

Autorki : Paulina Jędrzejewska and Karolina Pluta, Fundacja Culture Shock

Czas trwania warsztatu:

4 godziny i 15 minut (255 min), zawierające 2 x 15 minutowe przerwy

1. Krótki opis:

Warsztat ma charakter interwizji (wymiany doświadczeń i rozmowy z innymi trenerami i trenerkami na temat problemów, których doświadczyli i sukcesów, które osiągnęli). Daje uczestniczącym liderom i liderkom możliwość spojrzenia na swoją organizację i samych siebie i uświadomienia sobie i skonfrontowania się z sytuacją, w której się znajdują. Warsztat daje możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami związanymi z wypaleniem zawodowym i zastanowienia się nad swoimi postawami wobec tego syndromu.

Czym jest dobrostan? Jak chcemy pracować? Dokąd zmierza 3 sektor?

Podczas tego warsztatu będziemy szukać odpowiedzi na te pytania. Stworzymy również mapę siebie jako liderów i zastanowimy się nad trzema wymiarami naszej roli przywódczej:

Ja, jako osoba, która czuwa nad misją i celami organizacji.

Ja, jako osoba wspierająca zespół i nadzorująca warunki pracy.

Ja, jako osoba, która również potrzebuje wsparcia.

2. Cele warsztatu:

Głównym celem jest podniesienie świadomości na temat problemu wypalenia zawodowego, rozpoznanie indywidualnych oznak wypalenia oraz zaplanowanie, w jaki sposób wprowadzić samoopiekę do codziennego harmonogramu pracy organizacji.

Inne cele:

- Zatrzymanie się i przyjrzenie temu ,jak zarządzana jest organizacja
- Refleksja nad tym, jakimi liderami są uczestnicy warsztatu
- Porównanie własnej sytuacji z sytuacją innych liderów
- Refleksja nad relacjami pomiędzy liderem, jego organizacją i pracownikami, którymi zarządza
- Budowanie wspólnoty, samopomoc

3. Grupa docelowa

Warsztat przeznaczony jest dla 12-15 liderów z różnych organizacji pozarządowych.

4. Program warsztatu

	Czas	Cel	Szczegółowy opis działań
1.	Prezentacja się 10 minut	Zaprezentowanie programu warsztatu i osób prowadzących	Osoby prowadzące przedstawiają siebie, swoje doświadczenie zawodowe, projekt Burnout Aid, strukturę warsztatu i jego cele.
2.	Wprowadzenie 20 minut	Aby sportretować uczestników jako liderów, zachęć ich do autorefleksji nad sobą i swoimi strategiami; sprawdzić na jakie elementy w kontekście przywództwa w zespole/organizacji powinni zwrócić uwagę.	Ćwiczenie z metaforą - karty metaforyczne (np. Dixit) Praca w parach - pierwsza osoba towarzyszy drugiej, potem się zmieniają: Uczestnicy znajdują 3 karty, które odzwierciedlają ich jako: - osoba, która czuwa nad misją i celami organizacji - osoba wspierająca zespół i nadzorująca warunki pracy - osoba, która również potrzebuje wsparcia Dyskusja w parach i podsumowanie w grupie.

<p>3.</p>	<p>Stworzenie rzeźby wypalenia zawodowego z wykorzystaniem metodologii British Drama 60 minut</p>	<p>Poznanie 3 elementów wypalenia zawodowego (wg Christiny Maslach): 1. wyczerpanie, 2. niedosyt (zmniejszenie poczucia osobistych osiągnięć, spadek motywacji i zaangażowania), 3. cynizm (dehumanizacja).</p>	<p>Poznaj 3 elementy procesu wypalenia zawodowego w ćwiczeniu ruchowym z wykorzystaniem metodologii British Drama.</p> <p>część 1 - 10 min</p> <p>Wchodzenie w role, czyli koncepcja bycia w roli i wychodzenia z niej: Chodzimy po przestrzeni i wchodzimy w role np. rzeka, shake it, wiatr we włosach, shake it, dziecko, shake it,..... robot, szczeniak.</p> <p>część 2 - 30 min</p> <p>Podziel grupę na trzy zespoły. Każda grupa stworzy 3 rzeźby na 3 tematy związane z wypaleniem: cynizm, wyczerpanie niedosyt</p> <p>Na ich przygotowanie mają od 6 do 8 minut. W instrukcji powiedz grupie: - aby nie zastanawiali się zbyt długo i wykorzystali spontaniczną reakcję ciała i improwizację, posłużyli się intuicją. - Sposób, w jaki dojdą do rzeźby (ruch) jest również ważny, pokaż im przykład. - Kiedy grupy będą gotowe, najpierw poproś wykonanie swoich rzeźb we wszystkich grupach jednocześnie, aby je przećwiczyć - Następnie każda grupa będzie wykonywać swoją rzeźbę przed pozostałymi grupami Uprzedź osoby uczestniczące, że podczas wykonywania rzeźby będziesz zadawać pytania, a reszta grupy będzie się do ciebie przyłączać, np: - co widzisz? Co czujesz? Co słyszysz?</p> <p>Zadawaj im pytania, na które będą odpowiadać z perspektywy swoich ról.</p> <p>Schemat wykonywania rzeźb wygląda mniej więcej tak:</p> <p>1 minuta na skojarzenie publiczności - oglądanie 1 minuta na pytanie o rolę 1 min - w razie potrzeby - na odpoczynek (zwłaszcza przy wyczerpaniu)</p> <p>Na koniec poproś uczestników, aby strząsnęli swoje role z siebie - w ramach rytualnego wyjścia z zadania.</p>
-----------	--	---	--

			<p>część 3 - 20 min</p> <p>1. Połóż na podłodze 3 chusty, które reprezentują 3 aspekty wypalenia - do którego z nich jest Ci teraz bliżej? - Poproś uczestników, aby przenieśli się najbliżej tego elementu, który najbardziej ich identyfikuje w tym momencie życia.</p> <p>2. podsumowanie - zapytaj uczestników: Co dało Ci to ćwiczenie - odkrycia, refleksje, przemyślenia (np. zawsze słuchaj swojego ciała, ono wie, czego najbardziej potrzebujesz).</p>
4.	Przerwa 15 minut		
5.	Czym jest wypalenie zawodowe? - wykład 20 minut	edukacja uczestników w zakresie zagadnienia wypalenia zawodowego	<p>Prowadzący 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 1.</p> <p>Tematy: Definicja Wymiary wypalenia zawodowego Oznaki wypalenia zawodowego na poziomie organizacyjnym Oznaki wypalenia na poziomie indywidualnym: fizyczne, poznawcze, behawioralne, emocjonalne</p> <p>Po prezentacji grupa dyskutuje na temat treści. Trenerzy mogą wykorzystać sugerowane pytania w moderowaniu dyskusji.</p> <p>Pytania dla grupy: Jakie oznaki wypalenia zawodowego rozpoznajesz u siebie? Jak zazwyczaj reagujesz w sytuacjach stresowych? Jakich konsekwencji wypalenia zawodowego doświadczyliście Wy i Wasza organizacja pozarządowa?</p>
6.	Dążenie do celu - ćwiczenie ucieleśnione 40 minut	Doświadczenie procesu wypalenia zawodowego w ćwiczeniu ruchowym	<p>Zastanówcie się w grupie nad tym, co to znaczy być liderem organizacji pozarządowej. Poniżej znajduje się propozycja instrukcji dla uczestników:</p> <p>część 1 5 min.</p>

			<p>Zapraszam Cię, abyś wstał i zaczął chodzić po sali, poczuł przestrzeń. Jeśli to jest Twoje tempo nr 3 zmień je na tempo nr 4. Zmieńcie tempo na nr 2 i 1, wróćcie do tempa nr 5 i zatrzymajcie się.</p> <p>część 2 10 min</p> <p>Ustawcie się w szeregu. Zobaczcie cel po drugiej stronie sali (przeźreni) - trener wskaże cel. Wyobraź sobie, że jest tam coś ważnego dla Ciebie, duża rzecz. Za chwilę zaczniecie iść w kierunku celu w tempie nr 2, gdy poczujecie, że dotykam waszego ramienia zatrzymajcie się (w tym czasie możecie robić wszystko oprócz podążania w kierunku celu). Jeśli dotknę Cię ponownie możesz iść w kierunku celu w tempie nr 2.</p> <p>część 3 25 min</p> <p>Jak się czułeś podczas tego ćwiczenia? Proszę zamknąć oczy i słuchać pytań trenera (5 min): W sali były inne osoby podążające do przodu z celem - jak się czułeś, kiedy oni podążali w jego kierunku, podczas gdy ty byłeś zatrzymany? Jakie emocje towarzyszyły Ci podczas zatrzymania? Jakie wartości mogą kryć się za emocjami? Jak wykorzystałeś czas, kiedy byłeś zatrzymany (czy byłeś skupiony na sobie i przerwie, czy frustracja narastała powoli)? Jak wpłynęło na Ciebie zatrzymywanie innych? Czy czułeś się bardziej związany ze swoim ciałem podczas chodzenia lub zatrzymywania się?</p> <p>Zapisz myśli, spostrzeżenia, cokolwiek czujesz w swoim umyśle. (5 min) Teraz podzielcie się tym, co wynieśliście z tego ćwiczenia w parach (6 min) i w grupie (9 min)</p>
7.	Samoocena 30 minut	Rozpoznanie wypalenia, samoocena, uznanie własnej kondycji	<p>Samoocena Czy wypalam się jako ja, zespół lub organizacja? W jakiej kondycji jestem jako lider?</p>

		<p>Samocena condition acknowledgement</p>	<p>Poproś uczestników o stworzenie skali od 0 do 10 - gdzie 0 oznacza brak wypalenia, a 10 - całkowite wypalenie. Praca w parach nad określeniem osi osobistej.(15 min) Każda osoba staje na skali odpowiadając na pytania: Gdzie jestem na tej osi, a gdzie chcę być? Co znajduje się pomiędzy? Co dokładnie oznaczają punkty na osi? Co jest za mną, co jest przede mną? Po doświadczeniach w parach, podsumowanie w grupie (15 min).</p>
8.	<p>Apteczka pierwszej pomocy 20 minut</p>	<p>Poszukiwanie środków zaradczych dla siebie i organizacji - burza mózgów i dyskusja w grupie Apteczka pierwszej pomocy (dla Ciebie i Twojej organizacji) Co możemy z tym zrobić? Twoje następne kroki?</p>	<p>Jak można odnieść to poprzednie (ukierunkowane na cel) doświadczenie do swojej pracy i środowiska pracy? Każdy dostaje kopertę z paskami papieru i wypisuje wszystkie rzeczy, osoby i działania, które należy podjąć w sytuacji awaryjnej - oznacza to wypalenie zawodowe. Następnie piszemy na kopercie: otwierać w razie niebezpieczeństwa. Zabawne i nieszablonowe pomysły są bardzo mile widziane. Dzielenie się pomysłami w grupie; planowanie kolejnych kroków.</p>
9.	<p>Runda końcowa + ocena 25 minut</p>	<p>Sprawdzenie, czy oczekiwania zostały spełnione. Pożegnanie</p>	<p>Uczestnicy otrzymają ulotkę z załącznika 10 zawierający ważne informacje na temat wypalenia zawodowego oraz podstawowe wskazówki dotyczące zapobiegania i radzenia sobie z wypaleniem zawodowym na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. Ponadto uczestnicy patrzą na swoje dwie karty metaforyczne i dzielą się wrażeniami z warsztatu, wnioskami i tym, co wyniosą dla siebie z tego warsztatu. Uwaga: Osoby prowadzące mogą wykorzystać przykład ewaluacji w formie papierowej przedstawiony w Załączniku 2.</p>

5. Materiały do warsztatu

Flipchart, papiery, ołówki, kredki do kolorowania, post-ity, kolorowe papiery, karty metaforyczne Habitat (lub inne podobne karty np. Dixit), koperty.

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

1. Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle by Emily and Amelia Nagoski
2. Dare to Lead by Brené Brown

7. Uwagi/możliwe modyfikacje - propozycje dodatkowych działań:

Możliwe jest również wykorzystanie tego scenariusza dla osób pracujących dla jednej organizacji, z liderami lub bez.

ZAŁĄCZNIKI:

Załącznik 1. Materiały zawierające 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

<p>Fizyczna</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brak energii - Napięcie mięśniowe - bezsenność - Zmiany w rytmie snu i jedzenia - Ból głowy - Zaburzenia trawienne - ... 	<p>Emocje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wahania nastroju - Drażliwość - Ciągłe pobudzenie emocjonalne - Poczucie pustki - poczucie winy - Przygnębiony nastrój - Niepokój - Bezradność - ...
<p>Poznawcze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trudności z uwagą i pamięcią - Utrata zainteresowania zajęciami - Trudności w podejmowaniu decyzji - Cynizm - pesymizm - Myślenie o odejściu z pracy - Myślenie o niezastąpieniu - Rozproszenie uwagi - ... 	<p>Behawioralna</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

Pielegnuj 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. Sometimes it is necessary to engage in psychotherapy or counselling with a mental health professional.

Organizacyjne

1. Pielegnuj 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

Przeznaczaj czas na odpoczynek, 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. Upraszczaaj 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.

Encourage the attitude that mistakes are normal at work and that the team can solve them together.

Załącznik 2. Przykład formularza oceny

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

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 poleciłbyś/ poleciłabyś 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 liderów i lidererek z sektora NGO: Stop, check and reflect

Czego brakowało Ci podczas dzisiejszego warsztatu?

.....
.....

Jak możemy ulepszyć ten warsztat?

.....
.....

Inne uwagi, które chciałbyś/chciałabyś zgłosić?

.....
.....



Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej Erasmus+



Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.