

26 maja br. odbyło się V Ogólnopolskie Forum Ekonomii Społecznej i Solidarnej. W ramach wydarzenia odbędzie się pięć spotkań – pierwszym z nich był dzisiejszy panel poświęcony tematyce: „Oblicza ekonomii społecznej – misja i wyzwania”.

Spotkanie otworzyła prezentacja pani Marty Mikołajczak – prezes spółdzielni socjalnej Smak Bistro w Rawiczu, która to spółdzielnia otrzymała statuetkę Znak Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej 2020 w kategorii Sukces Rynkowy. Pani prezes przybliżyła działalność spółdzielni, która oferuje głównie usługi gastronomiczne – gotowanie dla żłobków i przedszkoli, przygotowywanie posiłków regeneracyjnych zamawianych przez lokalnych przedsiębiorców oraz catering dla klientów indywidualnych. Obecnie spółdzielnia zatrudnia pięć osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i ciągle się rozwija. Największym przedsięwzięciem przygotowanym przez spółdzielnię był catering wigilijny dla 1400 osób!

Następnie z wykładem wystąpił prof. Andrzej Blikle, który omówił model turkusowej organizacji przedsiębiorstwa, który to model może być wykorzystywany przy organizacji pracy spółdzielni socjalnych. Turkusowa organizacja to filozofia zarządzania przedsiębiorstwem. W Polsce na chwilę obecną jest około 1000-2000 organizacji, które weszły na „turkusową” drogę.

Główne założenie tej filozofii to uwolnienie kreatywności pracowników tj. prawo do zmiany i prawo do błędu. Założenia opierają się głównie na filozofii i stanie ducha. Aby dążyć do sukcesu należy filozoficznie odwrócić sposób myślenia o życiu. Zamienić myślenie: sukces --> pieniądze --> dobre życie na myślenie: dobre życie --> sukces --> pieniądze. Praca musi być ważnym źródłem sensu w życiu człowieka.

W organizacjach turkusowych pracownicy nie otrzymują listy obowiązków/zadań, które muszą wykonać w ciągu swojej pracy, a rozkład obowiązków opiera się na czterech następujących zasadach:

1. rób to co potrafisz;
2. rób to co potrzebne;
3. jesteś za to odpowiedzialny;
4. to co robisz możesz zmienić, ale z zachowaniem punktów I,II i III.

Turkusowe podejmowanie decyzji oparte jest na zaufaniu, co oznacza, że każdy ma prawo podjąć decyzję, jeżeli weźmie za nią odpowiedzialność i nikt nie zgłosi veta.

Przykładem organizacji, która działa w ten sposób jest organizacja pielęgniarek socjalnych Buurtzorg w Holandii. Organizacja ta skupia 15 tysięcy pielęgniarek w 800 zespołach. Pielęgniarki działają na podobnej zasadzie, jak lekarze Podstawowej Opieki Zdrowotnej w Polsce – jeżeli pacjent jest chory to pielęgniarki udają się z wizytą domową do pacjenta (a nie pacjent przychodzi do lekarza). To pielęgniarka decyduje o sposobie udzielania pomocy pacjentowi, może skonsultować się z lekarzem, jednak lekarz tylko radzi ale nie decyduje o niczym. Pielęgniarka może zalecić pacjentowi wizytę u lekarza.

Działalność pielęgniarek oprócz udzielania pomocy medycznej polega na edukacji pacjenta, jego rodziny i sąsiadów. Ten sposób działania pozwala na zmniejszenie liczby hospitalizacji aż o 33%, a także o skrócenie czasu samej hospitalizacji.

Spółdzielnia socjalna – jak nią zarządzać?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 28, maj 2021 13:34

Patrycja Grebla-Tarasek

Odsłony: 708

Organizacja opiera się na następujących założeniach: brak hierarchii ale różnica ról, 30 osób w centrali – bez władzy decyzyjnej wobec zespołów, regularne treningi dobrej debaty, eksperci bez prawa wydawania poleceń oraz regularne szkolenia na temat zbiorowego podejmowania decyzji.

Pan profesor przekonywał, że turkusowy model organizacji przedsiębiorstwa można wdrożyć w spółdzielniach socjalnych i ośrodkach ekonomii społecznej. Pod koniec spotkania uczestnicy mieli możliwość zadawania pytań na temat praktycznych wskazówek dotyczących wdrażanie modelu turkusowego.