia seniorów np. poprzez organizację wykładów prozdrowotnych na Uniwersytetach III wieku, w Kołach Gospodyń Wiejskich itp.	od 2015	j.w.	j.w.
3. Współorganizacja (współpraca w tym zakresie z ROPS, MOPS i GOPS) praktycznych zajęć opieki nad małymi dziećmi dla matek/rodziców, którzy mają problemy opiekuńczo-wychow.;	od 2015	j.w.	j.w.
4. Inicjowanie opieki nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, przewlekle chorymi itp. (wolontariat pielęgniarski, studentów pielęgniarstwa)	od 2015	j.w.	j.w.
5. Organizowanie w firmie wolontariatu pracowniczego i rodzinnego	2014-2020	j.w.	j.w.
6. Angażowanie się w inicjatywy, które można wspierać w ramach wolontariatu rodzinnego	2014-2020	j.w.	j.w.
7. Zwiększenia aktywności pielęgniarek/arzy i położnych w przeciwdziałania przemocy w rodzinie	2014-2020	j.w.	j.w.
8. Wykorzystanie Platformy Komunikacji Społecznej do celów j.w. – ogólnodostępne dostępne szkolenie on-line, dotyczące przeciwdziałania przemocy w rodzinie	2014-2020	j.w.	j.w.
9. Uwzględnianie społecznej odpowiedzialności w działalności komercyjnej	2014-2020	j.w.	j.w.
10. Udział OKPPIP w regionalnych i krajowych konkursach promujących tematykę CSR np. Lider Dialogu, „Firma Przyjazna Rodzicom” itp.	2014-2020	j.w.	j.w.
11. Pozyskiwanie środków na działalność CSR na rzecz społeczności lokalnej w ramach dostępnych na poziomie regionu i ogólnokrajowych źródeł finansowania.	2014-2020	j.w.	j.w.



## 9. WDRAŻANIE STRATEGII. MONITORING I EWALUACJA.

Skuteczność realizacji niniejszej firmowej strategii CSR zależy będzie od:

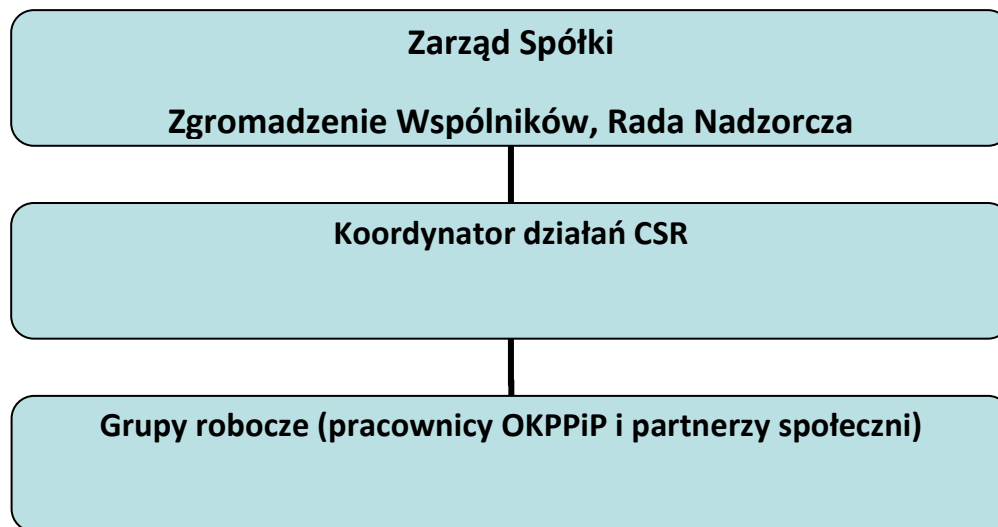
- **powoływania partnerstw i grup roboczych, które będą podejmować konkretne działania.**
- **monitoringu realizacji strategii i ewaluacji efektów jej wdrażania.**

Monitoring i ewaluacja stanu wdrażania strategii polegać będą na systematycznej ocenie realizowanych działań oraz modyfikacji tych kierunków działań, w przypadku których wystąpiły istotne zmiany wynikające np. ze zmiany regulacji prawnych, narastanie innych (nie branych obecnie pod uwagę) potrzeb Spółki, pracowników, środowiska pielęgniarstwa i społeczności lokalnej.

Do podmiotów zarządzających realizacją powyższej Strategią należą:

- 1/ **Zarząd OKPPIP** - pełni ogólny nadzór nad realizacją strategii, uwzględnia przy tworzeniu budżetu roczne plany realizacji strategii, uchwała zmiany zapisów strategii;
- 2/ **Koordynator działań CSR** - podejmuje bieżące decyzje realizacyjne, przygotowuje materiały informacyjne i decyzyjne dla Zarządu, Rady Nadzorczej, Zgromadzenia Wspólników czuwa nad prawidłową realizacją całości strategii;
- 3/ **Zespoły robocze** – odpowiedzialne za realizację konkretnych działań w ramach poszczególnych celów strategii. Oprócz osób z OKPPIP muszą tu być zaangażowani partnerzy społeczni.

Wzajemną zależność poszczególnych podmiotów zarządzających strategią przedstawia poniższy schemat:



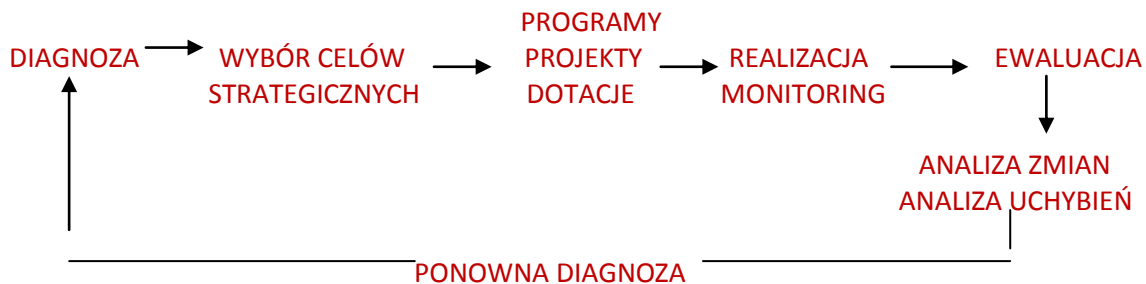
*Źródło: opracowanie własne*

Realizacja zadań będzie podlegać stałej ocenie, której celem jest wychwycenie zachodzących zmian oraz opóźnień itp. w realizacji i wprowadzania ewentualnych korekt w samej diagnozie i lub w celach strategicznych i operacyjnych.





Procedurę postępowania przedstawia poniższy schemat.



W okresie wdrażania strategii sprawozdania dla Zarządu, rady Nadzorczej, Zgromadzenia Wspólników z realizacji konkretnych działań powinny być przygotowywane minimum raz na rok.

Informacja dla interesariuszy, partnerów społecznych i otoczenia firmy (na zewnątrz) będzie przekazywana w formie rocznych raportów CSR. Szczegóły działań komunikacyjnych zawiera „**System raportowania działań społecznej odpowiedzialności biznesu CSR**”, który jest załącznikiem do niniejszej strategii.

## 10. EWALUACJA EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ FIRMOWYCH DZIAŁAŃ CSR.

Przy planowaniu oceny oddziaływania społecznego wdrożenia niniejszej strategii CSR brano pod uwagę metody opisane przede wszystkim w dwóch publikacjach tj. B. Juraszek-Kopacz, J. Tyrowicz „Zmierzyć niemierzalne, czyli o pomiarze oddziaływania społecznego. Poradnik dla organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych”. Spośród kilku metod proponowanych w ww. opracowaniu (m.in. Prove It, Proces U, Społeczna Stopa Zwrotu z Inwestycji SROI) uważamy, że ze względu na jej partycypacyjny charakter (włączenie interesariuszy i większej grupy społeczności do ewaluacji) korzystne będzie wykorzystanie metody Prove It. Metoda ta zostanie dostosowana do możliwości organizacyjnych i finansowych firmy.

W tym celu standardowa „Lista kontrolna wskaźników dla kapitału społecznego” zostanie skorygowana do poniższych aspektów:

1. Poziom zaufania społecznego do firmy;
2. Odbiór poszczególnych działań CSR przez otoczenie zewnętrzne;
3. Liczba uczestników poszczególnych działań CSR np. uczestników szkoleń e-learningowych;
5. Aktywność społeczna pracowników – ilość inicjatyw w ramach wolontariatu, liczba ich uczestników;

Do pozyskania danych do oceny ww. tematów badawczych wykorzystane zostaną:

1. **Analiza desk research** dokumentów oficjalnych i materiałów źródłowych,
2. **Badania kwestionariuszowe** w dwóch grupach: pracownicy (ankieta tradycyjna), pielęgniarki/arze i położne, tym biorący udział w działaniach CSR (ankieta on-line);
3. **Zogniskowane wywiady grupowe FGI** (fokusy) – grupy respondentów j.w. ;

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach Szwajcarskiego Programu Współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej



**4. Analizy SWOT** – np. po roku, dwóch wdrażania strategii przygotowanie analizy mocnych i słabych stron dotychczasowej działalności oraz szans zagrożeń.

W poniższych zestawieniach tabelarycznych przedstawiono założenia ewaluacji oddziaływania społecznego, w podziale na: grupy respondentów działań ewaluacyjnych, możliwy charakter zmian oraz narzędzia jakimi będą oceniane zmiany.

**1. Efekty oddziaływania społecznego w opinii pracowników firmy:**

Zmiany	Najistotniejsze analizowane kwestie	Stosowane narzędzia
WARUNKÓW	Czy zrealizowane działania CSR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwiększyły integrację pracowników</li> <li>- poprawiły relacje pracownicze</li> <li>- ograniczyły przypadki konfliktów</li> <li>- poprawiły atmosferę w miejscu pracy</li> <li>- zwiększyły poziom współpracy placówek szkoleniowych w Rzeszowie, Tarnobrzegu i Krośnie</li> </ul>	1. Ankieta anonimowa dla pracowników 2. FGI – wspólne badania fokusowe
POSTAW	Czy działania CSR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwiększyły aktywność w ramach wolontariatu pracowniczego</li> <li>- czy wolontariat przynosi pracownikom korzyści, satysfakcję itp.</li> </ul>	Metody j.w.
MOTYWACJI	Czy działania CSR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- umożliwiły nawiązanie trwalszego, pozasłużbowego związku z firmą</li> <li>- podniosły poziom motywacji</li> <li>- zwiększyły poziom utożsamiania się z firmą, jej działalnością itp.</li> </ul>	Metody j.w.

**2. Ocena oddziaływania społecznego w opinii głównych interesariuszy:**

Zmiany	Najistotniejsze analizowane kwestie	Stosowane narzędzia
WARUNKÓW	Czy firmowe działania CSR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwiększyły zainteresowanie zagadnieniami społecznej odpowiedzialności w środowisku pielęgniarskim</li> <li>- czy wspierają interesy tej grupy</li> <li>- czy służyły podniesieniu prestiżu zawodu</li> <li>- czy służyły ograniczeniu przypadków dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy</li> <li>- czy służyły profilaktyce przemocy w rodzinie</li> </ul>	1. Analiza desk reasearch (statuty i inne uchwały NGO, oferty) 2. Ankieta on-line 3. FGI – jakiś wybranych grup uczestników
POSTAW	Czy działania CSR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwiększyły aktywność pielęgniarek i położnych w zakresie podniesienia kwalifikacji w ramach kształcenia podyplomowego</li> <li>- zwiększyły zaangażowanie tej grupy w przeciwdziałanie przemocy w rodzinie</li> <li>- zwiększyły zaangażowanie w inicjatywy społeczne</li> </ul>	Metody j.w.



WIEDZY UMIEJĘTNOŚCI	Czy działania CSR: - zwiększyły wiedzę o problemach: przemocy w rodzinie, mobbingu i dyskryminacji - podniosły praktyczne umiejętności praktyczne w rozwiązywaniu ww. problemów	Metody j.w.
------------------------	---	-------------

Za ocenę oddziaływania społecznego odpowiadał będzie Koordynator działań CSR, w zakresie: poprawności zastosowanych metod badawczych, doboru grup docelowych i realizacji samych badań oraz prawidłowości wyciąganych wniosków i formułowanych ocen oddziaływania.

## 11. PODSUMOWANIE.

Firmowa strategia społecznej odpowiedzialności powinna być dokumentem „żywym” tzn. reagującym na zmieniające się potrzeby ) potrzeb firmy, jej pracowników oraz grup docelowych, głównie pielęgniarek/arzy i położnych z Podkarpacia. Dlatego wartością niniejszego dokumentu strategicznego jest jego praktyczny charakter. Zawiera ona **54 propozycji konkretnych działań**, rekomendowanych do realizacji w latach 2014 – 2022. To plan ambitny, ale realny do realizacji, biorąc pod uwagę, że nie wszystkie działania będą realizowane równolegle, w każdym roku itp. Jednak realizacja tych zadań wymaga współdziałania firmy z partnerami społecznymi – w przypadku niektórych działań OKPiPP może być tylko inicjatorem (pomysłodawcą) a nie ich głównym realizatorem. Rola inspiratora pewnych inicjatyw społecznych także wpisuje się w firmową działalność społecznej odpowiedzialności, dlatego w niektórych działaniach strategii wpisano: „współorganizacja”, „inicjowanie”, „współpraca”.

Powodzenie realizacji powyższych celów strategicznych uzależnione jest od przyjęcia przez środowisko pielęgniarskie tej strategii za własną i utożsamienia się z zapisanymi w dokumencie działaniami. Nie jest to bowiem wyłącznie strategia „zadaniowa” dla Zarządu i pracowników OKPiPP. Bez wsparcia partnerów społecznych nie będą oni w stanie zrealizować dużej części działań (przede wszystkim w celach strategicznych 2 i 3 Konieczna jest współpraca, najlepiej międzysektorowa (firma (biznes) – środowisko pielęgniarskie- organizacje pozarządowe). Powstanie lokalnych koalicji i partnerstw, oprócz zwiększenia efektywności podejmowanych inicjatyw, znacznie zwiększa także szansę na pozyskiwanie funduszy unijnych w nowej perspektywie finansowania 2013-2020.