

Autorki: *Gabrijela Ivanov and Marina Milković, Common Zone*

Czas trwania warsztatu:

6 godzin

1 Opis działań:

Warsztat przeznaczony jest dla jednej organizacji i jej zespołu, przeciążonego pracą, w której niektórzy członkowie zespołu wykazują oznaki wypalenia. Uczestnicy będą mieli możliwość uczestniczenia w procesie, który pozwoli im doświadczyć i uznać dynamikę grupy, możliwe źródła wypalenia, główne przeszkody w lepszym funkcjonowaniu organizacji pozarządowej oraz specyfikę i aspiracje członków zespołu. Pod koniec warsztatu członkowie zespołu będą mieli przed sobą narzędzia pomocne w reorganizacji pracy ze świadomością ich specyficznej sytuacji.

2. Cele warsztatu:

Celem warsztatów jest uzyskanie przez członków zespołu wglądu w procesy zachodzące w organizacji, rozplątanie kłębowiska problemów i opracowanie strategicznych, spriorytetyzowanych kroków, mając na uwadze misję organizacji, ale podchodzące z dużym szacunkiem dla różnic między członkami zespołu i ich aspiracji. Ponieważ w sektorze NGO często bardzo głośno mówi się o postawie, którą dobrze reprezentuje cytat **“ludzie ponad zyski”**, warsztat zaproponuje inne specyficzne dla NGO hasło do rozważenia i skłonienia do organizacyjnej samoopieki: **“Zespół przed misją”**

3. Grupa docelowa warsztatów

Warsztat jest przeznaczony dla osób z tej samej organizacji pozarządowej. Minimalna liczba uczestników to 4 osoby, maksymalna to 12 osób.

4. Program warsztatów

	Czas trwania działania	Cel	Opis działań z detalami
1.	Wstęp 10 minut	Prezentacja programu warsztatu. Ustalenie reguł obowiązujących w trakcie.	Osoby prowadzące przedstawiają siebie, swoje doświadczenie zawodowe, strukturę warsztatu i jego cele. Ponadto proponują ważne zasady grupowe i sprawdzają, czy uczestnicy zgadzają się z nimi i czy chcą dodać jakieś od siebie. Patrz Załącznik 1. Zasady grupowe
2.	Przełamanie lodów 15 minut	Rozluźnienie atmosfery, zapoznanie się i nawiązanie relacji.	Uczestnicy podają swoje imię i nazwisko, lata doświadczenia w pracy w organizacji, stanowisko w organizacji i odpowiadają na zabawne pytanie, które losują z pudełka, lub koperty. Pytania są zapisane na małych karteczkach. Przykłady pytań (więcej pytań znajduje się w załączniku 2): Gdybyś jutro obudził się jako zwierzę, to jakim zwierzęciem byś się wybrał i dlaczego? Gdybyś mógł mieszkać w dowolnym miejscu na tej planecie i zabrać ze sobą wszystko, co kochasz, gdzie byś zamieszkał? Gdybyś mógł spotkać dowolną postać historyczną, kogo byś wybrał i dlaczego? Gdybyś miał zmienić swoje imię, jakie imię przyjąłbyś w przyszłości? Dlaczego? Gdybyś mógł wybrać program telewizyjny, który miałby być Twoim życiem, jaki byłby to program?
3.	Oczekiwania 10 minut	Zbadanie, co uczestnicy chcą wynieść z tego warsztatu i jakie są ich obawy.	Zadanie polega na zapisaniu oczekiwań z warsztatów na karteczkach post-it. Zadanie wykonuje się wykorzystując różne kolory karteczek. Jeden kolor służy do napisania, czego uczestnicy chcą się nauczyć/wynieść z tego warsztatu. Innym kolorem piszą, czego nie chcą, aby się wydarzyło. Osoby prowadzące czytają karteczki post-it, grupują je, podsumowują i komentują. Ważne jest, aby dać uczestnikom przyzwolenie na to, że nie muszą pisać oczekiwań, jeśli ich nie mają.

<p>4.</p>	<p>Ekspresyjne zadanie grupowe 45 minut</p>	<p>Uzyskanie wglądu w to, jak członkowie zespołu postrzegają siebie w pracy, swoje indywidualne granice i dynamikę grupy.</p>	<p>Jedna z osób prowadzących rozkłada karty metaforyczne Habitat (lub inne podobne karty, np. karty Dixit) na podłodze przed uczestnikami. Każdy uczestnik patrzy na karty i wybiera jedną, która najlepiej reprezentuje go w jego miejscu pracy w danej chwili. Ważne jest, aby uczestnicy nie szukali "odpowiedniej" karty. Powinni wybrać kartę, która jako pierwsza przyciąga ich wzrok i która z nimi współbrzmi.</p> <p>Następnie każdy z nich, jeden po drugim, umieszcza swoją kartkę na dużej kartce papieru rozłożonej na podłodze (brystol, papier pakowy, 2 sklejone kartki flipchartu)</p> <p>Następnie, w tej samej kolejności, mogą intuicyjnie przesuwając swoją kartę, aby znaleźć najbardziej odpowiednią dla niej pozycję w zależności od tego, gdzie znajdują się teraz inne karty. I tak w kółko, aż nikt nie będzie chciał już przesunąć swojej karty.</p> <p>W tym momencie uczestnicy otrzymują pudełko z ołówkami, flamastrami, kredkami i polecenie, aby przez kilka minut rysowali, co tylko zechcą, wokół własnej karty. Nie ma instrukcji, co dokładnie uczestnicy powinni narysować. Jest to ćwiczenie projekcyjne. Na koniec uczestnicy otrzymają obraz organizacji pozarządowej i być może zobaczą, jak struktura i relacje w organizacji pozarządowej są przedstawione w dokumencie. Znajdą swoją własną interpretację tego obrazu.</p> <p>Gdy wszyscy skończą, uczestnicy otrzymują instrukcję, że mogą teraz przez kolejne kilka minut rysować na całym papierze bez ograniczeń, co im się żywnie podoba.</p> <p>Na koniec osoby prowadzące moderują refleksję na temat końcowego obrazu na papierze i całego procesu. Pytają uczestników, jak wyglądał dla nich ten proces, jak się czuli na poszczególnych etapach. Jeśli ktoś zrobił coś, co zdenerwowało drugą osobę, upewnij się, że obie strony podadzą swoje powody, dla których coś zrobiły. Ponadto prowadzące/e pytają, czy są jakieś związki z tym, co wydarzyło się na kartce, z ich dynamiką interpersonalną i/lub dynamiką w pracy? Jak mogą powiązać obrazek z sytuacją w organizacji pozarządowej? Dlaczego wybrali taką a nie inną kartę i co ona mówi o ich pozycji w pracy? Co im chodziło po głowie, kiedy rysowali wokół tej karty? Każdy członek zespołu proszony jest o wypowiedź. Bardzo ważne jest, aby osoby prowadzące nie podawały swoich konkretnych interpretacji obrazu, a jedynie ułatwiały wymianę wrażeń i wniosków, jakie wysuwają członkowie zespołu.</p> <p>Obraz powinien pozostać w pomieszczeniu do końca warsztatów.</p>
-----------	--	---	---

5.	<p>Czym jest wypalenie zawodowe? 25 minut</p>	<p>Edukacja uczestników na temat wypalenia zawodowego.</p>	<p>Osoby prowadzące przygotowują krótką prezentację na temat wypalenia zawodowego. Treść prezentacji znajduje się na pierwszej stronie ulotki, którą uczestnicy otrzymują po warsztacie, na końcu tego scenariusza. Patrz Załącznik 3.</p> <p>Tematy: Definicja Wymiary wypalenia zawodowego Oznaki wypalenia zawodowego na poziomie organizacyjnym Oznaki wypalenia zawodowego na poziomie indywidualnym - fizyczne, poznawcze, behawioralne, emocjonalne</p> <p>Po prezentacji grupa krótko omawia treść i komentuje, czy coś z tego, co usłyszeli, rezonuje z nimi. W kolejnych ćwiczeniach będzie więcej możliwości omówienia tego tematu.</p>
6.	<p>Przerwa 30 minut</p>		
7..	<p>Mapowanie grupy 45 minutes</p>	<p>Odwzorowywanie problemów, zasobów, wizji.</p>	<p>Osoby prowadzące zapowiadają, że członkowie_inie zespołu odpowiedzą na kilka pytań dotyczących organizacji pozarządowej. Każda z osób dostaje ołówki i karteczki samoprzylepne do udzielenia odpowiedzi. Na odpowiedź osoby uczestniczące otrzymują 5-10 minut. Odpowiedzi na każde pytanie powinny być zapisywane na osobnym post-icie.</p> <p>Każda z osób odpowiadających na pytanie może poszukać dogodnego, miłego miejsca w, którym udzieli odpowiedzi.</p> <p>Kiedy wszyscy dostaną karteczki samoprzylepne i ołówki, osoby prowadzące mogą umieścić na ścianie pierwsze pytanie. W miarę jak uczestnicy będą pisać swoje odpowiedzi i oddawać karteczki post-it osobom prowadzącym, ci przyklejają je pod pytaniem.</p> <p>Następne pytanie osoba prowadząca umieszcza na ścianie dopiero wtedy gdy wszyscy uczestnicy/ki odpowiedzą na poprzednie pytanie. Pytania powinny być wydrukowane/zapisane większą czcionką, tak by każdy mógł je przeczytać.</p> <p>W miarę jak osoby uczestniczące będą pisać swoje odpowiedzi i oddawać karteczki post-it osobom prowadzącym, te przyklejają je pod pytaniem.</p> <p>To samo powtarzane jest dla kolejnych pytań, jedno po drugim. Podczas gdy grupa odpowiada na kolejne pytanie, osoba prowadząca grupuje odpowiedzi z poprzedniego pytania.</p> <p>Pytania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Co jest wspaniałego w tej organizacji pozarządowej? 2. Co mogłoby być lepsze w tej organizacji? 3. Co jest dla Ciebie ważne w tej organizacji? Może to być coś, co jest ważne dla Ciebie osobiście (wartości, warunki pracy, relacje) lub coś, co uważasz za najważniejsze dla tej organizacji pozarządowej (misja, wizja, wartości organizacyjne...). 4. Jakich narzędzi używam w mojej pracy (do komunikacji, dzielenia się i planowania)? (oddzielnie narzędzia

			<p>komunikacyjne i narzędzia do planowania)</p> <p>5. Jak możemy usprawnić działanie naszej organizacji?</p> <p>6. Nad czym chciałbyś/chciałabyś pracować w tej organizacji? (Co przyniosłoby Ci satysfakcję/radość, gdybyś mógł nad tym pracować? Np. może ktoś zajmuje się finansami i chciałby pracować bezpośrednio z użytkownikami, albo jest zmęczony edukacją i chciałby zająć się zarządzaniem projektami, albo jest zadowolony z tego, co już robi).</p>
8.	Refleksja grupowa 45 minut	Zastanowienie się nad odpowiedziami członków zespołu i uzyskanie przekrojowego obrazu sytuacji oraz sprawdzenie, czy wszyscy są po tej samej stronie, czy też istnieją sprzeczne poglądy.	<p>Grupa staje obok każdego pytania, a osoby prowadzące i uczestniczące wspólnie przeglądają odpowiedzi, dyskutują i znajdują najistotniejsze kwestie dla każdego pytania. Na koniec grupa powinna mieć przegląd palących problemów w organizacji związanych z:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dobrymi aspektami danej organizacji, które powinny zostać zachowane, - problemów w organizacji (warunki pracy, przestrzeń biurowa, obciążenie pracą, cykle projektowe, przepływ komunikacji, kwestie planowania, podejmowanie decyzji, podział zadań), - tego, co jest ważne dla zespołu i co powinno być pielęgnowane, - możliwe problemy w komunikacji i planowaniu - możliwe rozwiązania istniejących problemów, - zadowolenie z ról zespołowych i aspiracje (osoby zużyte, które potrzebują przerwy lub nowych stanowisk, ewentualne zmiany stanowisk).
9.	Przerwa 30 minut		
10	Planowanie grupowe 45 minut	Stworzenie konkretnego, realistycznego, osiągalnego i ograniczonego w czasie planu rozwiązania jednego problemu w organizacji pozarządowej, który mógłby pomóc w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu i wspieraniu zdrowego środowiska.	<p>W nawiązaniu do grupowej refleksji nad sytuacją organizacji, zespół powinien zdecydować o swoich priorytetach i wybrać jedną rzecz, którą mógłby łatwo i szybko zmienić w odniesieniu do jednego tematu, który pojawił się w poprzednim ćwiczeniu. Powinno to być coś małego i wykonalnego (np. zmiana czegoś w biurze, podjęcie decyzji o komunikacji po godzinach pracy, uporządkowanie archiwum organizacji pozarządowej, zaplanowanie team buildingu, zaplanowanie rytuałów świętowania sukcesów...).</p> <p>Po ustaleniu jednej rzeczy, którą chcą zmienić, zespół powinien z pomocą osób prowadzących opracować plan. Powinien napisać swój cel i stworzyć schemat działania, zdecydować, kto co będzie robił w razie potrzeby i określić termin realizacji celu. Bardzo ważne jest, aby wszyscy członkowie zespołu wierzyli, że osiągnięcie celu jest możliwe.</p>
11	Bank pomysłów na dbałość o dobrostan organizacji. 40 minut	Zebranie w jednym miejscu wszystkich preferowanych przez zespół form opieki nad dobrostanem organizacji.. Określenie czasu w	<p>Zespół dostaje dużą kopertę lub pudełko. Mogą napisać na niej swoje imiona, napisać "NGO-care bank" lub ozdobić ją w inny sposób. Dostają też małe kawałki kolorowego papieru. Wykonując to ćwiczenie, uczestnicy powinni mieć w pamięci poprzednie ćwiczenia - mapowanie grupy i refleksję jakiej wspólnie dokonali. Na karteczkach wypisują wszystkie formy opieki nad organizacjami pozarządowymi, które pamiętają (np. budowanie zespołu,</p>

		<p>ciągu dnia/tygodnia na opiekę nad zespołem organizacji.</p>	<p>superwizja, wspólne posiłki, czas na krótkie ćwiczenia w godzinach pracy...). Liczba nie jest ograniczona. Kopertę/pudełko zabiorą ze sobą po warsztacie. Powinni wypisać tylko rzeczy, które są naprawdę do zrobienia, rzeczy, które ich relaksują, sprawiają przyjemność a nie coś, co uważają, że powinni zrobić. Zespół powinien uzgodnić każde ćwiczenie. Ważne jest, aby uczestnicy zdali sobie sprawę, że ich zespół ma już wiele narzędzi, które mogą pomóc im się zrelaksować i odreagować stres.</p> <p>Następnie uczestnicy powinni określić konkretny czas w ciągu dnia/tygodnia/miesiąca, który przeznaczą na opiekę nad zespołem. Powinien on być bardzo konkretny i możliwy do zagospodarowania. Dla krótszych działań, takich jak ćwiczenia oddechowe, może to być część dnia roboczego, dla czegoś nieco dłuższego jeden określony czas w tygodniu, a niektóre rzeczy mogą być wykonywane np. tylko raz w miesiącu lub raz w roku.</p> <p>Na koniec uczestnicy zapoznają się z zawartością swojego banku pomysłów na opiekę nad organizacją i powtarzają wnioski dotyczące czasu, w którym mogą wykonywać te działania. Osoby prowadzące zwracają uwagę i podkreślają, że ta opieka nie powinna być czymś, co dzieje się "kiedy mamy czas", bo wtedy ten czas zwykle nigdy nie nadchodzi, i że należy ją zaplanować. Zwracają też uwagę na to, że działania związane z opieką nad organizacjami pozarządowymi powinny mieć taką samą wartość w naszym harmonogramie, jak działania związane z pracą.</p> <p>Na koniec osoby prowadzące prezentują pomocne materiały (Załącznik 3) oraz kilka możliwych strategii zapobiegania lub radzenia sobie z istniejącym wypaleniem zawodowym na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. Ponadto, osoby prowadzące mogą poinformować zespół o konkretnych narzędziach dostępnych w ramach projektu Burnout Aid - narzędziach, filmach, raportach. Możliwe jest również, że po tym warsztacie facylitatorzy zorganizują dodatkowy warsztat dla zespołu z niektórymi działaniami z warsztatu dla osób indywidualnych (patrz Uwagi/możliwe modyfikacje).</p>
12	Ewaluacja 20 minut	<p>Sprawdzenie, czy oczekiwania zostały spełnione. Pożegnanie.</p>	<p>Uczestnicy patrzą na obraz z początku warsztatu i dzielą się swoimi wrażeniami z warsztatu, wnioskami i tym, co wyniosą z tego warsztatu dla siebie i dla organizacji pozarządowej.</p> <p>Uwaga: Osoby prowadzące mogą skorzystać z przykładu ewaluacji papierowej przedstawionej w Załączniku 4.</p>

5. Materiały potrzebne do warsztatu

Flipchart, papiery, ołówki, kredki do kolorowania, kolorowe post-ity, kolorowe małe karteczki, karty metaforyczne Habitat (lub inne podobne karty np. Dixit), jedna duża koperta lub pudełko.

Zaleca się przygotowanie arkusza Excel, w którym po zakończeniu warsztatów będą umieszczane odpowiedzi.

Zaleca się również przygotowanie arkusza Excel, w którym umieszczony zostanie plan działania dla jednej rzeczy, którą zespół postanowił zmienić.

6. Kontekst (lista publikacji, filmów, prezentacji, do których warto zajrzeć po warsztacie)

1. <https://smallbusiness.chron.com/nine-types-team-roles-15566.html>
2. https://www.strategy-business.com/feature/10-Principles-of-Organizational-Culture?gk_o=1f9d7
3. <https://hbr.org/2018/01/the-culture-factor>
4. <https://medium.com/startup-grind/does-culture-really-eat-strategy-a3172df58912>
5. https://www.uclahealth.org/marc/body.cfm?id=107&iirf_redirect=1

7. Uwagi/możliwe modyfikacje - sugestie dotyczące dodatkowych zajęć:

Jeśli w organizacji konflikty są częste, obejrzyjcie ten film najpierw z grupą.
<https://www.youtube.com/watch?v=2l-AOBz69KU>

Organizacja zazwyczaj ma plan strategiczny i plan działania, a planowanie zapobiegania wypaleniu zawodowemu powinno być włączone w plan działania. Ponadto, zespół powinien sprawdzić, jakie zasoby finansowe są już dostępne i mogą być wykorzystane do zapobiegania wypaleniu zawodowemu.

Warsztat ten może być również przeprowadzony w ciągu trzech 90-105 minutowych spotkań. W takim przypadku, po drugim spotkaniu i ćwiczeniu "Refleksja grupowa", zespół miałby zadanie domowe do ostatniego spotkania - zdecydować o jednej małej, konkretnej, realistycznej rzeczy, którą chcą zmienić w organizacji pozarządowej. W takim przypadku mogliby przyjść na warsztaty z tą decyzją, a plan zostałby opracowany podczas warsztatów.

Przydatne może być wykonanie po tym warsztacie kilku ćwiczeń z warsztatu dla osób indywidualnych dla zespołu, a konkretnie: Mity o wypaleniu zawodowym, Presja w pracy, Mój plan tygodnia, Co jest dla mnie ważne, Bank samoopieki, Wizualizacja Moje bezpieczne miejsce, Trening asertywności.

ZAŁĄCZNIKI:

Załącznik 1. Zasady pracy w grupie podczas warsztatu

- ✓ **Słuchamy siebie nawzajem** (zasada mikrofonu - kiedy jedna osoba mówi, inni jej słuchają)
- ✓ **Szanujemy siebie nawzajem** (każde doświadczenie jest cenne, nie potępiamy się, nie obrażamy)
- ✓ **Mówimy komunikatem "ja"** (nie ma uogólnień typu "wszyscy myślą", "wszyscy wiedzą"..., kiedy mówimy, wyrażamy swoją opinię i opisujemy swoje doświadczenia, nie zakładamy cudzych)
- ✓ **Dbamy o swoje potrzeby** (zwracamy uwagę na to, czy potrzebujemy przerwy, jak bardzo chcemy się podzielić z grupą, prosimy o przestrzeń, by móc coś powiedzieć, gdy tego potrzebujemy)
- ✓ Przychodzimy punktualnie po przerwach
- ✓ **Poufność** (to, co zostało powiedziane na warsztacie, pozostaje na warsztacie; poza warsztatem rozmawiamy o naszych doświadczeniach i o tym, jak było dla nas, nie opowiadamy doświadczeń innych osób)

Załącznik 2. Przełamanie lodów- zabawne pytania

1. Gdybyś jutro obudził się jako zwierzę, jakim zwierzęciem byś się wybrał i dlaczego?
2. Gdybyś mógł mieszkać w dowolnym miejscu na tej planecie i zabrać ze sobą wszystko, co kochasz, gdzie byś zamieszkał?
3. Gdybyś mógł spotkać dowolną postać historyczną, kogo byś wybrał i dlaczego?
4. Gdybyś miał zmienić swoje imię, jakie imię przyjąłbyś w przyszłości? Dlaczego?
5. Gdybyś mógł wybrać program telewizyjny, który miałby być Twoim życiem, jaki byłby to program?
6. Gdybyś był sławny, z czego byś był sławny?
7. Gdybyś mógł mieć dowolną gwiazdę za swojego najlepszego przyjaciela, którą gwiazdę byś wybrał?
8. Gdybyś mógł wyeliminować jedną potrawę tak, aby nikt już nigdy jej nie jadł, co byś wybrał do zniszczenia?
9. Gdybyś mógł stworzyć jedno święto, jakie byś stworzył?
10. Gdybyś był warzywem, czym byś był?
11. Gdybyś był olimpijczykiem, w jakim sporcie byś startował?
12. Gdybyś mógł być jednym superbohaterem, którym byś był?



Załącznik 3. Materiały zawierający podstawowe informacje o wypaleniu zawodowym

Materiały warsztatowe

Wypalenie zawodowe to stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania związanego z pracą. Jest ono konsekwencją przewlekłego stresu w pracy, który jest nieefektywnie zarządzany przede wszystkim na poziomie społecznym i organizacyjnym, a następnie indywidualnym. Charakteryzuje się trzema wymiarami: 1. wyczerpanie, 2. cynizm związany z pracą oraz 3. obniżona efektywność pracy.

Organizacje pozarządowe są narażone na wypalenie z powodu niewystarczającego i nieregularnego finansowania oraz niesprzyjającego klimatu społeczno-politycznego.

PRZYKŁADY OZNAK WYPALENIA ORGANIZACYJNEGO

- Wyrażanie presji na realizację celów i zaplanowanych działań oraz na to, by zawsze robić więcej,
- Zaniedbywanie znaczenia odpoczynku i dystansowanie się od czynności związanych z pracą,
- Zmniejszona efektywność mimo takiej samej lub nawet większej ilości pracy,
- Zaburzone relacje w organizacji, do których należą częstsze konflikty, wzajemne oskarżenia, a czasem odejścia z pracy.

PRZYKŁADY INDYWIDUALNYCH OZNAK WYPALENIA ZAWODOWEGO

Fizyczna <ul style="list-style-type: none">- Brak energii- Napięcie mięśniowe- bezsenność- Zmiany w rytmie snu i jedzenia- Ból głowy- Zaburzenia trawienne- ...	Emocje <ul style="list-style-type: none">- Wahania nastroju- Drażliwość- Ciągłe pobudzenie emocjonalne- Poczucie pustki- poczucie winy- Przygnębiony nastrój- Niepokój- Bezradność- ...
--	--

Poznawcze

- Trudności z uwagą i pamięcią
- Utrata zainteresowania zajęciami
- Trudności w podejmowaniu decyzji
- Cynizm
- pesymizm
- Myślenie o odejściu z pracy
- Myślenie o niezastąpieniu
- Rozproszenie uwagi
- ...

Behawioralna

- Więcej pracy przy mniejszej wydajności
- Opóźnianie/prokrastynacja
- Wycofanie i izolacja
- Brak dbałości o siebie i odmowa przyjęcia pomocy
- Częste werbalizacje na temat przeciążenia
- Nadmierne spożywanie kawy, papierosów, alkoholu...
- Częstsze konflikty w pracy i w życiu prywatnym
- ...

ZAPOBIEGANIE I RADZENIE SOBIE Z WYPALENIEM ZAWODOWYM (PODSTAWOWE WSKAZÓWKI)**Indywidualnie****1. Utrzymanie zdrowia fizycznego**

Wystarczająca ilość snu, aktywność fizyczna, zrównoważona dieta, odpowiednia ilość płynów, regularne badania i ogólna opieka zdrowotna.

2. Planowanie samoopieki

Dbanie o siebie nie dzieje się spontanicznie, ale powinno być zaplanowaną częścią Twojego codziennego harmonogramu.

3. Bycie bardziej uważnym

Skupianie się na własnych procesach fizycznych, emocjonalnych i myślowych w chwili obecnej.

4. Okazywanie wrażliwości

Dobrze jest pokazać sobie i innym, że przeżywamy trudny okres.

5. Wypalenie nie jest oznaką osiągnięć

Żyjemy w kulturze, która ceni wypalenie jako wskaźnik sukcesu i wysiłku, ważne jest, aby dążyć do aktywnego odrzucenia takich oczekiwań.

6. Wsłuchaj się w siebie

Słuchaj, rozpoznawaj i bierz pod uwagę swoje oznaki wypalenia.

7. Słuchaj innych

Słuchaj opinii innych i zastanów się, w jakim stopniu dotyczą one Ciebie.

8. Połączenie z innymi

Pielęgnuj relacje z innymi i zostaw czas dla ludzi, których kochasz i którzy są dla ciebie ważni.

9. Unikaj oskarżeń

Używaj komunikatów typu "ja" i unikaj wzajemnego oskarżania się, a krytykując skupiaj się na zachowaniu, a nie na osobie.

10. Szukaj profesjonalnej pomocy i wsparcia

Czasami konieczne jest zaangażowanie się w psychoterapię lub poradnictwo z udziałem specjalisty z dziedziny zdrowia psychicznego.

Organizacyjne**1. Pielęgnuj wspierające relacje**

Rozmawiaj o stresie i sprawdzaj, jak się wszyscy czują na spotkaniach zespołu.

2. Budowanie zespołu

Organizuj wspólne zajęcia niezwiązane z pracą, ale w godzinach pracy.

3. Zorganizowane wsparcie

Wprowadzenie superwizji/poradnictwa indywidualnego/warsztatów/szkoleń z zakresu zdrowia psychicznego i/lub komunikacji.

4. Świątowanie sukcesów

Świętujcie zakończone działania i nagradzajcie się.

5. Rozmawiajcie o trudnych momentach

Zapewnij czas i przestrzeń do rozmowy o trudnych sytuacjach w pracy.

6. Zapewnij czas na odpoczynek

Przestrzegaj godzin pracy, czasu przerwy i uwzględniaj planowane przerwy w ciągu dnia pracy.

7. Ograniczaj komunikację poza godzinami pracy

Ustal, w jakich sytuacjach komunikujemy się po godzinach pracy i maksymalnie do której godziny.

8. Jasny podział czynności i zadań

Staraj się jak najdokładniej uzgodnić, kto, co i kiedy robi.

9. Upraszczaj pracę

Poznaj skuteczne sposoby upraszczania zarządzania i administrowania projektem i wprowadź je w życie.

10. Normalizuj porażki i błędy

Zachęcaj do postawy, że błędy są normalne w pracy i że zespół może je wspólnie rozwiązywać.

11. Zachęcaj do stawiania granic

Rozwijaj postawę, że stawianie granic jest w porządku i normalne, kiedy jesteśmy proszeni o zrobienie czegoś, czego nie chcemy lub nie możemy zrobić.



Burnout Aid – international project on professional burnout in non-governmental organizations

Załącznik 4. Przykład formularza oceny

Po warsztacie prosimy o podzielenie się z nami swoimi przemyśleniami, abyśmy mogli rozwijać ten projekt.

Data i miejsce warsztatu:

Jakie treści lub działania podczas warsztatu były dla Państwa najbardziej przydatne i dlaczego?

.....
.....

Czy polecilibyś ten warsztat? Jeśli tak, to komu?

.....
.....

*Jak oceniasz prawdopodobieństwo wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w swojej codziennej pracy?
(w skali od 1 do 5)*

1- bardzo niskie 2 niskie 3 - średnie 4 - wysokie 5 - bardzo wysokie

Czy czas trwania warsztatów był odpowiedni?

1 - zbyt krótki, 2 - doskonały, 3 - zbyt długi

Czy liczba uczestników była odpowiednia?

1 - wolałbym mniejszą grupę,

2 - było idealnie

3 - większa liczba uczestników nie wpłynęłaby na dynamikę warsztatu



Burnout Aid Warsztat dla
zespołu organizacji z sektora
NGO

Czego brakowało Ci podczas dzisiejszego warsztatu?

.....
.....

Jak możemy ulepszyć ten warsztat?

.....
.....

Inne uwagi, które chciałbyś/chciałabyś zgłosić?

.....
.....