

Uchwała nr 14 /2022
Krajowego Zjazdu Polskiego Czerwonego Krzyża z dnia 24 września 2022 roku

w sprawie przyjęcia Strategii Polskiego Czerwonego Krzyża 2030.

Działając na podstawie § 27 pkt 2 Statutu Polskiego Czerwonego Krzyża,

Krajowy Zjazd Polskiego Czerwonego Krzyża:

§ 1

Przyjmuje Strategię Polskiego Czerwonego Krzyża 2030, która stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Zobowiązuje:

1. Struktury organizacyjne PCK oraz wszystkich członków, wolontariuszy i pracowników Stowarzyszenia do upowszechnienia i wdrożenia zapisów zawartych w Strategii Polskiego Czerwonego Krzyża 2030, zwanej dalej „Strategią 2030”.
2. Zarząd Główny PCK do:
 - 1) powołania Zespołu ds. wdrażania Strategii,
 - 2) opracowania listy efektów i wskaźników będących miarą skuteczności działania programów,
 - 3) przygotowania planu operacyjnego wdrożenia Strategii 2030,
 - 4) monitorowania postępów realizacji Strategii 2030,
 - 5) przedstawiania Krajowemu Zjazdowi wyników wdrażania Strategii 2030.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Sekretarz obrad
Krajowego Zjazdu PCK

Zbigniew Klawczyński

Zbigniew Klawczyński

Przewodniczący obrad
Krajowego Zjazdu PCK

Jerzy Bisek

Jerzy Bisek





STRATEGIA PCK 2030

Bądź świadom. Bądź aktywny. Bądź z nami.

WRZESIEŃ 2022

SPIS TREŚCI

WSTĘP / WPROWADZENIE.....	3
<u>1.WSPÓŁCZESNE WYZWANIA I NOWA ROLA DLA PCK.....</u>	<u>4</u>
1.1. WARTOŚCI I ZASADY PCK.....	4
1.2. WYZWANIA	4
1.3. DLACZEGO POTRZEBNA JEST NOWA STRATEGIA?	6
<u>2.STRATEGIA PCK 2030</u>	<u>8</u>
2.1. PROCES OPRACOWANIA STRATEGII	8
2.2. MODEL DZIAŁAŃ PROGRAMOWYCH	9
2.3. MODEL DZIAŁANIA KLASTRÓW.....	10
<u>3.WDROŻENIE STRATEGII.....</u>	<u>16</u>
3.1. PROCESY I SYSTEMY ORGANIZACJI.....	16
3.2. MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE	18
3.3. CZYNNIKI SUKCESU	19

WPROWADZENIE

Od 103 lat – towarzyszymy mieszkańcom Polski we wszystkich najważniejszych wydarzeniach w Jej historii. Towarzyszymy, będąc jednocześnie aktywnym aktorem toczących się wydarzeń, najczęściej tych ciężko doświadczających zamieszkujących określone tereny czy wręcz całe grupy społeczne. Współtworzymy system opieki społecznej i zdrowotnej w czasie jednoczącej się po zaborach Polski – budujemy ochronki, szpitale, punkty sanitarne, tworzymy stacje przetaczania krwi. Walczymy z analfabetyzmem, biedą i niedostatkiem, krzewimy idee wolontariatu i humanitaryzmu m.in. poprzez powstającą sieć Szkolnych Kół PCK. Szpitale polowe, poszukiwania zaginionych czy sanitariuszki z opaską Czerwonego Krzyża na ramieniu – to obrazki znane z czasów II Wojny Światowej. Kolejne kilkadziesiąt lat to czas m.in. istotnego wkładu w budowę systemu opieki – siostr PCK, promocji idei honorowego krwiodawstwa, upowszechniania zasad Czerwonego Krzyża czy udzielania pierwszej pomocy. Kluby HDK PCK, drużyny ratowniczo – medyczne oraz Kluby „Wiewiórka” znają, także z własnej przynależności, pokolenia Polaków. Pojawialiśmy się także w centrum uwagi w czasie stanu wojennego, klęsk i katastrof w kraju i poza jego granicami czy jako wsparcie socjalne w momentach załamania sytuacji ekonomicznej. Po okresie transformacji ustrojowej, kiedy ustało finansowanie z budżetu Państwa, PCK stanął przed wyzwaniem prowadzenia i rozwijania swojej działalności oraz utrzymania niezbędnej do niej struktury w ramach pozyskiwanych przez siebie środków. Od 103 lat dajemy szansę tysiącom ludzi by właśnie w Polskim Czerwonym Krzyżu mogli realizować swoją wolę wsparcia Drugiego, który tego potrzebuje. By było to miejsce, gdzie rozbudza się empatia, humanitaryzm, gdzie zdobywamy wiedzę i umiejętności – przy jednoczesnym rozwijaniu swoich pasji i służbie innym.

Widząc wyzwania jakie stoją przed Polskim Czerwonym Krzyżem oraz szanse i zagrożenia, stworzenie Strategii do 2030 roku było jedną z decyzji nowych władz Stowarzyszenia. Nadano temu procesowi priorytet oraz odpowiednią rangę. Zdecydowaliśmy, by jedną z zasad jej opracowywania była partycypacja i utożsamianie się z procesem i jego istotą jak największej grupy osób z wewnątrz Stowarzyszenia. Pozyskani do współpracy eksperci – Zespół CSR Consulting – przeprowadził nas przez cały proces, co warto podkreślić i za co dziękujemy, pro bono. Dziękujemy także zespołowi ds. Strategii oraz wszystkim którzy na różnych szczeblach organizacyjnych, reprezentując poszczególne obszary tematyczne wzięli aktywny udział w opracowaniu tego dokumentu, ale i co ważne procesu koncepcyjnego, którego emanacją jest niniejszy materiał. To jest początek. To jest duża odpowiedzialność. Ale jest to też ogromna szansa.

Niniejszą Strategię traktujemy jako istotny element nowego otwarcia. Wynika ona z naszego długoletniego doświadczenia, z możliwości jakie daje mandat bycia największą siecią organizacją humanitarną w kraju, z obserwacji i rad jakie otrzymujemy z wewnątrz Międzynarodowego Ruchu Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy, z analiz coraz dynamiczniej zmieniającego się otoczenia. Traktujemy ją jako ofertę dla szerokiego grona naszych interesariuszy: beneficjentów, partnerów, wolontariuszy, członków i pracowników. Niech te generalne ramy, odnośnik wszystkich działań do roku 2030 wypełnią się konkretnymi projektami realizującymi misję PCK – zapobieganie ludzkim cierpieniom.

1. WSPÓŁCZESNE WYZWANIA I NOWA ROLA DLA PCK

1.1. WARTOŚCI I ZASADY PCK

Misją Polskiego Czerwonego Krzyża jest zapobieganie ludzkim cierpieniom i łagodzenie ich skutków oraz ochrona ludzkiej godności, bez jakichkolwiek dyskryminacji na tle narodowości, rasy, płci, przekonań religijnych lub politycznych.

Polski Czerwony Krzyż jest najstarszą organizacją humanitarną w Polsce, założoną po odzyskaniu niepodległości 18 stycznia 1919 roku, zrzeszoną w największym ogólnoswiatowym ruchu humanitarnym. Jego częściami składowymi są: Międzynarodowy Komitet Czerwonego Krzyża, Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy oraz obecnie aż 192 Stowarzyszenia Krajowe Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy. Międzynarodowy Ruch Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy w wypełnianiu swojej misji kieruje się zawsze siedmioma podstawowymi zasadami, które są stałe i nie ulegają wpływom aktualnych ideologii: humanitaryzm, bezstronność, neutralność, dobrowolność, jedność, niezależność i powszechność.

Polski Czerwony Krzyż działa w oparciu o Ustawę o Polskim Czerwonym Krzyżu, Statut PCK, Konwencje Genewskie oraz inne akty prawne zaliczane powszechnie do Międzynarodowego Prawa Humanitarnego, a także ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w oparciu o przepisy której posiada m.in. status organizacji pożytku publicznego.

1.2. WYZWANIA

Świat stoi dziś w obliczu wielu wyzwań w różnych perspektywach. W 2015 roku Organizacja Narodów Zjednoczonych przyjęła „Agendę 2030”, która opisuje 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, wskazujących kierunek sprawiedliwego przekształcenia świata w pięciu obszarach: społeczeństwa, zdrowia planety, dobrobytu ekonomicznego, pokoju i partnerstwa. Można powiedzieć, że Cele te stanowią mapę drogową ludzkości do lepszej przyszłości. Ogromną wartością jest fakt, że jest to uniwersalny światowy dokument, dzięki któremu działania zarówno rządów, biznesu jak i organizacji pozarządowych mogą być prowadzone w spójny sposób. Również Polski Czerwony Krzyż, jako organizacja zrzeszona w największym ogólnoswiatowym ruchu humanitarnym, ma realny wpływ na ich realizację i przyjmuje odpowiedzialność aktywnego działania na ich rzecz poprzez podejmowane działania programowe.

Korzystając z możliwości jaką daje nam przynależność do Międzynarodowego Ruchu CK i CP, analizie poddaliśmy także materiały przez nich przygotowane wskazujące na wyzwania – ich diagnozy oraz konieczność podejmowania kierunkowych i konkretnych działań – tak wewnątrz Ruchu, jak i w szeroko budowanych partnerstwach.

Tło Celów Zrównoważonego Rozwoju stało się punktem wyjścia do zdefiniowania wyzwań społecznych z jakimi zmagają się dziś polskie społeczeństwo; następnie, na ich podstawie zostały wyznaczone strategiczne obszary działalności PCK, prezentowane w dalszej części dokumentu.

GOTOWOŚĆ DO DZIAŁANIA W CZASACH KRYZYSU

Kryzysy humanitarne potencjalnie zagrażające terytorium Polski mogą zostać spowodowane zarówno przez ekstremalne zjawiska pogodowe, jak i działalność człowieka. Oba rodzaje kryzysów widoczne są już w Europie i na świecie, poddając sprawdzianowi gotowość do reakcji poszczególnych państw oraz organizacji powołanych do radzenia sobie z nimi. Skutki zmian klimatu widoczne są m.in. w coraz częstszych katastrofach i klęskach żywiołowych, które pociągają za sobą migracje dużych grup ludności. Od roku 2008 do 2019 to katastrofy naturalne, które nie były spowodowane przez człowieka, stały się głównym źródłem przesiedleń ludzi. Europa jako miejsce o wysokiej jakości życia i mniejszym zagrożeniu nagłymi zjawiskami pogodowymi, coraz częściej wybierana jest jako kierunek migracji. Także Polska musi przygotowywać się na zagrożenia związane ze zmianą klimatu, takie jak fale upałów połączone z suszą, niedobory wody czy powodzie. Wspomniane susze są coraz częstszym zjawiskiem w Polsce. W okresie 1951-1981 w Polsce było 6 susz – średnio jedna na 5 lat. Od 2013 r. występują one co roku.

Pomimo coraz częstszego styku z katastrofami – zarówno naturalnymi, jak i tymi spowodowanymi przez człowieka – gotowość Polaków do działania pozostaje na alarmująco niskim poziomie. Co 3. Polak nie wie co zrobić w przypadku wybuchu wojny, a prawie 50% w przypadku klęski żywiołowej, takiej jak np. powódź. W obliczu wyzwań związanych z wojną w Ukrainie wskazuje to na nowe, wymagające szybkiej reakcji działania i plany w czasach kryzysu. Polskie społeczeństwo wydaje się na nie zupełnie nieprzygotowanym; zadziwiająca cały świat fala pomocy i wsparcia nie zastąpi na dłuższą metę systemowego przygotowania jednostki, jak i samorządu czy tym bardziej państwa. Potwierdza to również fakt, że według badań z marca 2022 r., jedynie 15% Polaków stwierdziło, że posiada umiejętność udzielania pierwszej pomocy na dobrym poziomie.

ZDROWIE I PROFILAKTYKA

Polacy zmagają się z licznymi wyzwaniami zdrowotnymi. Niezdrowy tryb życia to ogromne wyzwanie – 30% Polaków pali papierosy, a 53% nie uprawia żadnego sportu. Czynniki te łączone są z niesprzyjającymi warunkami środowiskowymi – w 2021 r. Polska zajęła niechlubne drugie miejsce wśród krajów UE pod kątem stężenia pyłów PM2.5 w powietrzu, uznawanych za najbardziej niebezpieczne dla zdrowia. Dodając do tego nierówny lub utrudniony dostęp do opieki medycznej i badań profilaktycznych, jasno widać wyzwania w tym obszarze. Z powodów finansowych, przynajmniej raz w życiu co 4. Polak zrezygnował z wizyty u lekarza, a co trzeci z wizyty u dentysty. Szacuje się, że liczba zgonów możliwych do uniknięcia dzięki profilaktyce wyniosła w 2018 r. w Polsce ponad 84 tysiące

NIWELOWANIE NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNYCH

Dokonując analizy potrzeb społecznych w procesie opracowania strategii Polskiego Czerwonego Krzyża, wyróżnione zostały trzy grupy szczególnie wrażliwe: dzieci i młodzież, rodziny i osoby wykluczone oraz osoby starsze.

Dzieci i młodzież

Dzieci i młodzież zasługują na szczególną opiekę, która nie zawsze jest zapewniona - 41% dzieci w Polsce doświadcza przemocy ze strony bliskich dorosłych, a 36% polskich nastolatków doświadczyło nękania przez rówieśników. Około 630 tysięcy osób poniżej 18 r.ż. w Polsce wymaga stałej pomocy psychologicznej lub psychiatrycznej. W kraju brak jest zasobów do zaspokojenia tej potrzeby, co skutkuje 2. miejscem Polski w Europie pod kątem liczby samobójstw dzieci i młodzieży.

Osoby wykluczone

Koniecznością jest również poprawa warunków życia osób z grup marginalizowanych. Pomimo ciągłego wzrostu PKB, w 2020 r. zasięg ubóstwa skrajnego w Polsce wyniósł 5,2% i wzrósł o 1 punkt procentowy w stosunku do roku poprzedniego. Grupą szczególnie narażoną na skrajne ubóstwo są osoby starsze, osoby z niepełnosprawnością oraz ich rodziny. Przewiduje się, że zasięg ubóstwa w Polsce będzie w kolejnych latach się pogłębiał w związku z pogarszającą się sytuacją społeczno – gospodarczą w kraju.

Osoby starsze

Polska jest starzejącym się społeczeństwem - w 2030 r., ponad połowa jednoosobowych gospodarstw domowych w Polsce będzie prowadzona przez osoby 65+. Jednocześnie w rankingu UE Polska zajmuje 24 (na 28) miejsce pod kątem wskaźnika aktywnego starzenia się. 70% polskich seniorów jest całkowicie wykluczona z cyfrowego życia, a prawie co 10. senior jest wyizolowany społecznie.

1.3. DLACZEGO POTRZEBNA JEST NOWA STRATEGIA?

Otoczający nas świat jawi się coraz bardziej złożonym, skomplikowanym i na pewno dynamicznie się zmieniającym. Wraz z dziesiątkami przykładów pozytywnych zmian i ułatwień, pojawiają się także niewiadome i wyzwania. Często, niediagnozowane i niedoceniane, potrafią urastać do rangi problemu czy wręcz zagrożenia dla jednostki, lub całych grup społecznych. Jako Polski Czerwony Krzyż musimy być do tego jak najlepiej przygotowani. Być krok do przodu, dbając o efektywność, transparentność i inkluzywność naszych działań.

Jasna wizja, czytelnie wskazane obszary, dokładnie opisane procesy i systemy są fundamentem działania tu i teraz, ale także dają szansę na dostosowanie się organizacji i form jej działalności do potrzeb w przyszłości. Długofalowa strategia zapewnia efektywne i kompleksowe odpowiadanie na potrzeby, pomaga w budowaniu długofalowych relacji z partnerami zewnętrznymi oraz w zabezpieczeniu niezbędnych do jej działalności zasobów. Jest także narzędziem do uporządkowania, konsolidacji i rozwoju wewnątrz organizacji.

Jesteśmy częścią największego globalnego ruchu humanitarnego, co oznacza dla nas możliwość korzystania ze wsparcia w postaci wiedzy i środków ze strony partnerów, tak jak ma to miejsce obecnie w ramach pomocy ofiarom wojny w Ukrainie. Z drugiej zaś strony, ma to mobilizować nas do bycia przygotowanym do efektywnego zaangażowania w działania humanitarne prowadzone przez Międzynarodowy Krzyż na całym świecie, co wiąże się z koniecznością usprawnienia naszych programów i zdolności operacyjnych.

Nie zawsze jesteśmy organizacją, która jako pierwsza przychodzi wszystkim na myśl na co dzień. Pojawiamy się wraz z wystąpieniem istotnych zagrożeń, klęsk, działań zbrojnych, jak to ma miejsce obecnie. Naszą wolą jest być o krok wcześniej, by przygotować, uprzędzić, zapobiec. Chcemy być istotnym partnerem i inicjatorem wielu działań, mających zapobiegać ludzkim cierpieniom, zagrożeniom i niedostatkom, jednocześnie współtworząc bezpieczny i zrównoważony rozwój. Chcemy tworzyć bezpieczną przestrzeń do zdobywania wiedzy i doświadczeń, a także realizacji własnych ambicji i pomysłów na działanie w myśl humanitaryzmu. PCK to miejsce gdzie w praktyce opartej na doświadczeniu, ale i otwartości na nowości, oczekiwania oraz zmiany otoczenia, idea humanitaryzmu nabiera realnego wymiaru. Dzieje się to dzięki warunkom stworzonym przez PCK wspólnie z partnerami, wolontariuszami, członkami i pracownikami, ale także i beneficjentami. Dlatego właśnie potrzebna jest Strategia Polskiego Czerwonego Krzyża do 2030 roku.

2. STRATEGIA PCK 2030

2.1. PROCES OPRACOWANIA STRATEGII

Proces opracowania strategii podzielono na kilka etapów:

1. Wewnętrzna diagnoza działań

Obejmowała szczegółową analizę wszystkich dotychczas prowadzonych działań programowych, z uwzględnieniem specyfiki działań ogólnopolskich i regionalnych (podejmowanych na poziomie okręgów czy rejonów). Dokonano inwentaryzacji projektów, a także strategicznej oceny badanych obszarów z uwzględnieniem: posiadanych strategii i polityk, procedur, realizowanych projektów typu najlepsze praktyki i osiągniętych wyników (wskaźniki).

Ważnym elementem diagnozy wewnętrznej było anonimowe badanie opinii wśród wolontariuszy, członków i pracowników, które dostarczyło wielu cennych informacji i wskazówek co do kształtu strategii.

2. Badanie otoczenia zewnętrznego

Badanie otoczenia składało się z kilku elementów:

- analizy Strategii Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca oraz stowarzyszeń krajowych Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca,
- analizy działań polskich organizacji pozarządowych, aktywnych w tożsamy i/lub podobnych obszarach działania co PCK, czego rezultatem końcowym była Mapa NGOów, wskazująca kluczowe wyróżniki PCK na tle innych organizacji,
- analizy potrzeb społecznych – analiza danych statystycznych na podstawie ogólnodostępnych źródeł oraz warsztat mapowania potrzeb, którego rezultatem była mapa potrzeb społecznych jako punkt wyjścia do definiowania kluczowych obszarów działania,
- analiza wizerunku organizacji w opinii publicznej, analiza oczekiwań partnerów biznesowych oraz wizerunku w mediach jako kolejne elementy badające zewnętrzną perspektywę wokół organizacji.

3. Model działań programowych

W oparciu o przeprowadzone analizy w wymiarze wewnętrznym i zewnętrznym, zdefiniowano model działań programowych, który przed przejściem do kolejnego etapu prac poddano licznym konsultacjom wewnętrznym.

4. Kierunki działań i inicjatywy

W kolejnym kroku w oparciu o stworzony model klastrów – działających jako swego rodzaju centrum kompetencji dla poszczególnych grup projektów – zaplanowano konkretne projekty i nowe inicjatywy realizujące założenia strategiczne.

5. Systemy i procesy zarządcze

Ostatnim elementem była analiza i zdefiniowanie niezbędnych procesów zarządczych do realizacji strategii. Na tym etapie zdefiniowano ich kluczowe założenia.

Proces tworzenia strategii odbył się z aktywnym udziałem członków, wolontariuszy i pracowników organizacji na różnych szczeblach. Byli oni zaangażowani w prace analityczne, spotkania i warsztaty konsultacyjne. Całość nadzorował zespół s.. strategii powołany przez Zarząd Główny.

2.2. MODEL DZIAŁAŃ PROGRAMOWYCH

Motto strategii:

„Polski Czerwony Krzyż inspiratorem i strategicznym partnerem zmiany społecznej w Polsce w odpowiedzi na wyzwania humanitarne i rosnące nierówności w społeczeństwie.”

OBSZARY DZIAŁAŃ PROGRAMOWYCH



 <p>GOTOWOŚĆ DO DZIAŁANIA W CZASACH KRYZYSU</p> <p>AMBICJA Realizacja edukacji humanitarnej i podnoszenie gotowości do działania w sytuacjach kryzysowych polskiego społeczeństwa oraz zwiększanie możliwości PCK do szybkiego reagowania i niesienia pomocy na dużą skalę</p>	 <p>DZIAŁANIA NA RZECZ ZDROWIA I PROFILAKTYKI</p> <p>AMBICJA Aktywna odpowiedź PCK na zmieniające się wyzwania zdrowotne i potrzebę poprawy kondycji psychofizycznej polskiego społeczeństwa poprzez mobilizację partnerów i rozwój nowych form działalności</p>	 <p>AKTYWIZACJA SPOŁECZEŃSTWA I NIWELOWANIE NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNYCH</p> <table border="1"><tbody><tr><td>WSPARCIE DZIECI I MŁODZIEŻY</td><td>AKTYWIZACJA SENIORÓW</td><td>WSPARCIE RODZIN I GRUP WYKLUCZONYCH</td></tr><tr><td>AMBICJA Zapewnienie w Polsce radosnego dzieciństwa jak największej liczbie dzieci poprzez wyrównywanie szans oraz rozwijanie wrażliwości i wspólnotowości w duchu zasad PCK</td><td>AMBICJA Zapewnienie dobrej jakości życia osobom starszym poprzez pomoc materialną i ich aktywizację</td><td>AMBICJA Poprawa warunków życia polskich rodzin i osób z grup marginalizowanych poprzez bezpośrednie wsparcie dzięki sieciowej strukturze PCK</td></tr></tbody></table>	WSPARCIE DZIECI I MŁODZIEŻY	AKTYWIZACJA SENIORÓW	WSPARCIE RODZIN I GRUP WYKLUCZONYCH	AMBICJA Zapewnienie w Polsce radosnego dzieciństwa jak największej liczbie dzieci poprzez wyrównywanie szans oraz rozwijanie wrażliwości i wspólnotowości w duchu zasad PCK	AMBICJA Zapewnienie dobrej jakości życia osobom starszym poprzez pomoc materialną i ich aktywizację	AMBICJA Poprawa warunków życia polskich rodzin i osób z grup marginalizowanych poprzez bezpośrednie wsparcie dzięki sieciowej strukturze PCK
WSPARCIE DZIECI I MŁODZIEŻY	AKTYWIZACJA SENIORÓW	WSPARCIE RODZIN I GRUP WYKLUCZONYCH						
AMBICJA Zapewnienie w Polsce radosnego dzieciństwa jak największej liczbie dzieci poprzez wyrównywanie szans oraz rozwijanie wrażliwości i wspólnotowości w duchu zasad PCK	AMBICJA Zapewnienie dobrej jakości życia osobom starszym poprzez pomoc materialną i ich aktywizację	AMBICJA Poprawa warunków życia polskich rodzin i osób z grup marginalizowanych poprzez bezpośrednie wsparcie dzięki sieciowej strukturze PCK						

Punktem wyjścia do zdefiniowania strategicznego modelu działań programowych były potrzeby i największe wyzwania społeczne w Polsce. To duża zmiana dla organizacji, pokazująca jej nastawienie na efektywne rozwiązywanie konkretnych problemów społecznych i ambitne działania podejmowane w proaktywny sposób.

W strategicznym modelu działań programowych wyróżniono 3 filary opisane przez ambicje. Ze względu na różnorodność wyzwań społecznych w filarze trzecim - dotyczącym nierówności społecznych - zdefiniowano 3 odrębne ambicje dla kluczowych grup beneficjentów.

Filar 1: Gotowość do działania w czasach kryzysu

- Ambicja filaru: *Realizacja edukacji humanitarnej i podnoszenie gotowości do działania w sytuacjach kryzysowych polskiego społeczeństwa oraz zwiększanie możliwości PCK do szybkiego reagowania i niesienia pomocy na dużą skalę*

Filar 2: Działania na rzecz zdrowia i profilaktyki

- Ambicja filaru: *Aktywna odpowiedź PCK na zmieniające się wyzwania zdrowotne i potrzebę poprawy kondycji psychofizycznej polskiego społeczeństwa poprzez mobilizację partnerów i rozwój nowych form działalności*

Filar 3: Aktywizacja społeczeństwa i niwelowanie nierówności społecznych

- Ambicja dla podobszaru „Wsparcie dzieci i młodzieży”: *„Zapewnienie w Polsce radosnego dzieciństwa jak największej liczbie dzieci poprzez wyrównywanie szans oraz rozwijanie wrażliwości i wspólnotowości w duchu zasad PCK”*
- Ambicja dla podobszaru „Aktywizacja seniorów”: *„Zapewnienie dobrej jakości życia osobom starszym poprzez pomoc materialną i ich aktywizację”*
- Ambicja dla podobszaru „Wsparcie rodzin i grup wykluczonych”: *„Poprawa warunków życia polskich rodzin i osób z grup marginalizowanych poprzez bezpośrednie wsparcie dzięki sieciowej strukturze PCK”*

W każdym filarze konkretne projekty i działania programowe zostały pogrupowane w postaci klastrów.

2.3. MODEL DZIAŁANIA KLASTRÓW

W procesie prac nad strategią stworzono koncept klastrów. Klaster grupuje projekty z danego obszaru tematycznego, dzięki czemu można efektywniej zarządzać ich realizacją na poziomie całej organizacji. Pełni również funkcję swego rodzaju centrum kompetencyjnego, budując standardy działań dla danej grupy projektów i dbając o dzielenie się wiedzą wewnątrz organizacji na różnych poziomach.

Takie podejście pozwoli całej organizacji rozwijać się w bardziej harmonijny sposób, przy jednoczesnej poprawie efektywności i skuteczności działań programowych w wymiarze strategicznym.

W procesie wyodrębniono 9 klastrów przyporządkowanych do 3 filarów modelu działań programowych:



W toku prac strategicznych wyodrębniono też kilka projektów, które na dziś nie mieszczą się w żadnym z klastrów, ale ze względu na istotność dostarczanych rezultatów będą nadal realizowane np. Krajowe Biuro Informacji i Poszukiwań.

Poziom zaawansowania klastrów jest bardzo zróżnicowany. Na ostatnim etapie planowania inicjatyw w każdym z nich, grupa ekspertów z organizacji zdefiniowała kluczowe projekty (obecne lub nowe), wstępne wskaźniki i krótkoterminowe plany działania. W takim modelu dalsze prace strategiczne będą kontynuowane.

Wizja klastrów: Polski Czerwony Krzyż w 2030 roku

K1 – POMOC HUMANITARNA

Pomocą humanitarną w Polskim Czerwonym Krzyżu profesjonalnie zajmuje się System Pomocy Humanitarnej jako struktura analogiczna do Systemu Ratownictwa PCK. Zasoby, wyszkolenie i doświadczenie Grup Pomocy Humanitarnej pozwalają realizować zadania na terenie całej Polski i poza jej granicami, pozostając do dyspozycji m.in. w ramach działań prowadzonych przez Międzynarodowy Ruch Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca. Niezależnie od skali zdarzeń kryzysowych, System Pomocy Humanitarnej PCK skutecznie i sprawnie współdziała z Systemem Ratownictwa PCK, czemu służy spójny i uzupełniający się wzajemnie system szkoleń oraz regularne ćwiczenia zgrywające jednostki obu systemów.

Podstawą Systemu Pomocy Humanitarnej PCK jest jego struktura, obejmująca grupy pomocy humanitarnej, Biuro Zarządu Głównego, oddziały okręgowe oraz oddziały rejonowe, z których każdy ma jasno określony zakres odpowiedzialności i decyzyjności. System Pomocy Humanitarnej PCK posiada kompleksowy zestaw standardów i procedur zapewniających sprawne i efektywne funkcjonowanie we wszystkich fazach swojej działalności: przygotowawczej, reakcji kryzysowej i pomocy długofalowej.

W swojej strukturze PCK dysponuje GPH o ponadwojewódzkim poziomie gotowości, rozlokowanymi w optymalnych geograficznie i logistycznie okręgach oraz GPH o wojewódzkim poziomie gotowości.

K2 PIERWSZA POMOC

Polski Czerwony Krzyż jest liderem w upowszechnianiu zasad udzielania pierwszej pomocy. Posiada status istotnego rzecznika i sprawcy upowszechniania znajomości pierwszej pomocy, bezpieczeństwa, przygotowania na sytuacje ekstremalne, ograniczenia liczby wypadków, w tym drogowych. Posiada profesjonalny, zgodny z aktualnymi wytycznymi, dostosowany do różnych grup odbiorców wykorzystujący nowoczesne technologie system szkoleń oraz zaangażowaną i profesjonalną kadre instruktorów.

Posiada atrakcyjną ofertę programową i organizacyjną, w szczególności dla dzieci i młodzieży, przybliżającą temat pierwszej pomocy, jak i służącą do szerszego zainteresowania się działalnością w PCK (np. poprzez poszerzenie modelu mistrzostw pierwszej pomocy o uczestnictwo reprezentantów szkół podstawowych).

Szkolenia pierwszej pomocy PCK adresowane są także do osób indywidualnych, partnerów biznesowych oraz sektora publicznego, dzięki czemu stanowią istotne źródło generowania przychodów dla Stowarzyszenia.

K3 SYSTEM RATOWNICTWA

System ratownictwa Polskiego Czerwonego Krzyża jest istotnym partnerem służb publicznych w systemie ratownictwa krajowego. System ratownictwa PCK rozwija się i działa m.in. dzięki porozumieniom z ze służbami na poziomie krajowym oraz umocowaniu w ogólnopolskich systemach i strukturach z obszaru bezpieczeństwa publicznego.

Ratownicy PCK są przygotowani do prowadzenia działań w kraju, jak i poza jego granicami, współpracując w tym obszarze zarówno z organami administracji publicznej, jak i w ramach Międzynarodowego Ruchu Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy.

System ratownictwa PCK posiada wewnętrzne procesy regulujące m.in. kwestie rekrutacji, szkolenia, doszkalania oraz przedmiotowego poszerzenia umiejętności i kompetencji, które zapewniają jego sprawne funkcjonowanie.

Cześć działań systemu ratownictwa PCK, takich jak zabezpieczanie medyczne imprez, jest elementem zapewnienia stabilnego finansowania, dzięki któremu możliwe jest utrzymanie profesjonalnego zaplecza logistycznego (m.in. magazynów, garaży).

K4 POWSZECHNA EDUKACJA HUMANITARNA

Polski Czerwony Krzyż jest liderem wśród organizacji pozarządowych w Polsce w upowszechnianiu zasad humanitaryzmu, poszanowania ludzkiej godności oraz zaangażowania na rzecz pomocy osobom wymagającym, jak i wsparcia oraz ochroną osób narażonych na negatywne skutki działalności człowieka lub sił natury. Promujemy zaangażowanie i odpowiedzialność społeczną.

PCK posiada opracowane i wdrożone programy oraz projekty adresowane do wszystkich grup wiekowych: dzieci, młodzieży i dorosłych oraz osób pełniących różne funkcje, dla których edukacja humanitarna stanowi istotną część przygotowania zawodowego, takich jak służby mundurowe, dziennikarze,

przedstawiciele organów administracji publicznej czy organizacji pozarządowych. Wachlarz działań w obszarze edukacji humanitarnej jest szeroki, a treść i forma przekazu dostosowane są do poszczególnych grup: od specjalistycznych konferencji dla uczelnianych wykładowców, po ogólnopolskie kampanie społeczne i edukacyjne. Szczególną grupę docelową stanowią członkowie, wolontariusze i pracownicy PCK – w sposób naturalny pełniący rolę „ambasadorów idei CK”.

Polski Czerwony Krzyż jest rzecznikiem i inicjatorem powszechnej edukacji humanitarnej w ramach budowy i rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, otwartego, wolnego od uprzedzeń – zgodnego z Zasadami i Wartościami Czerwonego Krzyża. Aktywnie promujemy zaangażowanie społeczne i uczestnictwo w życiu organizacji społecznych, w tym członkostwo w PCK.

W obszarze edukacji humanitarnej PCK prowadzi i rozwija współpracę z innymi organizacjami krajowymi i międzynarodowymi, w szczególności z częściami składowymi Międzynarodowego Ruchu, a zwłaszcza z Międzynarodowym Komitetem Czerwonego Krzyża.

K5 KRWIODAWSTWO

Polski Czerwony Krzyż jest głównym promotorem idei honorowego krwiodawstwa wśród organizacji pozarządowych w Polsce. Kreując swoistą modę na oddawanie krwi, swoje działania kieruje do wszystkich Polaków, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży oraz kobiet, których potencjał jako krwiodawców nie był wcześniej w pełni wykorzystywany. Proponując nowe programy i projekty edukacyjne oraz promocyjne, PCK dba o odpowiednie uhonorowanie osób zasłużonych, w szczególności rekordzistów w liczbie oddanej krwi.

Kluby Honorowych Dawców Krwi Polskiego Czerwonego Krzyża stanowią jedną z podstawowych baz członków i wolontariuszy PCK. Stowarzyszenie posiada również wdrożone projekty współpracy z krwiodawcami niezrzeszonymi, tak w ramach akcji typu „na ratunek”, jak i innych działaniach.

Rozwojowi honorowego krwiodawstwa służy współpraca z podmiotami publicznej służby krwi oraz innymi organami administracji, w tym służbami mundurowymi.

K6 PROMOCJA ZDROWIA

W obszarze szeroko pojętego zdrowia, Polski Czerwony Krzyż koncentruje się na dwóch formach działania – promocji odpowiednich postaw i nawyków wśród osób indywidualnych oraz ich upowszechnianiu w społeczeństwie. Każdy członek, wolontariusz i pracownik PCK jest promotorem odpowiednich wartości.

PCK dysponuje programami edukacyjnymi i profilaktycznymi, adresowanymi do różnych grup odbiorców: osób eksponowanych na określone zagrożenia z przyczyn naturalnych, takich jak wiek (dzieci i młodzież, seniorzy), jak i ekonomiczno-społecznych, np. osób z ograniczonym dostępem do profilaktyki czy leczenia. Długofalowe programy adresowane są przede wszystkim do dzieci i młodzieży.

PCK współpracuje z partnerami biznesowymi m.in. w ramach projektów promujących kulturę zdrowia, adresowanych do pracowników i ich rodzin.

Nasza sieciowość oraz międzynarodowość, doświadczenia w działalności oraz współpraca z różnymi partnerami, są silnymi atutami przy działaniach podejmowanych wspólnie z administracją państwową,

których celem jest rozpoznanie nowych wyzwań i poszukiwaniu rozwiązań w obszarze problemów zdrowotnych polskiego społeczeństwa.

K7 RUCH MŁODZIEŻOWY PCK (RMPCK)

Polski Czerwony Krzyż jest wiodącą organizacją pozarządową prowadzącą działalność adresowaną do tej dzieci i młodzieży. Posiada ofertę edukacyjną i wychowawczą dla młodych osób zrzeszonych bądź współpracujących z PCK. Podstawowymi jednostkami organizacyjnymi Ruchu Młodzieżowego PCK są koła i kluby w placówkach edukacyjnych – Szkolne Koła Polskiego Czerwonego Krzyża, kierowane przez członków i wolontariuszy oraz Opiekunów Szklonych Kół PCK. Stowarzyszenie jest obecne także na uczelniach wyższych, szczególnie kształcących studentów na kierunkach „bliskich” PCK. Jednostki RMPCK współpracują z wolontariatem akcyjnym – zrzeszonym w innych podmiotach, a w szczególności z osobami pozostającymi poza jakimikolwiek strukturami. Funkcję łącznika pomiędzy kołami a jednostkami organizacyjnymi PCK w danym rejonie i okręgu stanowią grupy przygotowanych liderów RMPCK – Społeczni Instruktorzy Młodzieży (SIM)..

Młodzi ludzie są kołem zamachowym Polskiego Czerwonego Krzyża dzięki wypełnianiu czterech podstawowych ról: adresata wielu działań Stowarzyszenia, realizatora konkretnych programów i przedsięwzięć, kluczowego elementu dostosowywania działań PCK do potrzeb zmieniającego się świata oraz „kuźni kadr” naturalnego następstwa generacyjnego w Stowarzyszeniu.

Programy edukacyjne PCK adresowane do tej grupy dotyczą w szczególności edukacji humanitarnej, pierwszej pomocy, działań w obszarze zdrowia (np. wsparcia psychologicznego) oraz ochrony klimatu.

Istotnym elementem przygotowanym przez PCK z myślą o tym środowisku jest ogólnopolski system szkoleniowy oraz motywacyjny, obejmujący m.in. „ścieżkę kariery”, dotyczący także Opiekunów SK PCK.

K8 POMOC SPOŁECZNA

Polski Czerwony Krzyż jest liderem wśród działających w Polsce organizacji pozarządowych w prowadzeniu działań aktywizujących, budujących potencjał beneficjentów i przygotowujących ich do samodzielności.

PCK prowadzi kampanie społeczne, których celem jest wskazanie istniejącego problemu, budowanie koalicji wokół rozwiązań oraz zdobycie środków na ich wdrożenie. Prowadzone projekty utrzymują balans pomiędzy działaniami pomocowymi o różnym charakterze: pomocą doraźną, rzeczową, programami wsparcia gotówkowego. Stowarzyszenie dysponuje własnym zapleczem logistycznym, potrzebnym do udzielania pomocy na szeroką skalę (m.in. jadłodajnie, noclegownie, łaźnie, magazyny doraźne), a w razie potrzeby korzysta z zewnętrznych zasobów w ramach szeroko zakrojonych partnerstw.

Adresatami działań z zakresu pomocy społecznej są osoby najbardziej narażone na marginalizację, wykluczenie, dziedziczenie biedy i degenerację szans. Istotną grupę stanowią dzieci oraz osoby starsze.

Polski Czerwony Krzyż jest partnerem władz samorządowych i rządowych w kreowaniu polityk społecznych oraz w projektowaniu skutecznych programów pomocowych.

K9 DZIAŁALNOŚĆ OPIEKUŃCZA

Polski Czerwony Krzyż jest istotnym partnerem administracji publicznej w systemie działań opiekuńczych.

Realizuje programy adresowane do różnych grup osób potrzebujących w oparciu o własne rozwiązania i projekty, jak i w ramach działalności realizującej zadania rządu i samorządów. PCK prowadzi również własne placówki (ośrodki pomocy, domy dziennego pobytu, świetlice środowiskowe) które umożliwiają skuteczną realizację działań opiekuńczych. Jest realizatorem programów ogólnopolskich i regionalnych, odpowiadającym na zapotrzebowanie czy specyfikę danej społeczności lokalnej.

Polski Czerwony Krzyż posiada własny system kształcenia kadr w obszarze działalności opiekuńczej. Poprzez wdrożone programy szkoleniowe oraz własne placówki, takie jak szkoły policealne, Stowarzyszenie kształci kadry opiekuńcze zarówno do działań własnych, jak i do zatrudnienia w innych organizacjach w zakresie pomocy społecznej i medycznej (np. opiekunów medycznych, asystentów osób niepełnosprawnych, asystentów rodziny, terapeutów zajęciowych).

Działalność opiekuńcza jest także jednym z obszarów generujących przychody na działalność statutową Stowarzyszenia. Dzięki zapewnieniu najwyższej jakości usług, prowadzonych w duchu humanitaryzmu i z poszanowaniem godności każdego człowieka, Polski Czerwony Krzyż jest konkurencyjnym podmiotem na rynku komercyjnych usług opiekuńczych.

3. WDROŻENIE STRATEGII

3.1. PROCESY I SYSTEMY ORGANIZACJI

Nieodłącznym elementem wdrażania Strategii jest równoległa przebudowana organizacji, tak aby mogła w jak najbardziej efektywny sposób prowadzić działania, odpowiadające na potrzeby społeczne. W trakcie prac nad Strategią, analiza wewnętrznych procesów wskazała obszary i procesy, które powinny zostać wzmocnione, przebudowane lub wprowadzone w organizacji. Do obszarów tych należą: raportowanie i ewaluacja, standardy i kontrola jakości, system finansowania, system compliance i audytu wewnętrznego, systemy wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi i zarządzania wiedzą, komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna oraz rzecznictwa i zarządzanie zasobami.

RAPORTOWANIE I EWALUACJA zakładu m.in.:

- wprowadzenie w organizacji systemu raportowania wyników działań programowych PCK, zawierającego nowy zestaw spójnych wskaźników (rezultaty i efekty), także na bazie stosownego w Ruchu mechanizmu PMER (*project management evaluation and reporting*),
- opracowanie intuicyjnego narzędzia do zbierania danych i wytycznych oraz przeprowadzenie szkoleń dla osób, które będą odpowiedzialne za przekazywanie tych danych z każdego poziomu organizacji;
- opracowanie systemu ewaluacji (mierzenia efektów długoterminowych strategii) jako kolejny krok w podnoszeniu efektywności i jakości działań,
- wypracowanie zasad korelacji i wykorzystywania danych także w procesach zarządzania wiedzą oraz komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

STANDARDY I KONTROLA JAKOŚCI zakładu m.in.:

- opracowanie lub weryfikację już istniejących standardów realizacji kluczowych działań programowych, włączając opinie osób potrzebujących i beneficjentów naszych działań,
- utrzymanie i rozbudowę funkcjonującej infolinii o możliwość zgłaszania oceny działań i programów PCK niezwiązanych jedynie z pomocą dla uchodźców z Ukrainy.

SYSTEM FINANSOWANIA I KONTROLINGU FINANSOWEGO zakładu m.in.:

- opracowanie nowych procedur i harmonogramu tworzenia budżetu rocznego organizacji, na wszystkich szczeblach organizacyjnych,
- opracowanie i wdrożenie strategii pozyskiwania dochodów z różnych źródeł, w tym: projekty generujące przychód, kampanie fundraisingowe (CRM, 1%), partnerzy biznesowi, darczyńcy indywidualni, spadki, nawiązki sądowe, programy i dotacje – rządowe, samorządowe, innych instytucji np. unijne, czy ONZ-owskie. Istotnym elementem będzie kwestia związana z wysokością i ściągalnością składki członkowskiej.
- opracowanie zasad pozyskiwania środków finansowych oraz zasad podejmowania decyzji finansowych i ich rozliczania,

- scentralizowanie systemu finansowo – księgowego oraz wprowadzenie kontrolingu finansowego w organizacji (np. miesięczny/kwartalny system monitorowania wydatków w BZG, oddziałach okręgowych i samofinansujących oddziałach rejonowych),
- zbudowanie zespołu kontrolingu na poziomie centralnym – odpowiedzialnego za przeprowadzanie analiz finansowych na każdym poziomie organizacyjnym, w celu zapewnienia bezpieczeństwa finansowego organizacji i szybkiego reagowania na mogące pojawić się ryzyka finansowe.

SYSTEM COMPLIANCE I AUDYTU WEWNĘTRZNEGO zakładu m.in.:

- wprowadzenie etycznego kodeksu postępowania zawierającego m.in. politykę antykorupcyjną i zakupową oraz system jego wdrożenia w całej organizacji (cykliczne szkolenia, system zgłaszania naruszeń, cykliczna ewaluacja funkcjonowania systemu),
- zbudowanie pracowniczego zespołu kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego na poziomie centralnym i wprowadzenie procedur jego działania w organizacji. Zespół ten będzie odpowiedzialny m.in. za badanie zgodności działania organizacji z wprowadzanymi przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi na każdym szczeblu organizacyjnym i monitorowanie pojawiających się ryzyk działalności. Będzie współdziałał z Główną Komisją Rewizyjną i komisjami rewizyjnymi działającymi w oddziałach,
- wprowadzenie innych polityk obowiązujących m.in. w Międzynarodowym Ruchu np. PGI

SYSTEM ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI zakładu m.in.:

- wprowadzenie przejrzystej polityki i procedury rekrutacji, modelu struktury organizacyjnej, zakresów obowiązków i systemu ocen pracowniczych na poziomie biura zarządu głównego oraz modelu dla oddziałów okręgowych,
- wprowadzenie przewodnika HR organizacji opisującego kluczowe procedury i procesy, w tym: strukturę i system wynagrodzeń, zasady udzielania urlopów, benefity oraz wprowadzenie systemu szkoleń i rozwoju dla pracowników na różnych szczeblach,
- opracowanie i wdrożenie polityki i zasad pozyskiwania i zarządzania członkostwem i wolontariatem np. strategia wolontariatu, wdrożenie elektronicznej bazy członków i wolontariuszy oraz nowego systemu kart członkowskich.

KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA I ZARZĄDZANIE WIEDZĄ zakładu m.in.:

- wprowadzenie systemu gromadzenia wiedzy w organizacji dotyczącej działań programowych i funkcjonujących systemów na każdym szczeblu organizacyjnym,
- wprowadzenie systemu zarządzania komunikacją poprzez odpowiednie narzędzia i systemy informatyczne do pracy i komunikacji, np. wprowadzenie wewnętrznego intranetu oraz cyklicznego newslettera organizacji, opracowywanie wewnętrznych info-kitów na potrzeby każdego projektu i kampanii,
- opracowanie i wdrożenie systemu komunikacji kryzysowej w Stowarzyszeniu obejmującej wszystkie szczeble organizacyjne,
- wdrożenie systemu spotkań i przepływu informacji na różnych poziomach (oddziały okręgowe – Biuro Zarządu Głównego, Biuro Zarządu Głównego – oddziały okręgowe – oddziały rejonowe, oddziały okręgowe – oddziały okręgowe).

RELACJE ZEWNĘTRZNE I RZECZNICTWO/ KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA zakłada m.in.:

- opracowanie i wdrożenie strategii rzecznictwa i komunikacji zewnętrznej, skutkującej aktywną rolą rzeczniczą PCK - zajmowania stanowisk merytorycznych w kluczowych kwestiach programowych, promowanie PCK. Wyszukiwanie potencjalnych szans i zagrożeń dla organizacji wynikających np. z wprowadzanego prawa,
- aktualizacja podstaw prawnych działania PCK (ze szczególnym naciskiem na Ustawę o PCK, Statut PCK), służąca przede wszystkim wzmocnieniu naszej pozycji wobec organów administracji publicznej, jak i sprawczości oraz efektywności funkcjonowania Stowarzyszenia,
- budowanie stałych relacji z mediami,
- budowa relacji z partnerami zewnętrznymi - liderami opinii.

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI, w tym MAJĄTKIEM zakłada m.in.:

- przeprowadzenie badania obecnych możliwości programowych i organizacyjnych Stowarzyszenia na każdym jego poziomie (działania programowe, stan kadrowy, lokalowy sprzętowy itp.),
- przeprowadzenie audytu posiadanych zasobów majątkowych i podjęcie decyzji zarządczych o jego dalszym wykorzystaniu,
- przeprowadzenie audytu realizowanych procesów pod kątem możliwości ich optymalizacji, w tym optymalizacji kosztowej w całej organizacji.

Do wszystkich powyższych obszarów zostaną opracowane szczegółowe harmonogramy ich wdrożenia, z przypisaniem osób odpowiedzialnych oraz niezbędnym budżetem, co pozwoli na ich efektywną realizację, jak również rozpoczęcie rozmów z potencjalnymi partnerami mogących wesprzeć te procesy, również finansowo.

3.2. MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE

Proces monitorowania osiągniętych rezultatów i efektów działań programowych, a następnie przejrzyste jego raportowanie do różnych grup interesariuszy od dawna stał się już nie tylko wymogiem, ale i standardem najlepszych instytucji pomocowych na świecie. Jest to proces, który wymaga zaplanowania spójnej struktury zbierania danych, tworzących:

- zestaw kluczowych wskaźników rezultatów – bezpośredniego wyniku działań w perspektywie krótkoterminowej (konkretne osiągnięcia wynikające z realizacji danego projektu),
- model efektów – czyli określenie strategicznej zmiany jaką działania organizacji wniosły dla danej grupy beneficjentów w okresie długoterminowym.

Kluczowym elementem prac jest wypracowanie modelu długofalowych efektów, czyli zmiany społecznej, jakiej chce dokonać organizacja, a następnie dobór wskaźników, pokazujących krok po kroku jego realizację. Takie podejście daje szansę organizacji na dokonanej realnej strategicznej zmiany społecznej, ale wymaga ogromnej dyscypliny zarówno w procesie wypracowywania oczekiwanych rezultatów i efektów, jak i w procesie raportowania. Stąd jest to jeden z procesów i systemów, który powinien być priorytetem dalszych prac.

Strategia jest opracowana w perspektywie do 2030 roku. W 2025, w momencie końca obecnej kadencji, przewidujemy śródk okresową analizę jej realizacji. Zakładamy także proces analizy otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego, który może skutkować aktualizacją bądź doprecyzowaniem konkretnych założeń.

Kluczowe założenia systemu monitoringu i raportowania:

- proces jest wpisany w strategię działań programowych i stanowi jej integralny element,
- coroczne sprawozdanie / raport organizacji jest opracowany w odniesieniu do założeń strategii,
- proces raportowania jest prowadzony w systematyczny sposób na wszystkich poziomach organizacji (raport na zjeździe na każdym szczeblu organizacyjnym),
- cyklicznie - w oparciu o wyniki procesu raportowania - jest prowadzony monitoring i ewaluacja, a więc proces oceny osiągniętych rezultatów i dostosowywanie dalszych działań w zależności od wniosków z tego procesu. Powinien to być ciągły proces badania i jednocześnie podnoszenia skuteczności działań programowych organizacji,
- powołanie zespołu ds. strategii na poziomie centralnym, odpowiadającego między innymi za proces raportowania i monitoringu,
- powołanie osoby odpowiedzialnej za wdrażanie Strategii na poziomie każdego z okręgów.

Kolejne kroki:

- opracowanie modelu efektów długoterminowych i zdefiniowanie wpływu organizacji wobec kluczowych wyzwań społecznych,
- opracowanie zestawu wskaźników i całego systemu raportowania (narzędzie, budowanie świadomości pracowników organizacji, wiarygodność zbieranych danych),
- opracowanie raportu wpływu organizacji za rok 2022 jako raportu otwarcia nowej strategii i punkt wyjścia do monitorowania jej rezultatów i efektów.

3.3. CZYNNIKI SUKCESU

Sam proces tworzenia strategii ze względu na zakres i skalę prowadzonych analiz był dosyć unikalnym doświadczeniem dla organizacji. To jednak dopiero początek zmian przed jakimi stoi PCK, ponieważ strategia to pierwszy krok do dalszych niezbędnych zmian w obszarze działań programowych.

Efektywny proces wdrożenia strategii wymaga kilku kluczowych elementów, które stanowią o sukcesie jej realizacji:

- przygotowanie planu wdrożenia strategii, pokazującego krok po kroku niezbędne zmiany na wszystkich poziomach organizacji,
- ważnym elementem będzie plan operacyjny na rok 2023, który już w bardzo praktyczny sposób pokaże zakres zmian i podejścia do realizacji projektów w organizacji,
- powołanie zespołu ds. strategii na poziomie centralnym oraz pełnomocników na poziomie okręgów,
- efektywna strategia komunikacji wewnętrznej (w tym np. powołanie sieci ambasadorów strategii),
- inauguracja strategii w wymiarze zewnętrznym i komunikacja z kluczowymi interesariuszami organizacji.

Oczywistym jest, że realizacja Strategii Polskiego Czerwonego Krzyża 2030 wymaga działania na wielu płaszczyznach. Tylko dzięki jednoczesnemu wdrażaniu strategii działań programowych oraz

wprowadzaniu zmian w procesach i systemach organizacji, opisanych powyżej, PCK ma szansę stać się wiodącą organizacją pozarządową, skutecznie odpowiadającą na najpilniejsze potrzeby polskiego społeczeństwa.

Nie dokonamy tego jednak sami – ambitne programy i projekty, umożliwiające realną zmianę społeczną, wymagają strategicznej współpracy z szerokim gronem interesariuszy: przedstawicieli władz krajowych i lokalnych, partnerów biznesowych i społecznych, pracowników, wolontariuszy, członków oraz beneficjentów i sympatyków naszego Stowarzyszenia. Z tego miejsca serdecznie zapraszamy do współpracy wszystkich Państwa, którzy chcą stać się częścią tej zmiany i razem z nami pisać nowy rozdział w ponad stuletniej historii Polskiego Czerwonego Krzyża.

Bądź świadom. Bądź aktywny. Bądź z nami.