

Cum să îi sprijiniți pe ceilalți și să aveți grijă de dumneavoastră?



- manual pentru formatorii care lucrează cu oameni care îi ajută pe alții

Autori:

Agnieszka Borek, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) - Liderul de proiect, editorul manualului

Aleksandra Gutowska, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) Anjely Devillier, ASSOCIATIA EIVA

Anna Tatarek, Fundacja Nauka to Przygoda

Anna Wojciechowska-Nowak, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) Attila

Mészáros, Jovokerek Közhasznú Alapítvány

Bilge Sari, ASOCIATIA EIVA

Cristian Babutau, ASOCIATIA EIVA

Daniel Makkai, Jovokerek Közhasznú Alapítvány Dávid

Hargitai, Jovokerek Közhasznú Alapítvány János

Nemes, Jovokerek Közhasznú Alapítvány

Marcin Mitzner, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP)

Paulina Sierzputowska, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) - Coordonator de proiect

Roxana Borbilău, ASOCIATIA EIVA

Echipa de creație bine susținută

Alicja Cysewska, Fundacja Nauka to Przygoda Dariusz

Patoleta, Fundacja Nauka to Przygoda Dávid Hargitai,

Jovokerek Közhasznú Alapítvány

Edyta Gleich, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) Iwona

Miśkowiak, Fundacja Nauka to Przygoda

Katarzyna Stelmarczyk, Fundacja Nauka to Przygoda Sibel

Ulucay, ASSOCIATIA EIVA

Zita Gábor, Jovokerek Közhasznú Alapítvány Ilustrații de

Storyset



CONSORȚIU

Acest manual a fost creat în cadrul proiectului Bunăstarea susținătorilor refugiaților (Well-Support), care implică un consorțiu de organizații de experți din trei țări:

- ◆ Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych - sTOP (Asociația formatorilor ONG) - Polonia
- ◆ EIVA - Empower Innovate Value Act - România
- ◆ Jövökerek Alapítvány (Fundatia Jövökerek) - Ungaria
- ◆ Fundacja Nauka to przygoda (Fundatia Învățarea este aventură) - Polonia



Această publicație este licențiată sub o licență [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) (CC BY-SA 4.0)



**Co-funded by
the European Union**

Finanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Executive pentru Educație și Cultură a Uniunii Europene (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.

Tabel de conținut

| | |
|---|-----------|
| A sosit momentul! | |
| Bine ați venit la Manualul Well-Support | 4 |
| Pentru cine? | 4 |
| Cum puteți beneficia de Manual? | 5 |
| De ce avem nevoie pentru a sprijini alți oameni? | 6 |
| De ce bunăstarea celor care îi sprijină pe alții nu este responsabilitatea lor privată? | 7 |
| De ce sunt valorile în centrul unei organizații? | 8 |
| Care sunt valorile Well-Support? | 8 |
| Instrumente, metode și idei pentru ateliere de formare și ateliere de sprijinire a sănătății | 19 |
| Graficul bunăstării | 20 |
| Montaj de bunăstare | 21 |
| Metoda Lowen | 22 |
| Comunicarea non-violentă în contextul organizațional | 23 |
| Harta globală | 25 |
| Jocul de antrenament Expedition | 26 |
| The Expedition Game instrucție 1 | 39 |
| Indexul cazurilor de joc | 44 |
| Observații de rămas bun | 49 |

A sosit momentul!

Bine ați venit la manualul Well-Support

În sfârșit, a venit timpul să avem grijă de noi înșine. "Noi" înseamnă cei care lucrează în organizații neguvernamentale, instituții de îngrijire, facilități educaționale și de sprijin, servicii de urgență și asistență medicală.

Este timpul să reflectăm asupra modului în care lucrăm în timp ce îi ajutăm pe alții. Avem suficientă grijă de noi înșine sau ne dedicăm toată energia sprijinirii altora și uităm de propria noastră bunăstare?

Acum este momentul să devenim conștienți de acest lucru și să discutăm în cadrul organizațiilor noastre. Este timpul să găsim soluții care nu servesc doar oamenilor pe care îi ajutăm - cei care au nevoie și se află în situații de criză - dar și în beneficiul nostru, al persoanelor care oferă acest sprijin.

Am pregătit manualul Well-Support pentru toți profesioniștii care îi sprijină pe alții: formatori, antrenori, asistenți sociali sau lideri. Această resursă unică abordează o provocare comună în domeniul nostru: tendința de a neglija bunăstarea noastră în timp ce ne desfășurăm activitatea. Instrumentele din acest manual sunt concepute pentru a preveni epuizarea și a menține eficiența, în beneficiul atât al persoanelor pe care le deservim, cât și al comunității în general.

Acest manual oferă o soluție practică la această provocare prin furnizarea de instrumente care permit organizațiilor să aibă mai multă grijă de angajații lor. Aceste instrumente sunt concepute pentru:

- ◆ ajută la identificarea provocărilor interne,
- ◆ promovarea unei comunicări deschise,
- ◆ crearea unei culturi a bunăstării care să aducă beneficii tuturor.

Prin încurajarea personalului să acorde prioritate sănătății și echilibrului lor, organizațiile se pot asigura că echipele lor sunt mai eficiente în rolurile lor și mai rezistente și durabile în eforturile lor de a-i ajuta pe alții.

Pentru cine?

Echipa noastră, formată din formatori, antrenori și asistenți sociali, îi sprijină pe cei care își dedică viața pentru a-i ajuta pe cei aflați în nevoie. Dacă sunteți formator, antrenor, asistent social sau cineva care lucrează cu persoane aflate în criză sau care se confruntă cu excluziunea socială, aceste instrumente sunt concepute special pentru dumneavoastră. Vă încurajăm să le explorați și, dacă este posibil, să inspirați conducerea din cadrul organizației dumneavoastră să pună în aplicare și să discute aceste valori, încorporându-le în activitățile zilnice.

Dacă sunteți un lider, vă încurajăm să vă familiarizați cu aceste valori și cu instrumentele pe care le punem la dispoziție. Prin integrarea acestora, vă puteți sprijini mai bine echipa și puteți cultiva un mediu sănătos, de susținere în cadrul organizației dumneavoastră. Noi credem că un lider influențează în mod direct modul în care oamenii lucrează și că performanța lor este strâns legată de modul în care se simt - dacă se simt în siguranță și autonomie în munca lor.

Valorile pe care le promovăm sunt parte integrantă a creării unei culturi bine susținute. În calitate de lider, aveți puterea de a implementa această cultură și de a susține valorile pe care le susținem. În fiecare zi, probabil că vă gândiți la echipa dumneavoastră și la obiectivele organizației dumneavoastră. Suntem încrezători că aceste valori, centrale pentru cultura Well Support, vă pot ajuta în operațiunile dumneavoastră zilnice și în gestionarea organizației dumneavoastră. Atunci când oamenii se simt bine, au performanțe bune, ceea ce le permite să își extindă sprijinul către cei mai nevoiași.





Cum puteți beneficia de Manualul?

Una dintre caracteristicile esențiale ale acestui manual este "Well Support Matrix", un set cuprinzător de valori menite să promoveze o cultură a bunăstării în cadrul organizațiilor. Prin îmbrățișarea acestor valori, organizațiile pot crea un mediu care promovează dezvoltarea personală și profesională.

Matricea oferă un cadru clar pentru ca liderii și personalul să revizuiască și să susțină aceste valori în mod regulat, asigurându-se că acestea nu sunt uitate, ci integrate activ în operațiunile zilnice.

Un exemplu practic al instrumentelor noastre este The Expedition Game, care folosește munca în echipă ca metaforă pentru colaborarea la locul de muncă. Această experiență interactivă îi ajută pe participanți să învețe despre preferințele celorlalți, despre stilurile de luare a deciziilor și despre cum să gestioneze conflictele printr-o comunicare eficientă. Ea stimulează legături mai puternice între colegi, permițându-le să lucreze împreună mai eficient și cu o mai mare înțelegere reciprocă.

Beneficiile acestor instrumente pentru lideri sunt imense. Promovând o cultură bine susținută, puteți îmbunătăți performanța echipei dumneavoastră, reduce epuizarea și crea un mediu mai vesel și un mediu de lucru eficient. Noi credem că

conducerea joacă un rol crucial în modelarea sentimentelor angajaților la locul de muncă. Atunci când oamenii se simt susținuți, au performanțe mai bune. Acest lucru influențează în mod direct capacitatea lor de a-i sprijini pe ceilalți, creând un efect de propagare pozitiv în întreaga organizație.

Credem cu tărie că aceste instrumente și valori vă vor ajuta pe dumneavoastră și organizația dumneavoastră să lucrați mai inteligent, nu doar mai greu. Ele sunt concepute pentru a fi ușor de utilizat, adaptabile la diverse contexte și accesibile online, ceea ce le face un instrument practic și o resursă de încredere pentru orice organizație. Prin adoptarea acestor strategii, vă puteți asigura că echipa dvs. rămâne motivată, sănătoasă și pe deplin capabilă să ofere sprijinul care face diferența în viața celor pe care îi serviți.

*

Vă invităm să explorați matricea Well Support și alte resurse pentru a vedea cum pot îmbunătăți cultura bunăstării organizației dumneavoastră. Sprijinirea celor care îi sprijină pe alții nu este doar benefică - este esențială.

Echipa Well-Support

De ce avem nevoie pentru a sprijini alte persoane?

Îngrijitorii uită adesea să aibă grijă de ei înșiși, motiv pentru care acest manual oferă instrumente neprețuite pentru a sprijini bunăstarea persoanelor din cadrul unei organizații. Cu instrumentele potrivite și înțelegerea valorilor, echipele pot funcționa mai eficient, iar oamenii pot echilibra mai bine munca și viața personală.

Persoanele care îi sprijină pe alții trebuie să acorde prioritate propriei stări de bine în beneficiul lor și să mențină capacitatea de a-i ajuta pe alții în mod eficient. Există mai multe motive pentru care îngrijirea de sine este esențială pentru cei care îi ajută pe alții:

1. Prevenirea epuizării: Oferirea constantă de sprijin fără a avea timp pentru odihnă și recuperare personală poate duce la epuizare, caracterizată prin epuizare emoțională, mentală, și epuizare fizică. Epuizarea diminuează capacitatea de a avea grijă de alții și poate avea consecințe negative pe termen lung atât pentru susținător, cât și pentru cei care se bazează pe ajutorul său.

2. Menținerea rezilienței emoționale: persoanele care îi sprijină pe alții se confruntă frecvent cu situații dificile care pot avea un impact emoțional. Acordarea priorității îngrijirii de sine ajută la menținerea echilibrului emoțional, asigurându-se că pot continua să ofere sprijin plin de compasiune și empatie fără a fi copleșiți de provocările cu care se confruntă.

3. Asigurarea unui sprijin consecvent și de înaltă calitate: persoanele care îi ajută pe alții și care își neglijează propriile nevoi pot deveni mai puțin eficiente în timp, compromițând

calitatea asistenței pe care o oferă. Ei se asigură că energia, concentrarea și capacitatea lor de a ajuta rămân puternice prin îngrijirea lor.

4. Oferirea unui exemplu pozitiv: Demonstrarea importanței îngrijirii de sine constituie un exemplu pozitiv pentru cei pe care îi ajută, încurajându-i pe ceilalți să adopte obiceiuri sănătoase și strategii de adaptare. Persoanele care acordă prioritate bunăstării lor arată că este posibil să se îngrijească de sine și, în același timp, să îi ajute pe ceilalți.

5. Consolidarea angajamentului pe termen lung: Practicile de autoîngrijire permit persoanelor care îi sprijină pe alții să își mențină implicarea pe termen lung. Dacă nu își satisfac nevoile, riscă să nu își mai poată continua activitatea, lăsând persoanele aflate în dificultate fără un sprijin constant.

Grija pentru propria persoană nu este un semn de egoism, ci o condiție necesară pentru menținerea capacității de a-i ajuta pe alții. Asigurându-și propria bunăstare, persoanele care îi ajută pe alții pot rămâne puternice, eficiente și dedicate ajutorării celor aflați în nevoie.



De ce bunăstarea celor care îi sprijină pe alții nu este responsabilitatea lor privată?

Bunăstarea îngrijitorilor nu este o responsabilitate individuală, ci o prioritate comună pe care organizațiile trebuie să o sprijine în mod activ. Procedând astfel, organizațiile își îndeplinesc obligațiile etice și legale și creează o prietenoasă, productivă, inovatoare și loială.

Bunăstarea este o responsabilitate comună care ar trebui abordată atât la nivel organizațional, cât și sistemic. Există mai multe motive esențiale pentru care această problemă depășește responsabilitatea individuală:

semnificativ condițiile și factorii de stres de la locul de muncă.

1. Prevenirea oboselii de compasiune și a epuizării:

Îngrijitorii sunt adesea expuși unor situații stresante și solicitante din punct de vedere emoțional, ceea ce poate duce la oboseala compasiunii și la epuizare dacă nu există sisteme de sprijin adecvate. În timp ce indivizii pot lua măsuri pentru a gestiona stresul, organizațiile au datoria de a pune în aplicare politici, resurse și practici care ajută la protejarea îngrijitorilor de a deveni copleșiți. Fără sprijin instituțional, îngrijitorii se pot confrunta cu daune pe termen lung, capacitatea de a-i ajuta eficient pe ceilalți.

2. Asigurarea unei îngrijiri de înaltă calitate:

Bunăstarea îngrijitorilor are un impact direct asupra calității îngrijirilor pe care le oferă. Dacă îngrijitorii sunt epuizați mental sau fizic, capacitatea lor de a oferi îngrijiri consistente, pline de compasiune și profesionale scade. Prin asumarea responsabilității pentru bunăstarea personalului de sprijin, organizațiile se asigură că persoanele îngrijite primesc cea mai bună atenție și asistență posibilă.

3. Responsabilitate etică partajată:

Organizațiile și instituțiile care angajează îngrijitori au obligația etică de a acorda prioritate bunăstării angajaților și voluntarilor lor. Îngrijitorii joacă un rol esențial în sprijinirea populațiilor vulnerabile, iar neglijarea bunăstării lor subminează datoria etică de a menține un mediu sigur și un mediu de lucru sănătos. Această responsabilitate nu poate fi încredințată în întregime indivizilor, deoarece cadrul organizațional influențează în mod

Crearea unei forțe de muncă durabile:

Profesiile de îngrijitor pot fi din punct de vedere emoțional și fizic. Fără sprijin sistemic pentru bunăstare, îngrijitorii sunt mai predispuși să se confrunte cu niveluri ridicate de stres, ceea ce duce la uzura forței de muncă. Organizațiile care se ocupă în mod activ de bunăstarea îngrijitorilor lor contribuie la o forță de muncă durabilă prin reducerea fluctuației, a absenteismului și a efectelor negative ale stresului pe termen lung.

4.

Asigurarea accesului la resurse:

Îngrijitorii nu își pot gestiona întotdeauna bunăstarea în mod independent, deoarece accesul la resurse adecvate - cum ar fi consilierea, rețelele de sprijin reciproc, programele de gestionare a stresului și volumul de muncă adecvat - depinde în mare măsură de dispozițiile organizaționale.

Organizațiile sunt responsabile pentru asigurarea disponibilității acestor resurse, permițând îngrijitorilor să aibă grijă de ei înșiși, continuându-și în același timp munca lor vitală.

5.

Obligații legale și de reglementare:

În multe regiuni, există cerințe legale pentru a proteja sănătatea mintală și fizică, în special în roluri de mare stres, cum ar fi îngrijirea. Organizațiile au obligația legală de a respecta aceste reglementări prin furnizarea de garanții, formare și resurse adecvate care să promoveze bunăstarea îngrijitorilor.

6.

Bunăstarea în timp ce îi sprijină pe alții nu poate fi privită ca o chestiune privată doar pentru îngrijitori. Organizațiile trebuie să își recunoască rolul de a oferi sprijin, de a promova condiții de muncă sănătoase și de a crea sisteme care să asigure sustenabilitatea și sănătatea pe termen lung a celor care îngrijesc pe alții.

De ce sunt valorile în centrul unei organizații?

Valorile se află în centrul unei organizații deoarece îi definesc identitatea și scopul principal. Acestea servesc drept principii directoare care modelează fiecare decizie, acțiune și interacțiune din cadrul organizației. Prin integrarea valorilor în centrul operațiunilor sale, o organizație își asigură coerența și integritatea în urmărirea misiunii și viziunii sale.

Valorile sunt esențiale în orice organizație, deoarece servesc drept ghid pentru ceea ce contează cu adevărat pentru noi. Recunoașterea acestor valori ajută îngrijitorii să evite epuizarea și să mențină un echilibru mai sănătos între viața profesională și cea privată.

Valorile modelează cultura internă a unei organizații prin definirea modului în care oamenii interacționează, colaborează și lucrează împreună. Atunci când valori precum respectul, incluziunea și responsabilitatea sunt încorporate în practicile organizaționale, acestea contribuie la o cultură pozitivă, favorabilă și

un mediu de lucru motivant. O cultură bazată pe valori puternice îmbunătățește implicarea, satisfacția și productivitatea angajaților, deoarece indivizii se simt conectați la un set comun de convingeri.



<https://vimeo.com/1024682390>

Care sunt valorile Well-Support?

Matricea Well-Support descrie valorile fundamentale care, în opinia noastră, stau/ar trebui să stea la baza unei organizații care sprijină persoanele vulnerabile (refugiați, migranți, persoane aflate în diferite situații de criză, persoane expuse riscului de excludere socială etc.).

În matricea Well-Support definim valorile din perspectiva rolului lor în cultivarea a ceea ce numim o cultură well-support, adică una în care organizației îi pasă atât de bunăstarea beneficiarilor săi, cât și de echipa sa: angajați și voluntari.

Aceste valori sunt:

- ◆ **Demnitate**
- ◆ **Incluziune**
- ◆ **Diversitate**
- ◆ **Sănătate**
- ◆ **Siguranța**
- ◆ **Echilibru**
- ◆ **Încredere**
- ◆ **Parteneriat**
- ◆ **Autonomie**
- ◆ **Responsabilitate**
- ◆ **Semnificația muncii**

◆ Coerența cu misiunea organizației

Toate aceste valori sunt esențiale și interconectate, influențându-se reciproc. De exemplu, este imposibil să te ocupi de sănătate fără să ții cont de echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Pe lângă definirea valorilor, răspundem și la întrebarea de ce o anumită valoare este esențială pentru o organizație și de ce ar trebui protejată.

Ne dorim ca Matricea să fie atât o sursă de inspirație, cât și un instrument practic pentru organizațiile care doresc să cultive și să dezvolte o cultură a susținerii. Acesta este motivul pentru care includem în matrice o listă de indicatori care arată practic cum se poate manifesta o anumită valoare într-o organizație.

Intenția noastră nu a fost de a crea o listă completă de indicatori, deoarece acest lucru este imposibil, deoarece organizațiile sunt foarte diverse și operează în contexte diferite. Încurajăm organizațiile să folosească lista propusă de indicatori ca punct de plecare pentru a se analiza pe ele însele: unde ne aflăm în ceea ce privește cultivarea unei culturi de

bună susținere și cum ne putem dezvolta
în această direcție.

Demnitate

Cum înțelegem valoarea?

A prețui demnitatea înseamnă a-i respecta pe toți, indiferent cine sunt și doar pentru că sunt ființe umane.

Acest lucru se referă în special la membrii echipei (indiferent de poziția lor), beneficiari și alte persoane cu care organizația se întâlnește.

De ce este important să fim ghidați de valoarea la locul de muncă?

- ◆ Demnitatea este valoarea primară și o sursă a tuturor celorlalte valori.
- ◆ Demnitatea este o calitate inerentă care nu are nevoie de confirmare sau aprobare.
- ◆ Fiecare individ are dreptul la demnitate, iar fiecare organizație este formată din indivizi; organizațiile umanitare servesc indivizii.
- ◆ Respectul pentru demnitate este necesar pentru tratamentul uman și pentru alte valori.
- ◆ Încălcarea demnității duce întotdeauna la prejudicii semnificative și consecințe grave pentru persoane, cum ar fi umilirea sau tratamentul degradant.
- ◆ Încălcarea demnității duce întotdeauna la prejudicii semnificative și consecințe grave pentru organizație, cum ar fi pierderea bunei reputații, a încrederii publice, a încrederii potențialilor donatori și a parteneri, autorității publice, încrederea membrilor echipei, procese împotriva organizației, pierderi financiare etc.
- ◆ Esența ajutorului umanitar și a activităților de sprijin este de a proteja sau de a restabili celor pe care organizația îi sprijină.
- ◆ Prețuirea demnității determină îndeplinirea misiunii fiecărei umanitare.

Indicatori: Cum știm dacă valoarea ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ Comunică valorile sale în cadrul organizației și în exterior (de exemplu, printr-un cod de conduită, o misiune scrisă, formare internă, buletine informative sau în alt mod).
- ◆ Este serios în ceea ce privește încălcarea demnității.
- ◆ Dispune de mecanisme de raportare a încălcărilor demnității și a altor abateri potențiale.
- ◆ Verifică rapoartele de încălcare a demnității și întreprinde acțiuni corective atunci când este necesar.
- ◆ Comunică cu respect, nu sub presiune sau violență (directă sau indirectă).
- ◆ echipei, beneficiarii și părțile interesate se simt respectați și valorizați.

Incluziune

Cum înțelegem valoarea?

Incluziunea se referă la practica sau politica de a oferi șanse și tratament egale tuturor persoanelor, indiferent de caracteristicile lor. Aceasta implică crearea unui mediu care valorizează și respectă diversitatea, asigurând tuturor aceleași oportunități, resurse și beneficii, indiferent de rasă, sex, vârstă, handicap, orientare sexuală sau alte caracteristici.

Incluziunea merge dincolo de simpla toleranță față de diferențe; aceasta caută în mod activ să îmbrățișeze și să celebreze diversitatea.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Prin încurajarea incluziunii, organizațiile creează o societate mai echitabilă și mai justă, contribuind în mod pozitiv la comunitățile lor.

Organizațiile incluzive creează o cultură profesională pozitivă care promovează munca în echipă, colaborarea și sentimentul de apartenență.

Membrii echipei care se simt valorizați și incluși sunt mai susceptibili de a fi implicați și dedicați muncii lor.

Incluziunea poate:

- ◆ Promovarea creativității prin încurajarea explorării unor idei și abordări diferite, ceea ce duce la o înțelegere mai cuprinzătoare a problemelor complexe.
- ◆ Să conducă la soluții mai bune.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ Este deschis diferitelor grupuri demografice, inclusiv sexului, rasei, etniei, vârstei, statutului familial și altor factori relevanți.
- ◆ Asigurați existența și comunicarea politicilor care interzic în mod explicit discriminarea și hărțuirea.
- ◆ Oferă programe de lucru flexibile, opțiuni de lucru la distanță și alte facilități care se adaptează la diversele situații de viață ale membrilor echipei.
- ◆ Oferă formare în domeniul diversității, echității și incluziunii pentru a educa membrii echipei cu privire la prejudecăți, microagresuni și comunicare incluzivă.
- ◆ Se asigură că traseele de dezvoltare a leadership-ului includ componente de diversitate și incluziune.
- ◆ Se asigură că spațiul fizic de lucru este accesibil persoanelor cu handicap.
- ◆ Se asigură că instrumentele și platformele digitale sunt accesibile persoanelor cu nevoi diverse.
- ◆ colectează feedback privind cultura organizațională și incluziunea, permițând membrilor echipei și beneficiarilor să își împărtășească experiențele și feedback-ul.
- ◆ Oferă promovări și oportunități de creștere profesională în mod echitabil în rândul diversității angajaților.
- ◆ Recunoaște și sărbătorește contribuțiile membrilor echipei din toate mediile.
- ◆ Folosește un limbaj și imagini incluzive.
- ◆ Utilizează politici de sprijinire a concediului parental, a sprijinului pentru îngrijirea copiilor și a altor inițiative favorabile familiei.
- ◆ Este implicat în activități și parteneriate comunitare care promovează diversitatea și incluziunea.

Membrii echipei

- ◆ sunt bineveniți să își exprime preocupările sau sugestiile cu privire la incluziune.
- ◆ Au un sentiment de apartenență și se simt valorizați și acceptați în cadrul unei organizații.

Diversitate

Cum înțelegem valoarea?

Ca valoare, diversitatea se referă la recunoașterea și aprecierea varietății de diferențe și asemănări umane. Aceasta cuprinde o gamă largă de dimensiuni.

Respectarea diversității implică recunoașterea, valorizarea și aprecierea diferențelor individuale în ceea ce privește rasa, etnia, sexul, vârsta, orientarea sexuală, abilitățile, convingerile religioase și altele.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

- ◆ O echipă diversă reunește persoane cu medii, experiențe și puncte de vedere diferite. Această diversitate de gândire poate duce la soluții mai creative și la idei inovatoare, deoarece membrii echipei pot aborda problemele din unghiuri diferite. Atunci când o echipă este omogenă, există riscul gândirii în grup, când toată lumea gândește la fel și gândirea critică este diminuată. Diversitatea contribuie la punerea în discuție a ipotezelor și încurajează o gândire ieșită din comun.
- ◆ Echipele diverse iau în considerare diverși factori și perspective atunci când iau decizii. Acest lucru conduce la o analiză mai aprofundată și la rezultate mai bune în luarea deciziilor.
- ◆ Diversitatea contribuie la reducerea impactului prejudecăților inconștiente în procesele decizionale, deoarece voci diferite pot evidenția potențialele prejudecăți și puncte moarte.
- ◆ Un loc de muncă divers și incluziv stimulează sentimentul de apartenență, crescând satisfacția profesională și ratele de retenție.

- ◆ Atunci când membrii echipei văd diversitatea reflectată în liderii și colegii lor, aceasta le sporește sentimentul de apartenență și motivația de a rămâne în cadrul organizației.
- ◆ O echipă diversă poate înțelege și satisface mai bine diversele părți interesate. Membrii echipei din medii diferite se pot raporta la și pot anticipa nevoile diverselor părți interesate, ducând la servicii și satisfacție mai bune pentru beneficiari.
- ◆ Organizațiile cunoscute pentru angajamentul lor față de diversitate și incluziune sunt mai atractive pentru talentele de top, în special în rândul generațiilor tinere care apreciază diversitatea.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ implementează și aplică politici de nediscriminare care interzic în mod explicit discriminarea bazată pe diverse caracteristici.
- ◆ Oferă șanse egale de avansare în carieră, formare și dezvoltare tuturor angajaților/voluntarilor/beneficiarilor, indiferent de lor.
- ◆ Caută și recrutează activ angajați/voluntari din diverse.
- ◆ Aplică tehnici de recrutare oarbă pentru a pune accentul pe competențe și calificări, mai degrabă pe caracteristicile personale.
- ◆ Oferă cursuri de formare privind diversitatea și incluziunea tuturor angajaților/voluntarilor/beneficiarilor pentru a crește gradul de conștientizare și a promova înțelegerea.
- ◆ Oferă formare în domeniul competenței culturale pentru a îmbunătăți comunicarea și colaborarea interculturală.
- ◆ Aplică aranjamente de lucru flexibile pentru a răspunde nevoilor diverse, cum ar fi sărbătorile culturale diferite, responsabilitățile familiale și preferințele individuale.
- ◆ Se asigură că echipa de conducere reflectă diversitatea pentru a oferi un exemplu pentru restul organizației.
- ◆ Creează o cultură a comunicării deschisă și transparentă, în care angajații/ voluntarii/beneficiarii se simt confortabil să își exprime ideile și preocupările fără teama de discriminare.
- ◆ Recunoaște și sărbătorește diverse evenimente culturale, sărbători și evenimente importante.
- ◆ Se asigură că pachetele de compensații și beneficii sunt corecte și echitabile, abordând diferențele de salarizare în funcție de gen sau diversitate.

Sănătate

Cum înțelegem valoarea?

Sănătatea ca valoare merge dincolo de simpla absență a bolii. Sănătatea poate fi privită ca un concept holistic care cuprinde bunăstarea fizică, mentală și socială.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Fiecare organizație are obligația legală de a oferi condiții de muncă care să garanteze sănătatea (fizică și psihică) și securitatea (fizică și psihică).

Condițiile de muncă sănătoase pot:

- ◆ să faciliteze recunoașterea oricăror boli profesionale sau probleme de sănătate;
- ◆ facilitează recunoașterea simptomelor de stres, depresie și epuizare în cadrul echipei;
- ◆ reducerea absenteismului angajaților din cauza bolilor profesionale sau a altor boli sau accidente;
- ◆ garantează locuri de muncă stabile și costuri reduse pentru angajator în ceea ce privește formarea și angajarea de personal nou sau mai numeros;
- ◆ îmbunătățirea unei imagini pozitive a unei organizații căreia îi pasă de sănătate;
- ◆ creșterea gradului general de satisfacție a vieții în rândul angajaților.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație

- ◆ Oferă condiții de muncă sănătoase și sigure.
- ◆ Oferă oportunități de a vorbi deschis despre confort și sănătate mintală în cadrul echipei.

Membrii echipei

- ◆ Să se supună unor examinări medicale preventive periodice.
- ◆ Nu se confruntă cu stres sever, anxietate, probleme de somn etc. cauzate de activitățile profesionale.
- ◆ Nu sunt expuși la zgomote sau mirosuri neplăcute.
- ◆ Nu veniți la birou cu o răceală sau o boală pentru a evita infectarea colegilor.
- ◆ Să aibă responsabilități profesionale adaptate nevoilor și abilităților lor.
- ◆ Nu se simt sub presiune în timp ce își îndeplinesc sarcinile.

Siguranța

Cum înțelegem valoarea?

Siguranța este protecția împotriva riscului de pierdere a vieții sau de afectare a sănătății la locul de muncă, un sentiment de securitate materială (pe scurt și lung) și liniștea sufletească care rezultă dintr-o atmosferă de lucru excelentă, respect și încredere în relațiile cu ceilalți oameni.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Organizația este obligată prin lege să asigure condiții de muncă care să garanteze securitatea (fizică și materială) și sănătatea (fizică și mentală).

Regulile de siguranță în cadrul organizației pot:

- ◆ reducerea riscului de accidente, leziuni și boli la locul de muncă;
- ◆ garantează locuri de muncă stabile și costuri reduse pentru angajator în ceea ce privește formarea și angajarea de personal nou sau mai numeros;
- ◆ să reducă orice povară care poate fi rezultatul insecurității materiale;
- ◆ să permită crearea unui cod etic de conduită pentru angajați.
- ◆ face ca angajații și voluntarii să fie mai calmi și mai relaxați și să se concentreze asupra îndeplinirii sarcinilor lor;
- ◆ angajații și voluntarii devin mai implicați și mai loiali, deoarece siguranța este la un standard ridicat;

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație

- ◆ Organizează cursuri de sănătate și siguranță pentru echipă.
- ◆ Oferă membrilor echipei condiții de lucru sigure și igienice.
- ◆ Evaluează riscurile condițiilor de muncă și aplică măsurile preventive necesare pentru reducerea riscurilor.
- ◆ Ține un registru al factorilor nocivi pentru sănătate din mediul de lucru.
- ◆ Dispune de politici antidiscriminare și antibullying.
- ◆ Asigură echipei cu asigurare adecvată în timpul călătoriilor de afaceri.
- ◆ Asigură pe viață membrii echipei sale.

Membrii echipei

- ◆ Au contracte care se potrivesc.
- ◆ să aibă contracte care să corespundă naturii funcțiilor lor.
- ◆ să beneficieze de o remunerație corespunzătoare numărului de ore de lucru, naturii sarcinilor lor, calificărilor etc.
- ◆ Primiți salariul la timp.
- ◆ Au încredere în colegii lor.
- ◆ Experimentați o atmosferă amabilă și prietenoasă la locul de muncă.

Echilibru

Cum înțelegem valoarea?

Echilibrul este o stare în care viețile noastre profesionale și personale sunt coerente, răspund obiectivelor și așteptărilor noastre și sunt conforme cu principiile și valorile noastre.

Echilibrul necesită, de asemenea, o relație armonioasă cu mediul extern - în special comunitatea locală și mediul natural.

Ideea principală a echilibrului dintre viața profesională și cea privată este de a găsi un echilibru între muncă și carieră, viața de familie, viața socială, divertisment etc.

Echilibrul la locul de muncă înseamnă, de asemenea, îndeplinirea unor sarcini care nu ne afectează negativ starea fizică, mentală sau emoțională.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Echilibrul la locul de muncă:

- ◆ Oferă liniște sufletească, ceea ce favorizează creșterea eficienței, productivității și inovării.
- ◆ Face ca membrii echipei să fie mai dedicați organizației pentru care lucrează.
- ◆ aduce beneficii materiale și nemateriale organizației înseși.

Echilibrul poate:

- ◆ îmbunătățirea bunăstării și sănătății angajaților și voluntarilor,
- ◆ să ofere mai multe oportunități angajaților și voluntarilor de a-și dezvolta și urma pasiunile,
- ◆ asigură o mai bună retenție a angajaților,
- ◆ reducerea costurilor de funcționare a biroului.

Indicatori

Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ Respectă limitele de ore de lucru pe zi/săptămână specificate în contractele lor.
- ◆ Promovează echilibrul între viața profesională și cea privată.
- ◆ Oferă membrilor echipei oportunități suplimentare de a avea grijă de lor, exemplu, ore pentru familie.

Membrii echipei

- ◆ să aibă îndatoriri profesionale care nu sunt împovărătoare din punct de vedere emoțional; atunci când sunt împovărătoare, pot primi ajutor din partea unui specialist - psiholog, terapeut etc.
- ◆ să își desfășoare activitatea într-un mod care să nu aibă un impact negativ asupra persoanelor care locuiesc în apropiere, de exemplu, prin niveluri de zgomot necorespunzătoare etc.
- ◆ Luați concedii plătite.

Autonomie

Cum înțelegem valoarea?

Un loc de muncă care prețuiește autonomia este acela în care angajatorul și reprezentanții săi (managerii) definesc obiectivele și sarcinile, în timp ce angajații aleg, inventează și decid modul în care acestea vor fi atinse și îndeplinite.

În general, angajații primesc sarcini de îndeplinit și libertatea de a alege cum să le îndeplinească, în loc de directive detaliate cu privire la modul în care acestea ar trebui îndeplinite. Angajatorul trebuie totuși să furnizeze instrumentele și mijloacele necesare pentru îndeplinirea sarcinii.

Deși principalele riscuri legate de activitatea angajatorului (fie că este vorba de o activitate economică, publică, socială sau de altă natură) rămân în sarcina angajatorului, creșterea autonomiei angajatului înseamnă în mod inevitabil o mai mare responsabilitate.

Domeniul de aplicare al autonomiei este flexibil și depinde de contextul general: natura postului sau sarcinii (de exemplu, unele posturi și sarcini vor necesita respectarea unei proceduri stricte, lăsând puțin spațiu pentru deciziile autonome ale unui angajat), competențele și experiența unui angajat, preferințele personale ale unui angajat (mai multă autonomie sau mai puțină autonomie), disponibilitatea de a accepta mai multe responsabilități, nivelul de încredere dintre angajator și angajat, bugetul (inclusiv orele de lucru, timpul pentru sarcină), mijloacele și instrumentele disponibile, meritul sprijinului din partea angajatorului pentru sarcini ambițioase.

Ambele părți - angajatorul și angajații - definesc domeniul de aplicare al autonomiei.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

O organizație poate beneficia de autonomie deoarece, de obicei, membrii echipei:

- ◆ Sunt mai eficienți atunci când au influență asupra modului în care își fac treaba.
- ◆ sunt mai creative, iar o organizație poate avea acces la invenții și soluții mai bune.
- ◆ sunt mai puțin susceptibile de a fi expuse riscului de epuizare.
- ◆ Implicați-vă mai mult în ceea ce fac atunci când pot decide.
- ◆ Obțineți mai multă satisfacție din viața profesională.
- ◆ Își pot dezvolta abilitățile profesionale și își pot îndeplini aripile.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ Promovează dialogul mai degrabă decât monologul - comunicarea în cadrul echipei (inclusiv între angajator (manageri) și angajați/voluntari) se desfășoară în ambele direcții.
- ◆ percepe greșelile ca pe un element natural al muncii, iar atunci când apar greșeli, accentul este pus pe stabilirea motivelor erorilor, mai degrabă decât pe urmărirea angajaților care pot fi învinuiți.
- ◆ Acceptă perspectivele și opiniile echipei.
- ◆ Adaptează domeniul de aplicare al autonomiei la context (specificul activității sale, natura sarcinilor atribuite angajaților și voluntarilor, competențele fiecărui angajat și ale fiecărui voluntar etc.).

echipei:

- ◆ Primiți sarcini mai degrabă decât directive/instrucțiuni despre cum să faceți lucrurile.
- ◆ Asumarea responsabilității pentru sarcina în ansamblu (nu numai pentru anumite activități care conduc la îndeplinirea sarcinii) - asumarea responsabilității de către angajat.
- ◆ Au încredere unii în alții; nu este nevoie de un control strict.
- ◆ Sunt permise pentru o marjă de eroare.
- ◆ Simțiți-vă liberi să vă exprimați opiniile și observațiile.
- ◆ Se simt implicați și le pasă de munca lor.
- ◆ Bucurați-vă de satisfacție profesională.
- ◆ În general, angajaților le pasă de ceea ce se întâmplă la locul de muncă.
- ◆ Angajaților le pasă de rezultatele organizației, nu doar de lor.

Responsabilitate

Cum înțelegem valoarea?

Responsabilitatea înseamnă îndeplinirea obligațiilor, contractuale și necontractuale (cum ar fi corectitudinea).

Responsabilitatea înseamnă, de asemenea, o atitudine care decurge din următoarea gândire: "Obligațiile mele depind de deciziile și alegerile mele. Acesta este motivul pentru care îmi asum responsabilitatea pentru ceea ce trebuie făcut și nu o las în seama altora".

Responsabilitatea este o valoare care trebuie prețuită atât de organizație, cât și de fiecare membru al echipei sale.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Responsabilitate:

- ◆ Sprijină calitatea activităților întreprinse de organizație, inclusiv serviciile prestate beneficiarilor, contribuind astfel la îndeplinirea misiunii sale;
- ◆ Construiește o organizație eficientă în care toate activitățile și procesele sunt bine gestionate;
- ◆ Face activitățile organizației transparente și previzibile pentru alte entități (de exemplu, parteneri) și pentru membrii echipei;
- ◆ consolidează încrederea altor entități și a membrilor echipei în organizație;
- ◆ Construiește un brand puternic al organizației în rândul partenerilor/ beneficiarilor/ opiniei publice/ donatorilor existenți și potențiali;
- ◆ Face din organizație un partener foarte valoros pentru o potențială cooperare;
- ◆ Consolidarea relațiilor umane în afara organizației și în cadrul echipei sale.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ Își îndeplinește angajamentele.
- ◆ Sprijină membrii echipei în rezolvarea problemelor și în atingerea unei calități ridicate a muncii lor.
- ◆ Funcționează pe baza unor reguli transparente. Partenerii săi, membrii echipei, beneficiarii și alte entități înțeleg motivele deciziilor sale cu privire la aceste entități.
- ◆ Își îndeplinește obligațiile externe și interne (față de autoritățile publice, parteneri, donatori, beneficiari și membrii echipei).

echipei:

- ◆ Aveți grijă de calitatea muncii lor și de rezultatele acesteia;
- ◆ Le pasă de ceea ce se întâmplă în organizație, indiferent dacă se referă sau nu la domeniul lor.
- ◆ Să își îndeplinească angajamentele.

Încredere

Cum înțelegem valoarea?

Încrederea este convingerea că oamenii au, în general, calități bune (de exemplu, fiabilitate, sinceritate, responsabilitate, capacitatea de a-și face treaba etc.) și respectă valorile general acceptate (de exemplu, responsabilitate, parteneriat, egalitate, respect pentru demnitate, diversitate).

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Încredere

- ◆ Promovează cooperarea în cadrul echipei organizației și în exterior (între organizație și alte entități).
- ◆ Este necesar să se construiască o cultură în care problemele sunt comunicate și rezolvate, loc să fie evitate și ascunse sub covor. Este mai ușor să comunici problemele atunci când oamenii știu pot discuta cu ușurință despre acestea și pot căuta ajutor.
- ◆ Consolidarea potențialului organizației. Proiectele mari necesită sinergia diverselor talente, cooperare și o bună comunicare.
- ◆ Este necesar pentru parteneriate. Contribuie la o bună reputație. O organizație demnă de încredere este un partener atractiv pentru alte entități.
- ◆ Permite dezvăluirea talentelor.
- ◆ Faci munca mai ușoară, deoarece membrii echipei sau partenerii se pot baza unii pe alții. Operațiunile se desfășoară fără probleme și mai rapid.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ Este capabil să gestioneze proiecte complexe (singur sau în parteneriat).
- ◆ Să se bazeze pe membrii echipei sale și viceversa.
- ◆ Comunică liber și rezolvă problemele în loc să le evite și să le ascundă sub covor.

echipei:

- ◆ Sprijiniți-vă unii pe alții.
- ◆ Li se încredințează sarcini care reflectă talentele și capacitățile lor.

Părțile interesate:

- ◆ Partenerii organizației, beneficiarii acestora și alte entități se bazează pe organizație.

Parteneriat

Cum înțelegem valoarea?

Un parteneriat este un tip de relație care face ca toate părțile să fie egale în ceea ce privește obligațiile pe care și le asumă și drepturile pe care le au.

Pe plan intern, parteneriatul se referă la relațiile dintre organizație (reprezentanții acesteia, de exemplu, managerii și supervizorii) și membrii echipei și între membrii echipei.

Pe plan extern, parteneriatul se referă la relațiile dintre organizație și toate celelalte entități, cum ar donatorii, autoritățile publice, partenerii de proiect, clienții, beneficiarii etc.

Parteneriatul este o valoare care trebuie prețuită de organizație și de fiecare membru al echipei sale.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Parteneriat:

- ◆ Construiește o cultură de lucru în care oamenii se respectă reciproc;
- ◆ consolidează cooperarea și spiritul de echipă atât pe plan intern, cât și între organizație și părțile externe;
- ◆ Construiește o cultură a încrederii;
- ◆ consolidează încrederea și îi face pe membrii echipei să își asume responsabilitatea pentru sarcinile lor;
- ◆ Permite construirea unei organizații fiabile și demne de încredere în relațiile cu partenerii și alte entități externe.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

O organizație:

- ◆ Le spune membrilor echipei sale și actorilor externi: "Suntem egali în obligațiile noastre și responsabili unii față de alții."
- ◆ Își îndeplinește obligațiile (față de membrii echipei și entitățile externe).
- ◆ Este perceput ca fiind demn de încredere și fiabil de către alte entități.
- ◆ Cooperează cu alte entități mai degrabă decât să concureze cu acestea.
- ◆ Nici organizația, nici membrii echipei sale nu abuzează de poziția mai puternică pe care ar putea-o avea față de cealaltă parte.

În cadrul organizației:

- ◆ Membrii echipei își îndeplinesc obligațiile.
- ◆ Aranjamentele și promisiunile sunt respectate.
- ◆ Frontierele personale sunt respectate.
- ◆ Opiniile, remarcile și observațiile tuturor părților sunt luate în considerare. Oamenii sunt .
- ◆ Membrii echipei au încredere unii în alții.
- ◆ Membrii echipei se pot baza unii pe alții.
- ◆ Membrii echipei cooperează mai degrabă decât să concureze între ei.

Semnificația muncii

Cum înțelegem valoarea?

Sensul muncii se referă la percepția muncii ca un mijloc de a da sens vieții cuiva.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Astăzi, sensul muncii nu este o preferință, ci o nevoie umană fundamentală. Munca este o sursă esențială de sens în viață și de identitate.

Există o legătură între sensul muncii și nevoia de dezvoltare personală, relațiile pozitive la locul de muncă și angajamentul față de muncă.

Sensul muncii are un impact asupra

- ◆ angajamentul față de muncă,
- ◆ o mai mare loialitate a angajaților,
- ◆ mai multă autonomie și responsabilitate,
- ◆ satisfacția profesională,
- ◆ satisfacția generală de viață.

Indicatori: Cum știm dacă această valoare ghidează o organizație în acest domeniu

Membrii echipei

- ◆ Să creadă că ceea ce fac ei este esențial din perspectiva lor.
- ◆ Să creadă că munca lor are un impact mai semnificativ decât cel al unui individ.

Coerența cu misiunea organizației

Cum înțelegem valoarea?

Consecvența cu misiunea implică alinierea acțiunilor, comportamentelor, deciziilor și rezultatelor la valorile fundamentale și la scopul subliniat în misiunea a unei organizații.

De ce este important să fim ghidați de această valoare la locul de muncă?

Coerența cu misiunea:

- ◆ Contribuie la asigurarea faptului că organizația rămâne concentrată asupra scopului său și nu se abate de la obiectivele sale fundamentale. Modelează cultura organizațională și favorizează relațiile pozitive cu părțile interesate.
- ◆ Contribuie la alinierea tuturor aspectelor organizației, inclusiv a strategiilor, politicilor și activităților acesteia. Atunci când acțiunile și deciziile se aliniază cu misiunea, organizația se îndreaptă în direcția corectă și lucrează în vederea obținerii rezultatelor dorite în ceea ce privește valorile convenite.
- ◆ Construiește încredere și credibilitate în rândul părților interesate, inclusiv al angajaților, voluntarilor, beneficiarilor, donatorilor și comunității. Atunci când o organizație își îndeplinește în mod constant misiunea, aceasta demonstrează fiabilitate și integritate, consolidându-și reputația în timp.
- ◆ Oferă membrilor echipei un sentiment de scop și direcție. Ajută la crearea unei înțelegeri comune a obiectivelor și valorilor organizației, promovând o muncă pozitivă și motivată mediu. Angajații și voluntarii care se identifică cu misiunea au mai multe șanse să fie implicați și dedicați muncii lor.
- ◆ Permite flexibilitate în abordare, menținând în același timp o direcție generală coerentă. În timp ce misiunea de bază rămâne constantă, organizațiile pot fi nevoite să își adapteze strategiile și tacticile pentru schimbarea factorilor externi.
- ◆ Oferă o bază solidă pentru alinierea strategică. Ajută la orientarea procesului decizional.
- ◆ Ajută donatorii să rămână aliniați la organizațiile care le împărtășesc valorile. Este mai probabil ca donatorii să aibă încredere și să rămână loiali organizațiilor care își îndeplinesc în mod constant misiunea declarată.

O organizație:

- ◆ Acționează în limitele legale și etice, în conformitate cu declarația misiune.
- ◆ conduce procesele decizionale, respectând valorile și principiile enunțate în misiune.
- ◆ Alocă resursele, inclusiv timpul și bugetul, într-un mod care sprijină prioritățile misiunii.
- ◆ Evaluează calitatea rezultatelor și a produselor livrabile pentru a se asigura că acestea sunt conforme cu standardele misiunii.

echipei:

- ◆ Sunt mulțumiți de alinierea organizației la misiune.
- ◆ Să se comporte și să interacționeze pentru a determina dacă acțiunile lor sunt în concordanță cu misiunea.

Beneficiari:

- ◆ Sunt mulțumiți de satisfacerea nevoilor lor în conformitate cu misiunea organizației.



Instrumente, metode și idei pentru ateliere și cursuri de formare în domeniul asistenței

Acest capitol conține instrumente pentru a prezenta exemple de activități educaționale care sporesc gradul de conștientizare a rolului-cheie bine susținut. Toate acestea au fost elaborate pe baza experienței practice și au fost testate de educatori care lucrează cu diverse grupuri țintă. Setul de instrumente oferă o prezentare generală a curriculumului care se concentrează pe:

- ◆ **Asistență în recunoașterea problemelor interne**
- ◆ **Încurajarea comunicării transparente**
- ◆ **Promovarea unei culturi a bunăstării care sprijină toate persoanele**

Instrumentele se raportează practic la valorile prezentate în matricea Well-Support. Ele pot fi utilizate pentru:

- ◆ Introducerea conceptului de sprijin și cultură a bunăstării
- ◆ Reflectarea asupra valorilor de bună susținere și o înțelegere mai profundă a rolului lor în procesul decizional.

Am pus pictograme pentru a vă ajuta să navigați printre activități:



**COMPLEXITAT
E**



**DIMENSIUNEA
GRUPULUI**



ORA



Graficul bunăstării



medie



5+



50 min.

| | |
|--|--|
| INTRODUCUT DE | Nauka către Fundația Przygoda |
| BENEFICIILE PENTRU PARTICIPANȚI | Metoda poate fi utilizată ca ateliere ciclice de bunăstare pentru angajați, ca metodă de prevenire a epuizării profesionale |
| METODOLOGIE | Discuții în grup, studiu de caz, jocuri, hărți mentale, lucru în echipe mici, exerciții, activitate fizică, ateliere în aer liber, discuții la cafenea. |
| OBIECTIVE SPECIFICE | Creșterea gradului de conștientizare a burnout-ului, învățarea diferitelor modalități de a face față oboselei, sprijinul echipei, sprijinul individual pentru angajați, conștientizarea importanței de a avea grijă de propriul echilibru (corp, minte, emoții, sens) și, în cele din urmă, îngrijirea propriei stări de bine, abordarea pozitivă și energia de a acționa, sporind astfel starea de bine a întregii organizații. |
| MATERIALE | Flipchart, markere, hârtie A4, markere colorate |
| PROCES PAS CU PAS | <p>Exercițiul poate fi adaptat la numărul de participanți, iar timpul alocat poate fi ajustat în funcție de alegerea formatorului.</p> <p>Pași/ Drumul spre bunăstare/ Teme ale întâlnirilor ulterioare</p> <ol style="list-style-type: none">1. Discutarea problemei epuizării, a pierderii sensului scopului, a sentimentului de a fi împovărat de multitasking, a muncii într-un mediu stresant2. Determinarea nivelului individual și organizațional de bunăstare3. Examinarea nevoilor echipei și a factorilor care influențează bunăstarea la locul de muncă4. Discutarea în comun a procesului de schimbare, selectarea soluțiilor care ar trebui să fie implementate în activitatea echipei pe calea spre bunăstare |



Montaj de bunăstare



medie



10-25



35-50 min.

| | |
|--|--|
| INTRODUCUT DE | Instrumentul a fost introdus de Fundația Jövökerék. Pentru a fi utilizat în cadrul proiectului Well- Support, acesta a fost revizuit și testat în cadrul formării profesorilor organizată de Asociația Maghiară pentru Migranți. |
| BENEFICIILE PENTRU PARTICIPANȚI | Ajută la formularea cerințelor privind condițiile de muncă adecvate (în termeni fizici, organizaționali și sociali), în special pentru cei care provin din aceeași profesie și de la același loc de muncă. Este esențial ca aceștia să vadă clar ce depinde de alții și ce influențează ei personal. Acest lucru oferă o oportunitate de schimbare și reduce sentimentul de vulnerabilitate. |
| METODOLOGIE | <p>Sprijinirea celorlalți necesită un mediu profesional adecvat. Este esențial să vedem clar care sunt condițiile necesare pentru o muncă eficientă.</p> <p>Crearea unui montaj oferă o oportunitate de exprimare vizuală, simbolică a gândurilor și sentimentelor pe tema respectivă (condiții de muncă adecvate).</p> <p>Lucrul într-o echipă care este sigură pentru participanți facilitează schimbul de experiențe și oferă o perspectivă asupra mai multor aspecte și opinii care să prevaleze.</p> |
| OBIECTIVE SPECIFICE | <p>Devine vizibil care sunt condițiile pentru o muncă eficientă din punctul de vedere al participantului.</p> <p>Factorii controlabili și necontrolabili ai condițiilor ideale de lucru sunt revizuiți și exprimați.</p> |
| MATERIALE | Hârtie mare de împachetat, foarfece, lipici și reviste din care pot fi decupate imagini. |
| PROCES PAS CU PAS | <p>Rugați participanții să formeze grupuri (de exemplu, 3-4 participanți în fiecare grup) Grupurile discută ce instrumente (de exemplu, protocoale, comunicare, echipamente, mediu) și sprijin (de exemplu, formare, conducere, mentorat, asistență) de care au nevoie pentru a lucra eficient și când ar considera că munca lor este eficientă</p> <p>Grupurile întocmesc o listă scrisă a condițiilor de muncă eficientă și încearcă să le organizeze în categorii (vezi mai sus)</p> <p>Fiecare grup este instruit să găsească imagini din reviste și colecții de imagini (furnizate de formator) pentru a-și prezenta subiectele și concluziile și pentru a crea un colaj de imagini intitulat "Condițiile unei munci eficiente".</p> <p>Grupurile ar trebui să aleagă un vorbitor și să le prezinte celorlalți lucrarea finalizată - vorbitorul explică colajul, iar membrii grupului pot face comentarii sau alții pot avea și ei întrebări.</p> <p>Formatorul rezumă experiențele, subliniind asemănările și nevoile individuale.</p> |

Metoda Lowen



medie



4-20



20-30 min.

| | |
|--|--|
| INTRODUCUT DE | Nauka către Fundația Przygoda |
| BENEFICIILE PENTRU PARTICIPANȚI | Scopul principal este de a ajuta oamenii să elibereze tensiunea internă și stresul prin mișcări corporale, tehnici de respirație sau alte forme de exprimare. Aceasta îi poate ajuta pe oameni să depășească tiparele obișnuite și să învețe cum să reacționeze diferit în anumite situații. Ajungem să cunoaștem abilități de autocalmare pe care le putem folosi atunci când avem o zi proastă sau ne confruntăm cu mult stres, sentimente copleșitoare și/sau anxietate intensă. |
| METODOLOGIE | Alexander Lowen a dezvoltat o formă de psihoterapie minte-corp, folosind tehnici corporale pentru a consolida dialogul dintre oameni. Corpul și energia sunt factori-cheie în comunicare. |
| OBIECTIVE SPECIFICE | Metoda îmbunătățește conștientizarea emoțională, consolidează limitele, ajută la tratarea traumelor, îmbunătățește conștientizarea corpului și consolidează relațiile. |
| MATERIALE | scaun, saltea, perne, etc. |
| PROCES PAS CU PAS | <p>Acest instrument include adesea exerciții corporale în care se fac mișcări intenționate pentru a identifica și elibera tensiunea fizică din corp. Lucrul corporal recunoaște senzațiile fizice și le conectează la sentimente și la evenimente stresante sau traumatice din trecut, astfel încât să puteți trece peste ele.</p> <p>Împământare scaun:</p> <p>În timp ce stați jos, puneți ambele picioare pe podea. În timp ce inspirați, apăsați ușor picioarele în podea și fundul în scaun. Pe măsură ce expirați, concentrați-vă pe relaxarea pe scaun și pe podea. Simțiți cum scaunul vă susține și vă ține. Simțiți soliditatea solului de sub dumneavoastră. Observați orice senzațiile care apar în corpul dumneavoastră. Observați dacă anumite zone ale corpului vă atrag atenția în mod special. Observați-vă respirația.</p> <p>Aplecați-vă asupra împământării:</p> <p>Stați cu picioarele depărtate la lățimea șoldurilor (aproximativ 8" - 10"). Puneți-vă picioarele paralele între ele, cu vârfulurile îndreptate înainte. Îndoțiți partea superioară a corpului înainte și lăsați brațele să atârne. Sprijiniți-vă degetele pe podea pentru a vă ajuta cu echilibrul, dar fără greutate pe ele. Lasă-ți capul liber. Acest lucru poate necesita ceva antrenament, deoarece capul se poate opune inițial lăsării libere. Țineți-vă greutatea ușor în față, pe bolta picioarelor. Îndoțiți și îndreptați treptat genunchii de mai multe ori (fără a bloca genunchii). Respirați complet și profund. Inspirați în timp ce îndoțiți genunchii și expirați în timp ce îi îndreptați.</p> <p>Dacă întâmpinați dureri sau disconfort în timp ce vă întindeți, scoaterea unor sunete va ajuta la eliberarea durerii. Cu excepția cazului în care aveți o rană la genunchi, durerea se referă în general la zonele de tensiune. Dacă aveți o leziune la genunchi, fiți blând cu presiunea pe genunchi. Dacă simțiți tremurături sau vibrații în picioare, lăsați să treacă prin voi. Aceasta este energia care se mișcă în întindere, pe măsură ce tensionați mușchii. Pe măsură ce vă obișnuiți cu scuturarea, majoritatea oamenilor o găsesc plăcută.</p> |

PROCES PAS CU PAS

Rămâneți în poziția aplecat peste timp de câteva minute. Puteți modifica întinderea legându-vă înainte și înapoi și dintr-o parte în alta pe picioare. De asemenea, puteți experimenta îndreptându-vă picioarele cât de mult puteți, fără a le bloca, pentru a crește vibrațiile. Continuați să verificați dacă capul vă dă drumul și dacă nu mențineți tensiunea în gât. Când sunteți gata să încheiați, ridicați-vă încet și continuați să apăsați pe picioare pe măsură ce vă ridicați. Observați cum vă simțiți și ce experimentați. Dacă simțiți amețeli sau amețeli, apăsați de câteva ori cu picioarele în jos.

Comunicarea non-violentă în contextul organizațional



medie



+



75 min.

| | |
|--|--|
| INTRODUCUT DE | EIVA |
| BENEFICIILE PENTRU PARTICIPANȚI | Dezvoltarea capacității de a comunica eficient în funcție de nevoile fiecăruia |
| METODOLOGIE | <p>Marshall Rosenberg a dezvoltat metoda în anii '60. Resurse și explicații sunt disponibile aici (https://www.cnvc.org).</p> <p>NVC sprijină transformarea modului în care vorbim cu noi înșine și unii cu alții.</p> <p>NVC sprijină conversația empatică la un moment dat, vorbind "limbajul vieții"</p> |
| OBIECTIVE SPECIFICE | <ul style="list-style-type: none">◆ Participanții vor înțelege părțile esențiale ale comunicării nonviolente, inclusiv cum să observe și să descrie ceea ce se întâmplă, să înțeleagă sentimentele, să recunoască nevoile și să formuleze cereri clare.◆ să învețe cum să vorbească despre sentimentele și nevoile lor fără a da vina pe alții și cum să îi asculte pe ceilalți cu empatie◆ Dobândiți competențe prin practicarea comunicării într-o comunicare non-violentă:◆ să exerseze utilizarea comunicării non-violente în situații obișnuite cu care s-ar putea confrunta în activitatea lor în cadrul ONG-urilor, cum ar fi rezolvarea dezacordurilor, lucrul în echipă și discuții cu beneficiarii și partenerii. |
| MATERIALE | <p>Flipchart/poster sau prezentare a etapelor NVC Lista inventarului necesităților</p> <p>Lista inventarului sentimentelor</p> |
| PROCES PAS CU PAS | <p>Exercițiul poate fi adaptat la numărul de participanți, iar timpul alocat poate fi ajustat în funcție de alegerea formatorului.</p> <p>Pasul 1: mică dezbatere despre situațiile în care trebuie să comunicăm lucruri care ne fac să ne simțim inconfortabil: Cum le spunem celorlalți ce vă deranjează în comportamentele lor?</p> <p>Etapa 2: cu ajutorul suportului vizual (flipchart / poster sau prezentare etapelor NVC), sunt prezentate și explicate cele patru etape ale metodei (1. Observare 2. Sentimente 3. Nevoi 4. Cerere) (Timp: 10')</p> |

PROCES PAS CU PAS

Pasul 3: participanții primesc broșurile: 1. Lista inventarului nevoilor 2. Lista inventarului sentimentelor. În grupuri de 2, 3 sau 4, în funcție de cât de mare este grupul, aceștia sunt invitați să se familiarizeze cu nevoile și sentimentele. Timpul alocat poate fi ajustat dacă participanții sunt familiarizați cu conceptele (**timp recomandat: 15 '**)

Pasul 4: Participanții în grupuri de 3 sau 4 sunt invitați să testeze metoda NVC folosind un element/problemă concretă din interacțiunea lor anterioară: o situație în care au avut dificultăți de comunicare, o dispută. Ei pot, de asemenea, să simuleze o situație provocatoare. Ei vor fi invitați să comunice respectând cei 4 pași ai NVC și conceptele din cele 2 liste pe care le-au primit. În funcție de mărimea grupului, 1 sau 2 participanți vor avea rolul de observator. Testarea va permite tuturor participanților să utilizeze cei 4 pași și să primească și să ofere feedback. Pentru a face procesul mai ușor, facilitatorii pot propune scenarii cu situații provocatoare care să fie utilizate în testarea NVC. (**Timp recomandat: 30 '**)

Pasul 5: Odată ce testarea este gata, participanții sunt regrupați și se facilitează un debriefing. Întrebările pot fi adaptate la contextul precis al formării. Accentul ar trebui să fie pus pe conștientizarea participanților cu privire la această soluție tehnică/logică care trebuie utilizată în situații de presiune emoțională, grija față de nevoile și sentimentele tuturor și comunicarea asertivă. Concluziile trebuie să evidențieze elementele pozitive generate de utilizarea metodei într-un context organizațional. (**Timp recomandat: 20 '**)

Câteva sfaturi sau 10 lucruri pe care le putem face pentru a contribui la pacea internă, interpersonală și organizațională pe care să le împărtășim cu participanții

1. Petreceți puțin timp în fiecare zi reflectând în liniște la modul în care am dori să ne raportăm la noi înșine și la ceilalți.
2. Amintiți-vă că toate ființele umane au aceleași nevoi.
3. Verifică-ne intenția pentru a vedea dacă suntem la fel de interesați ca nevoile altora să fie satisfăcute ca și ale noastre.
4. Atunci când cerem cuiva să facă ceva, verificăm mai întâi dacă facem o cerere sau o solicitare.
5. În loc să spunem ce NU vrem să facă cineva, spuneți ce VREM să facă acea persoană.
6. În loc să spunem ce vrem ca cineva să FIE, să spunem ce acțiune am dori să întreprindă acea persoană, care sperăm că o va ajuta să fie în acel fel.
7. Înainte de a fi de acord sau în dezacord cu opiniile cuiva, încercați să vă acordați la ceea ce simte și are nevoie persoana respectivă.

8. În loc să spuneți "Nu", spuneți ce nevoie a noastră ne împiedică să spunem "Da".

9. Dacă ne simțim supărați, gândiți-vă ce nevoie a noastră nu este satisfăcută și ce am putea face pentru a satisface, în loc să ne gândim la ce este în neregulă cu alții sau cu noi înșine.

10. În loc să lăudăm pe cineva care a făcut ceva ce ne place, să ne exprimăm recunoștința spunându-i persoanei respective ce nevoie a noastră a satisfăcut acea acțiune.

Centrul pentru Comunicare Nonviolentă (CNVC) ar dori să existe o masă critică de oameni care utilizează comunicarea nonviolentă astfel încât toți oamenii să își poată satisface nevoile și să își poată rezolva conflictele în mod pașnic.



medie



10-25



20-45 min.

| | |
|---|---|
| INTRODUCUT DE | Instrumentul a fost introdus de Fundația Jövökerék. Pentru a putea fi utilizat în cadrul proiectului Well-Support, acesta a fost revizuit și testat în formării profesorilor organizată de Asociația Maghiară pentru Migranți. |
| BENEFICII PENTRU PARTICIPANȚI | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Participanții ajung să se cunoască mai bine prin împărtășirea poveștilor personale. ◆ Se constată că multe familii au fost deja implicate în migrație, dacă ne raportăm la cel puțin 2-3 ani în urmă. Cunoștințele despre migrație sunt dezvoltat. |
| METODOLOGIE | <p>Exercițiul permite participanților să afle mai multe despre originile etnice și familiale ale celorlalți.</p> <p>Majoritatea concluziilor privind migrația își au rădăcinile în experiențele noastre de viață și în situația actuală. Cu toate acestea, dacă examinăm problema pe o scară temporală mai largă, chiar și doar cu două generații în , putem observa că toate familiile au fost implicate într-o anumită măsură în migrație. Caracteristicile umane includ migrația, căutarea azilului și căutarea unei vieți mai bune, în care să se poată trăi.</p> |
| OBIECTIVE SPECIFICE | <p>Exercițiul are două obiective care se exclud reciproc:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sprijinirea membrilor grupului pentru a se cunoaște între ei 2. să urmărească istoricul de migrație al persoanei utilizând o hartă vizualizată |
| MATERIALE | <p>Pentru realizarea exercițiului este necesară o hartă a lumii la scară mare. Dacă imprimarea este dificilă, harta poate fi prezentată și digital. Rezultatul este mai spectaculos dacă fiecare participant folosește stilouri de propria sa culoare, deci merită să folosiți atâtea stilouri colorate câte participanți vor fi.</p> |
| PROCES PAS CU PAS | <ol style="list-style-type: none"> 1. O persoană trebuie să se gândească la istoria familiei, în special din punctul de vedere al migrației. 2. Fiecare ar trebui să aleagă unul dintre numeroasele stilouri colorate. 3. Cu stiloul selectat, unul câte unul, marcați pe harta lumii locul în care s-a născut și locul în care s-au părinții și bunicii săi. Este vorba de un total de 7 notații pentru fiecare persoană. 4. Dacă există mulți participanți sau puțin timp, este suficient să se facă doar marcasele. Dacă există timp, participanții ar trebui să spună povestea familiei lor. 5. Când fiecare participant a terminat de marcat, formatorul rezumă concluzia. Desenul animat va arăta din câte locuri provenim și că toți suntem puternic afectați de migrație, chiar dacă se iau ca bază doar câteva generații. |
| DOCUMENTE, BROȘURI, SITE-URI WEB REFERITOARE LA INSTRUMENT | <p>Harta lumii:</p> <p>https://www.storyboardthat.com/hu/storyboards/hu-examples/vilagterkep-poszter</p> |

Jocul de antrenament Expedition



Înalt



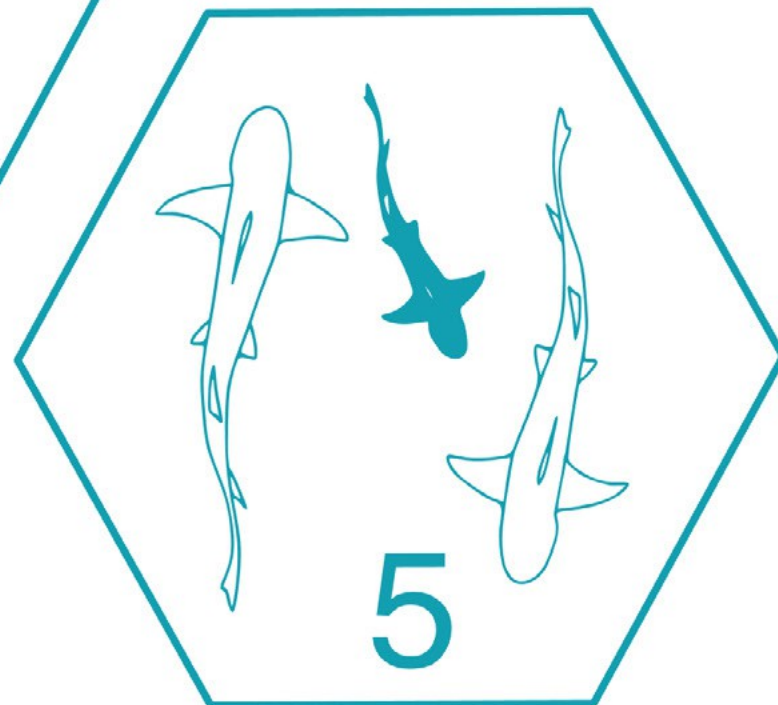
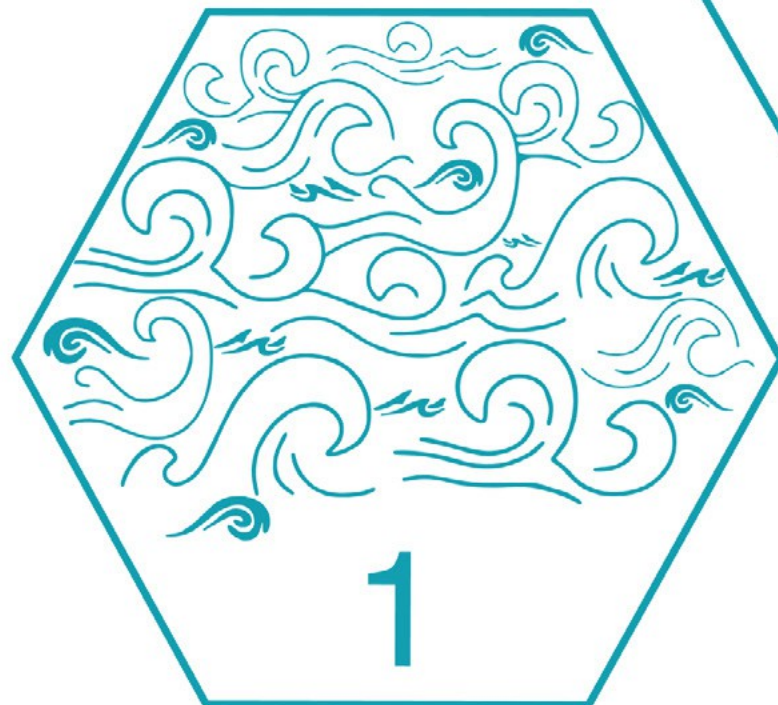
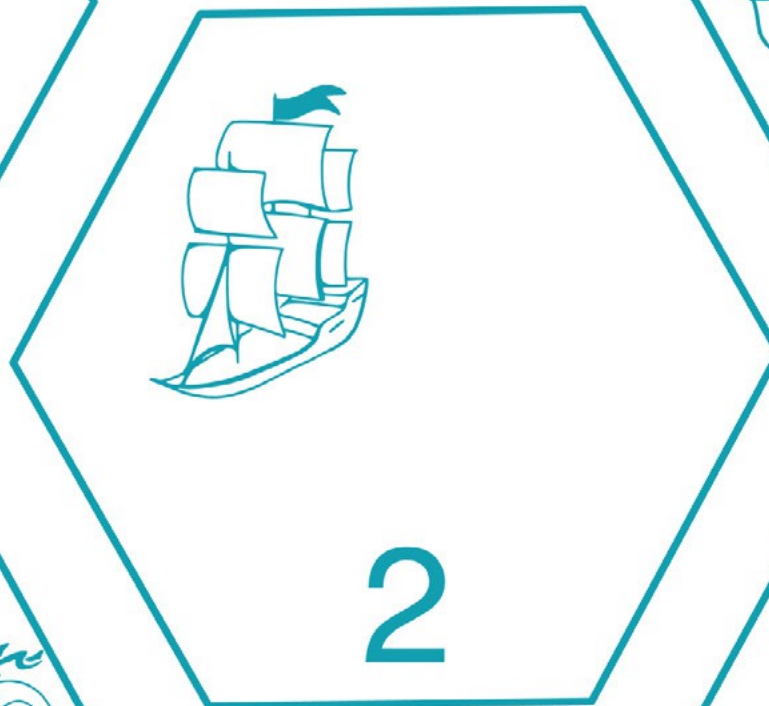
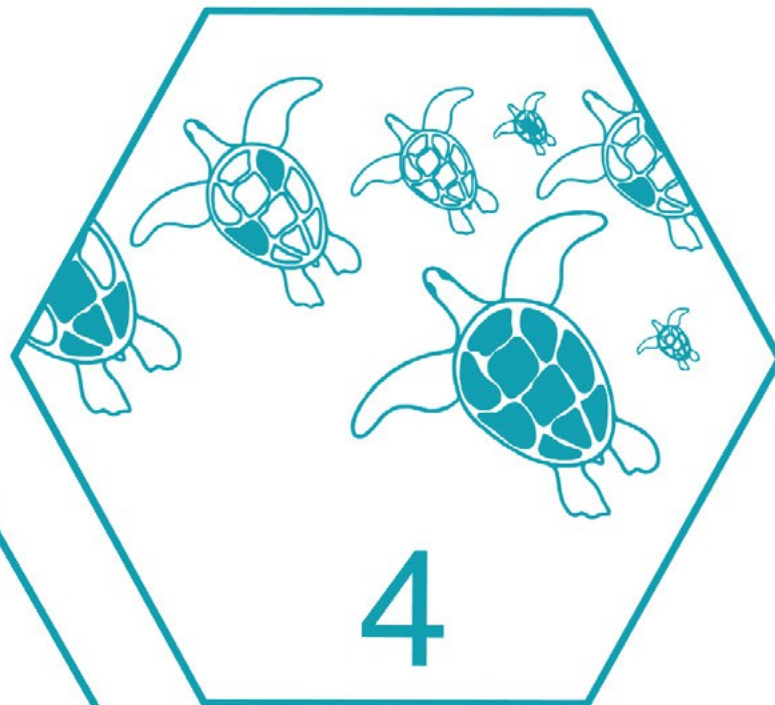
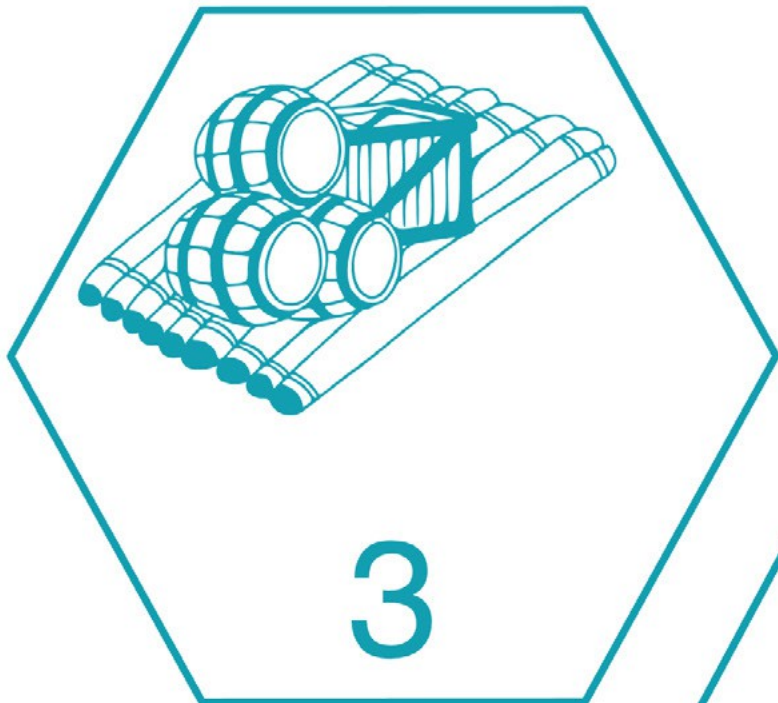
6-20



180-240 min.

| | |
|--|---|
| INTRODUCUT DE | Instrumentul a fost elaborat de sTOP și evaluat și dezvoltat în colaborare cu toți partenerii Well-Support. |
| BENEFICIILE PENTRU PARTICIPANȚI | <ul style="list-style-type: none">◆ Încurajarea participării și implicării active, facilitarea reflecției participanților asupra stării de bine este un subiect esențial, dar adesea ignorat◆ Prezentarea interactivă și plăcută a conceptelor esențiale crește probabilitatea ca participanții să le asimileze și să le aplice.◆ Crearea unui mediu de învățare experiențială în care participanții pot simula situații din viața reală legate de stres, gestionarea volumului de muncă și îngrijirea de sine. |
| METODOLOGIE | |
| OBIECTIVE SPECIFICE | Jocul Expedition Game este conceput pentru a fi colaborativ, promovând munca în echipă și comunicarea. Implicarea membrilor echipei în discuții despre bunăstare într-un cadru de joc promovează o cultură în care bunăstarea devine o responsabilitate comună și încurajează dialogul deschis. |
| MATERIALE | <ul style="list-style-type: none">◆ 30 de plăci de tablă - cu ajutorul lor se construiește harta pe care jucătorii se deplasează în timpul jocului folosit modular. Acestea permit schimbarea plăcii de joc în jocuri ulterioare sau în funcție de obiectivul de antrenament adoptat◆ diagrame ale navei - o viziune schematică a navei jucătorilor cu o diviziune în punți și vele, ajută la imaginarea situației și la numirea celor mai esențiale valori a echipei◆ 2 modele de nave - servesc drept pionii care marchează locația curentă a echipei pe hartă◆ 30 de butoaie - vizualizarea proviziilor de alimente necesare pentru deplasarea în joc,◆ 30 de monede - o reprezentare simbolică a resurselor financiare ale echipei câștigate și pierdute în timpul jocului,◆ 3 jetoane coroană - stivuite în timpul jocului pe insulele descoperite și, în același timp, un indiciu al comorii ascunse◆ 50 de jetoane de nemulțumire - jetoanele roșii transparente sunt folosite pentru a comunica opoziția și conflictul în timpul jocului,◆ clepsidra - pentru sincronizare în anumite situații |
| PROCES PAS CU PAS | Acesta este descris în detaliu mai jos, în instrucțiunile jocului. |

față



decuțați piesele de joc

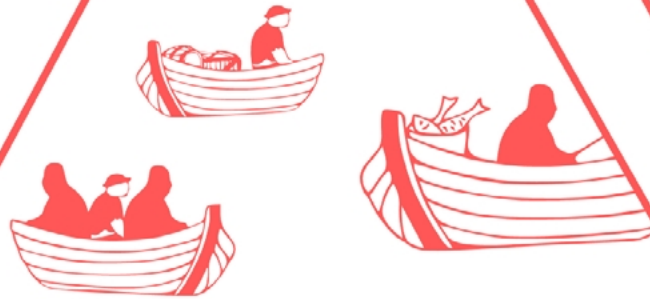
înapoi

decupați piesele de joc

față

8

9



7



6



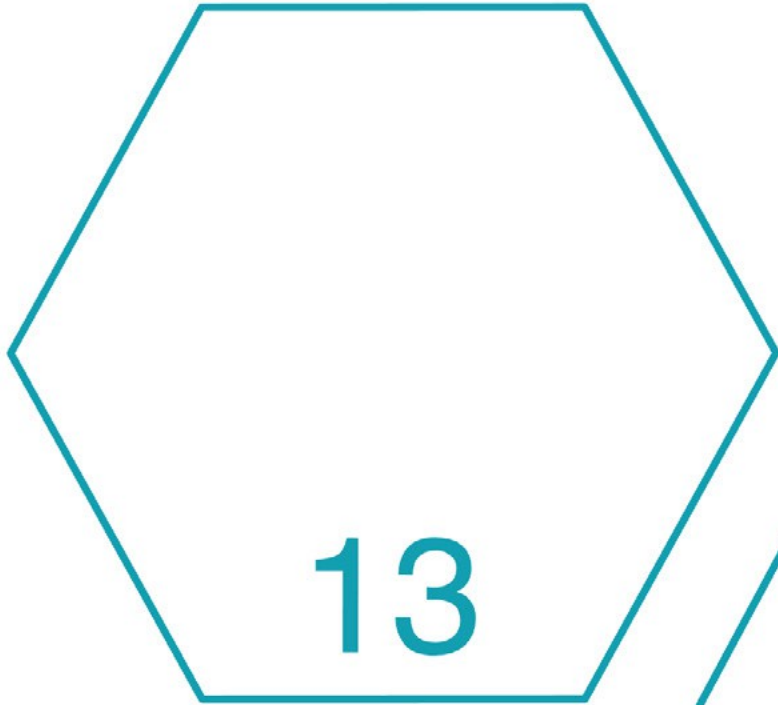
10

decupați piesele de joc

înapoi

decupați piesele de joc

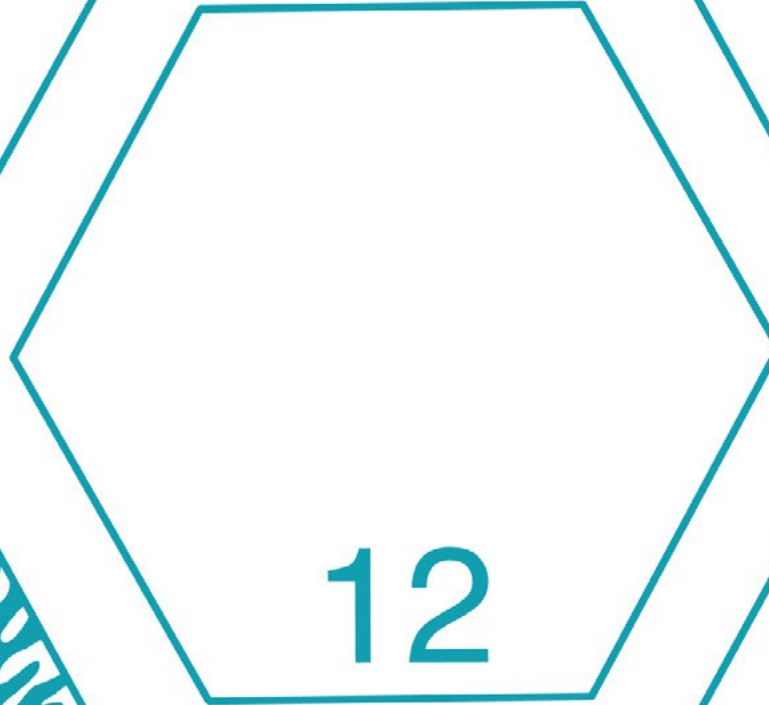
față



13



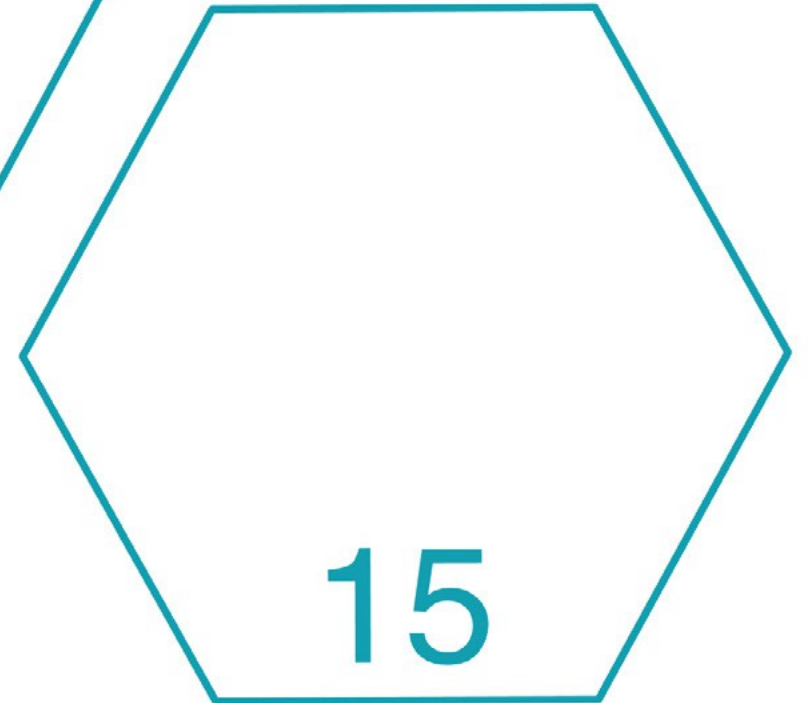
14



12



11



15

decuțați piesele de joc

înapoi

decupați piesele de joc

față

18

19



17



16

decupați piesele de joc

20

înapoi

decupați piesele de joc

față

23

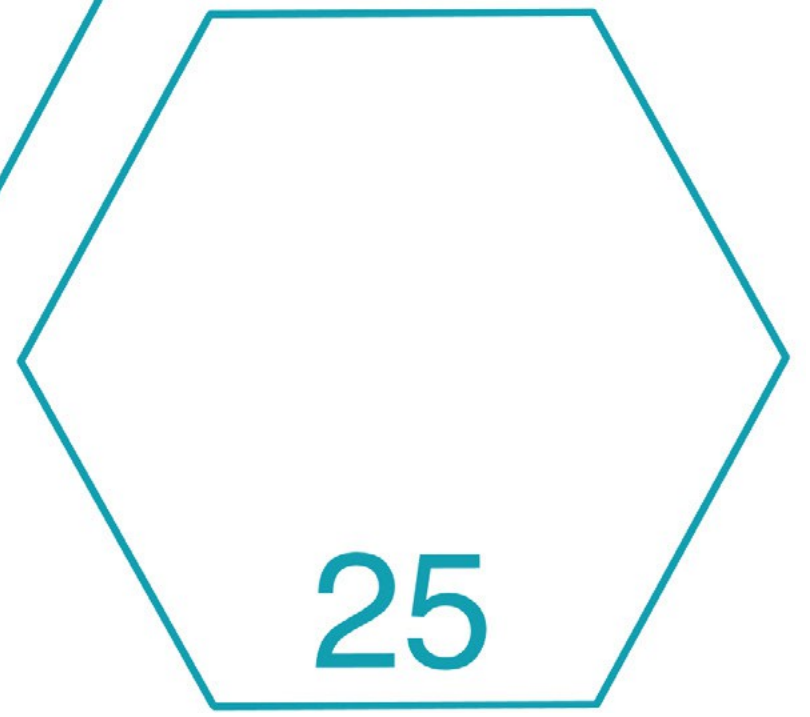
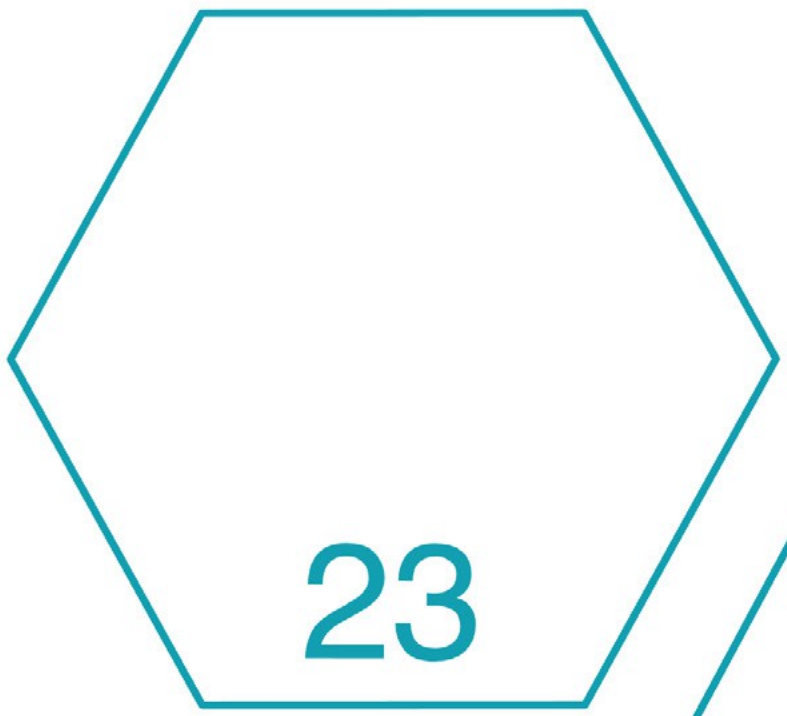
24

22

21

25

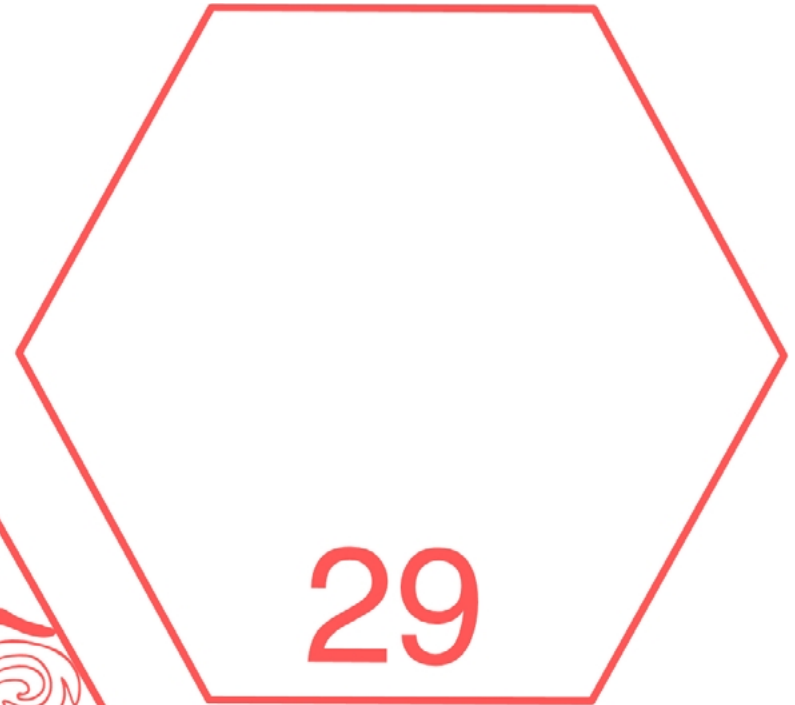
tăiați piesele de joc



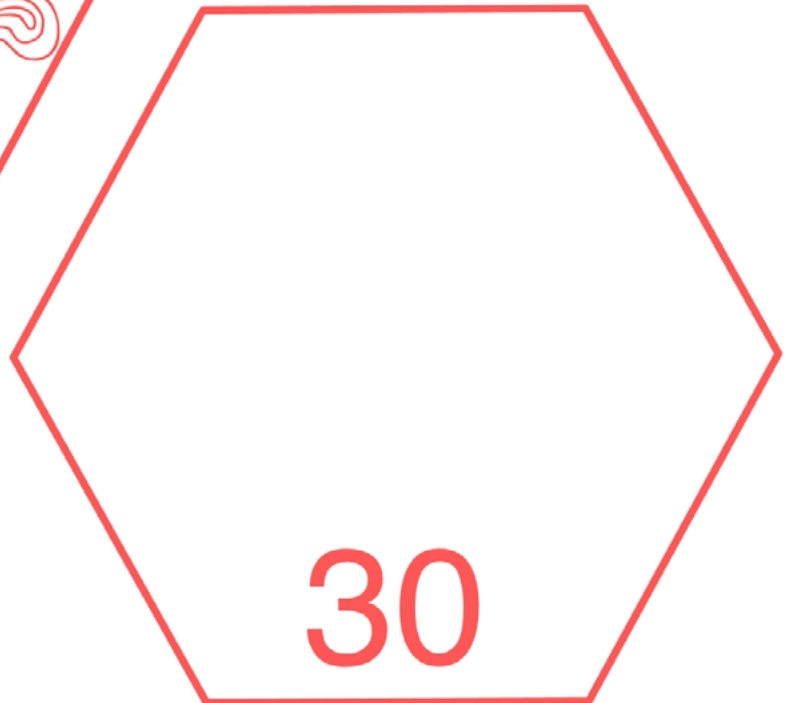
înapoi

decupați piesele de joc

față



tăiați piesele de joc



înapoi

decupați piesele de joc



Jocul Expedition instrucție 1

Introducere

Sunteți pe cale să vă imbarcați într-o călătorie extraordinară! Furtunile, șerpii de mare și pirații nu vă amenință. Pregătește-ți pânzele, ia-ți pozițiile și stabilește-ți cursul - aventura te așteaptă!

Expediția este un joc de simulare în care jucătorii își asumă rolul de ofițeri de navă aflați într-o vânătoare de comori. Sarcina lor este să ia decizii împreună, să rezolve provocările pe care le întâlnesc și să aibă grijă de bunăstarea lor și a celorlalți membri ai echipajului.

Cruise este, de asemenea, un joc de instruire. Aceasta înseamnă că scopul său principal este de a stârni anumite reacții în rândul participanților, care, după cum a discutat formatorul, pot duce la schimbări de atitudine sau la dobândirea de noi competențe. Acest context este foarte important pentru desfășurarea jocului și utilitatea sa. Atunci când pregătiți jocul,

nu uitați să rezervați timp pentru discuții și alte elemente de atelier necesare pentru a aplica eficient jocul în toată amploarea sa. Aceasta nu înseamnă, desigur, că jocul nu are o componentă distractivă. Umorul și interacțiunile amuzante fac parte din experiență, dar nu domină discuțiile, negocierile și definirea rolurilor echipei. Conștientizarea caracteristicilor jocului va face mai ușoară introducerea jucătorilor și desfășurarea întregului proces educațional. Este vorba, de asemenea, de timpul necesar pentru desfășurarea întregul joc, inclusiv discuțiile. Jocul în sine durează între 1,5 și 2,5 ore, dar vor fi necesare încă 2-3 ore pentru a discuta cursul și pentru a încheia discuțiile de grup care apar în timpul jocului.

Un element important al jocului este natura sa deschisă. Jucătorii își decid cursul prin conducerea

nava lor. În funcție de ipoteze și de obiectivele educaționale, jocul poate fi modificat, dar acest element - influența jucătorilor asupra lumii jocului - este extrem de important. Acest lucru le permite să își creeze propria poveste în cadrul jocului și să se cunoască mai bine ca echipă.

Jocul a fost dezvoltat ca parte a proiectului The Wellbeing of Refugees' Supporters și s-a concentrat pe bunăstarea echipelor implicate în a-i ajuta pe alții - aici, refugiații. Împreună cu un grup de parteneri internaționali, am căutat modalități de a sprijini oamenii care îi ajută pe alții în mod eficient prin crearea de echipe cu valori comune.

Aceste presupuneri au devenit baza creativă pentru dezvoltarea jocului, iar tu vei întâlni elemente ale acestora în secțiunile ulterioare ale acestui manual.

În cele din urmă, jocul Expedition este conceput pentru grupuri de adulți - ad hoc, proiecte sau grupuri de colaborare reunite. Natura deschisă a jocului înseamnă că acesta poate fi jucat de grupuri diferite, mai mult sau mai puțin avansate și integrate. Nu există explicit contraindicații, cu excepția răului de mare... și a vârstei legale. Participarea poate fi o experiență prea dificilă pentru copii și adolescenți din naturii sale interactive. Aceasta poate necesita construirea suplimentară de mecanisme de siguranță și instrumente de pregătire adecvate pentru aceste grupuri.

Instrucțiuni generale

Elemente ale jocului - o listă cu un scurt comentariu despre ce sunt acestea

- ◆ 30 de piese de tablă - cu ajutorul lor se construiește harta, pe care se deplasează jucătorii

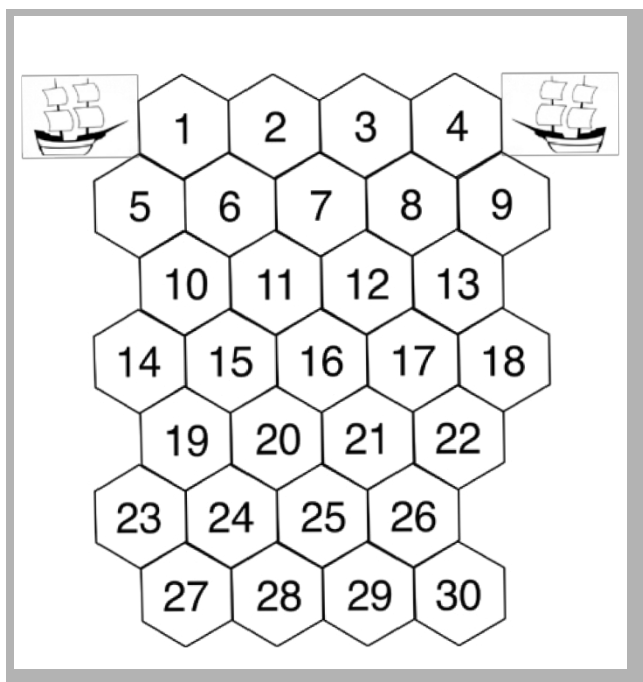
în timpul jocului folosit modular ei

permite schimbarea tablei în jocurile ulterioare sau în funcție de obiectivul de antrenament adoptat

- ◆ hărți ale navei - o viziune schematică a navei jucătorilor cu o împărțire în punți și vele, ajută la imaginarea situației și la numirea celor mai importante valori ale echipei
- ◆ 2 modele de nave - servesc drept pionii care marchează locația curentă a echipei pe harta
- ◆ 30 de butoaie - vizualizarea proviziilor de alimente, necesare pentru deplasarea în joc,
- ◆ 30 de monede - o reprezentare simbolică a resurselor financiare obținute de echipă și a pierdut în timpul jocului,
- ◆ 3 jetoane coroană - stivuite în timpul jocului pe insulele descoperite și, la în același timp, un indiciu al comorii ascunse
- ◆ 50 de jetoane de nemulțumire - jetoanele roșii transparente sunt folosite pentru a comunica opoziție și conflict în timpul jocului,
- ◆ clepsidra - pentru sincronizare în anumite situații

Pregătirea jocului

- ◆ Întindeți o hartă cu numerele de la 1 la 30 în funcție de culorile lor pe verso lateral. Aceasta este așa-numita configurație de bază, recomandată jucătorilor începători și instructorilor.
- ◆ Ambele grupuri ar trebui să aibă propriul lor spațiu de lucru - câteva scaune cu un masă opțională pentru a-și plasa resursele și diagrama navei.



- ◆ Între cele două grupuri va fi o masă cu o hartă a jocului - dale aranjate în funcție de schema aleasă.
- ◆ Masa cu harta trebuie să fie ușor accesibilă, dar nu prea aproape de pozițiile ambelor grupuri, astfel încât deplasarea unei nave necesită apropierea de aceasta. Acest lucru menține jocul dinamic și structurat.
- ◆ Jucătorii împărțiți în două echipe primesc o diagramă a navei (proprie fiecărui grup).
- ◆ Fiecare navă primește resurse inițiale - 10 butoaie de provizii și 3 monede.
- ◆ Navele sunt plasate pe hartă lângă numerele 1-5, dar nu în același loc. În acest fel, traseul lor nu se va suprapune, dar, în același timp, vor avea șanse egale în drumul spre comoară.
- ◆ Plasați provizii suplimentare, monede și coroane lângă tablă, astfel încât acestea să poată să le acceseze cu ușurință.
- ◆ Jucătorii își pot pregăti materiale pentru a-și înregistra reflecțiile și observațiile din timpul jocului - astfel de materiale colectate vor fi utile atunci când se discută cursul jocului.
- ◆ Fiecare jucător primește o resursă individuală - 3 jetoane de nemulțumire. Utilizarea acestora va fi discutată mai târziu instructorului.
- ◆ Este timpul să începem jocul.
- ◆ Introducere în joc
- ◆ Mai jos este prezentat conținutul dat jucătorilor înainte de începerea jocului. O discuție mai amplă a normelor este prezentată mai jos:
- ◆ Sunteți pe cale să vă îmbarcați într-o călătorie în căutarea unei comori ascunse.
- ◆ Acționați ca două echipe de explorare independente.
- ◆ Fiecare echipă are la dispoziție propria navă.
- ◆ Veți juca rolul de ofițeri. În plus față de voi, există un echipaj de 10 pe bord.
- ◆ În prezent nu există niciun căpitan pe nava ta.
- ◆ Puteți decide împreună să numiți unul dintre ofițeri în funcția de căpitan sau să păstrați un împărțire egală a responsabilităților.
- ◆ Înainte de a pleca, trebuie să stabiliți numele navei dvs. și valorile pe care le doriți să urmați.
- ◆ Scrieți valorile alese pe vele - căsuțele goale de pe diagrama dvs. navă.
- ◆ O singură pânză este o singură valoare.
- ◆ Jocul are loc în timp real.

- ◆ Te deplasezi pe o hartă formată din dale
- fiecare piesă este o situație cu care trebuie să te confrunți.
- ◆ Vă deplasați cu o piesă în direcția aleasă și renunțați la un butoi de provizii.
- ◆ Fiecare mutare este de o zi.
- ◆ Fără provizii, mișcarea este imposibilă, iar jocul s-a terminat pentru tine.
- ◆ Sunteți în căutarea unei comori, a cărei locație este determinată de trei insule ascunse pe tablă.
- ◆ Fiecare dintre voi primește 3 jetoane de nemulțumire.
- ◆ Dacă în timpul jocului simți că o anumită decizie nu a fost pe placul tău sau nu vă place atmosfera de pe navă, puneți un jeton pe diagrama navei.
- ◆ Dacă colectezi cinci astfel de jetoane, călătoria ta este oprită, iar sistemul de urgență începe procedura.
- ◆ Fiecare mișcare pe hartă costă o unitate de provizii.
- ◆ Pentru câmpurile descoperite o dată, vă puteți deplasa înapoi, dar acest lucru nu implică costuri suplimentare beneficii.
- ◆ Alege primul tău câmp și mișcă-te!

Reguli de joc

Participanții se împart în două grupuri - fiecare grup își gestionează propria navă. Ambele unități se deplasează simultan pe tabla de joc. Fiecare mișcare costă o unitate de provizii, dar nu există limită de timp. Acest lucru înseamnă că cursul jocului pentru cele două grupuri poate fi diferită. Ritmul jocului este stabilit de prezentarea dilemelor de către facilitator și de conversația despre acestea în cadrul grupului. Rolul facilitatorului este de a menține un echilibru între atenția și timpul acordat ambelor grupuri. Dacă grupurile iau decizii prea repede, facilitatorul trebuie să încurajeze o discuție aprofundată, punând întrebări de urmărire sau întrebând despre motivația grupului sau despre valorile echipei. În mod similar, în direcția opusă - dacă discuția durează prea mult, facilitatorul le poate reaminti jucătorilor scopul jocului și timpul limitat al cronometrului.

Scopul jocului este de a găsi comoara. Acesta este un obiectiv explicit, transmis direct la începutul jocului în introducerea jocului. Un obiectiv suplimentar, mai relevant din perspectiva antrenorului, este acela de a declanșa o experiență de învățare, aducând jucătorii în perspectiva valorilor și lucrând cu ei într-un mediu practic. Din această perspectivă, obținerea sau nu a comorii este secundară. Un joc care se încheie devreme, de exemplu, ca urmare a colectării jetoanelor de

trecerea timpului, poate fi, de asemenea, o experiență de învățare, care, desigur, necesită discuții suplimentare.

Un element-cheie al jocului este luarea deciziilor în grup. Pentru cei care participă, acesta este un fel de teren de testare în care pot testa diferite idei pe această temă, se pot cunoaște mai bine ca grup și își pot aprofunda înțelegerea comună a valorilor alese la începutul jocului. Lucrul în comun pentru rezolvarea problemelor legate de scenariu ar trebui să ducă la o mai bună comunicare în cadrul grupului, dar, pe drumul către acest obiectiv, poate provoca și conflicte.

Discutarea modului decizional al grupului poate face parte din pregătirea pentru joc. O întrebare formulată direct cu privire la modul de luare a deciziilor al grupului ar trebui să fie un contract specific. Dacă grupul nu este competent să dezvolte independent un model de lucru în comun, alegerea poate fi făcută pe baza unui catalog închis. Soluțiile sugerate sunt:

- ◆ selectarea unui căpitan, care are ultimul cuvânt
spune
- ◆ funcția de rotație a căpitanului, trecând între jucători la fiecare mutare sau mai puțin frecvent
- ◆ alegerea prin vot, cu o majoritate simplă
- ◆ unanimitate
- ◆ împărțirea puterilor/rolurilor între jucători de exemplu, intendent, militar, etc., legate de tipurile de situații întâlnite
- ◆ randomizare :D

Resursele sunt utilizate în joc ca mijloc de plată. Provițiile de hrană sunt folosite pentru deplasarea pe tablă și în unele dileme. Aurul este o comoară acumulată de grup, dar și un mijloc de plată, care poate fi cheltuit în paradisuri prietenoase și în unele dileme. Jetoanele nemulțumire sunt un resursă negativă, fără utilizări suplimentare posibile.

Jetoanele nemulțumire sunt folosite în joc pentru a marca problemele interne ale grupului. Cele mai multe dintre ele află în posesia jucătorilor; în cazuri rare, sursa lor poate fi dilemele prost rezolvate. Cu cât se colectează mai multe jetoane de nemulțumire, cu atât starea de morală a echipajului - ofițeri și marinari - este mai proastă. În total, un grup poate colecta maximum 5 jetoane de acest tip. Acest lucru nu este posibil fără jetoane adăugate din fondul de jucători. Colectarea unui astfel de număr de jetoane înseamnă oprirea călătoriei pentru grup și deschiderea unei evaluări

conversația despre progresul său. Facilitatorul moderează apoi conversația pe această temă.

Unitatea de bază a jocului sunt dilemele, pe care jucătorii le învață pe măsură ce se deplasează pe tablă.

O piesă de tablă nou descoperită este marcată cu un număr, direcționând către descrierea din indexul atașat manualului. Există diferite tipuri de dileme în joc:

- ◆ Deschide cu o poveste - în care jucătorii, ascultând o poveste scurtă, încearcă să scrie care se termină singure,
- ◆ Open minimal - jucătorii caută singuri o soluție, ghidați în principal prin interpretarea lor minimalistă conținut,
- ◆ Închis fără indicatori - jucătorii aleg un răspuns dintr-un răspuns închis cafenea,
- ◆ Închis cu indicatori - similar cu cel de mai sus, dar în plus, jucătorii învață care va costul și profitul fiecărei decizii,
- ◆ Formare - o dilemă bazată pe structura unui de formare, care creează interacțiunea de grup,
- ◆ Etapă închisă - o dilemă împărțită în etape, fiecare închisă cu alegerea unei opțiuni care direcționează mai departe în poveste.

Jocul se încheie în această situație:

- ◆ expirarea timpului alocat pentru joc
- ◆ achiziționarea comorii de către unul dintre grupuri
- ◆ renunțarea la continuare de către ambele grupuri

La sfârșitul jocului, facilitatorul conduce o discuție despre joc. Opțiunea recomandată presupune o discuție în două etape - mai întâi în grupuri și apoi împreună.

Cum să lucrați cu el în joc

Rolul facilitatorului este esențial pentru desfășurarea jocului. Pe de o parte, acesta este maestrul de joc care explică regulile jocului, supraveghează desfășurarea acestuia și prezintă dilemele întâlnite. Pe de altă parte, este facilitatorul procesului, a cărui sarcină va fi să implice grupul în joc, să sprijine grupul în luarea deciziilor și în discuții, dar și să reacționeze în situații de conflict. Vă recomandăm să vă familiarizați temeinic cu conținutul

a jocului înainte de a-l începe, astfel încât să fie o experiență care vă deschide spre schimbare, dar care, în același timp, este sigură pentru cei care participă.

La fel ca în cazul activităților de formare similare, și în cazul jocului, merită să luați în considerare stabilirea unor reguli cooperare înainte de începerea jocului. Un set de reguli poate facilita implicarea celor care participă și va oferi un punct de referință sigur în situații de criză.

De asemenea, este o idee bună să luați o decizie personală cu privire la stilul de joc înainte de începerea jocului. Decizia se referă în principal la nivelul de interferență în timpul jocului și la sprijinirea jucătorilor în situații dificile, de exemplu, niveluri scăzute de resurse sau conflicte. Confruntarea cu un eșec, de exemplu, o călătorie finalizată anterior, poate fi o experiență de învățare. Cu toate acestea, va fi prea dificil din punct de vedere emoțional pentru unele grupuri și manipulatori și poate afecta negativ continuarea colaborării. Stilul implicat, pe de altă parte, poate fi nepotrivit pentru unele grupuri și persoane și poate provoca rezistență. Decizia privind stilul trebuie să se bazeze pe experiența personală de lucru cu grupurile și merită să luați în considerare acest aspect înainte de începerea jocului.

Jocul se poate schimba în multe domenii. Modificările pot fi:

- ◆ durata jocului, care poate fi scurtată, prelungită, sau jocul poate să fie împărțite în părți,
- ◆ împărțirea în grupuri sau jocul în echipă mai mare,
- ◆ dinamica dintre grupuri - consolidarea concurenței sau cooperarea între acestea,
- ◆ dileme care pot fi compuse independent sau extinse pentru a include situații noi,
- ◆ regulile de joc prin adăugarea de noi reguli înainte sau în timpul jocului,
- ◆ numărul de persoane participante,

Fiecare modificare poate afecta cursul jocului și rezultatele acestuia. În acest caz, este util să vă bazați pe experiența dumneavoastră din sesiunile anterioare de antrenament cu un anumit grup și pe jocul variantei de bază.

Provocările potențiale care pot apărea timpul jocului se referă în principal la reacțiile jucătorilor la regulile și situațiile propuse. Pe parcursul jocului, poate apărea un conflict care degenează într-o ceartă serioasă. În

o astfel de situație, recomandăm introducerea unei pauze în joc pentru a clarifica situația. Jucătorii pot manifesta un angajament scăzut. Merită să se determine care este sursa de o astfel de rezistență exprimată. Aceasta poate fi legată de teama jucătorilor de evaluarea reciprocă, de neînțelegerea regulilor jocului și de sentimentul de pericol rezultat. De asemenea, poate rezulta din așteptări diferite, de exemplu, nivelul de dificultate al jocului este prea scăzut. În această situație, merită să opriți jocul și să verificați sursa rezistenței împreună cu cei implicați.

Sugestii pentru prezentarea jocului ca activitate educațională

În practică, puteți desfășura jocul ca o activitate distractivă și educativă, urmând toate cele patru etape ale învățării prin procesul bazat pe cercul lui Kolb.

Formare de patru ore, concepută pentru până la paisprezece participanți și un facilitator.

- ◆ Introducere (20 de minute): prezentarea participanților și a facilitatorului, discutarea obiectivelor reuniunii și a regulilor de cooperare (opțional).
- ◆ Colectarea valorilor grupului (20 de minute) - Ce valori urmărim ca individual și ca echipă? Facilitatorul clasifică și discută sloganurile de pe cartonașe.
- ◆ Introducere în joc (20 de minute) - discutarea regulilor, împărțirea în două grupuri și introducerea aplicării valorilor colectate în partea anterioară.
- ◆ Gameplay (90 de minute)
- ◆ Pauză (dacă este necesar: 15 minute)
- ◆ Discuții despre gameplay (aproximativ 15 minute): colectarea impresiilor celor să participe, să discute în echipe și apoi să discute ce a funcționat și ce trebuie schimbat.

Întrebări care vă pot ajuta să parcurgeți această etapă:

- Ce s-a întâmplat?
- Care sunt sentimentele tale față de ceea ce ai făcut deja?
- Ce ați observat?
- Ce v-a surprins?

Focus pe valori (15-30 de minute) - o conversație comună, moderată, despre valorile individuale colectate în prima etapă a formării.

Întrebări care vă pot ajuta să parcurgeți această etapă:

- Care este scopul jocului?
- Cum v-ați decis cu privire la următoarea mișcare și opțiunile alese?
- V-ați simțit inclus în procesul de luare a deciziilor?
- Ce v-a ajutat să vă decideți? Ce a făcut-o dificilă?
- Echipa a ales să aleagă un căpitan sau să ia decizii colective, și cum a afectat acest lucru jocul?
- V-ați urmat valorile atunci când ați abordat situația?
- Pentru ce sunt acestea?
- Cum să le punem în aplicare?
- Care dintre ele trebuie apărute, care trebuie schimbate și completate, cum afectează acțiunea dumneavoastră aici?
- V-ați confruntat cu dileme în timpul expediției? Cum le-ați rezolvat?
- Ce a fost o comoară pentru tine? V-ați concentrat mai mult asupra comorii sau pe valori? Respectarea valorilor v-a ajutat să găsiți comoara?
- Cum v-ați simțit cu privire la deciziile bazate/nebazate pe valorile dumneavoastră?
- De ce v-ați folosit/nu v-ați folosit jetoanele? Dacă da, când?

Legătura cu practica de zi cu zi (15-30 minute)

- Cum vă afectează/ influențează valorile deciziile pe care le luați zilnic în activitatea noastră comună?
- Ce valori modelează relația dvs. de lucru cu echipa/ beneficiari, procesul decizional etc.?
- Pe ce valoare din matricea Well-Support doriți să vă concentrați în următoarele câteva săptămâni pentru a consolida cultura de bună susținere în cadrul echipei/ organizației dumneavoastră?

- ◆ Sfârșitul instruirii (15 minute) - runda de închidere, un rezumat al sesiunii.

Pe parcursul întregului proces, trebuie să le permiteți participanților să își asume responsabilitatea pentru performanța lor și să accepte toate alegerile pe care le-au făcut. Este esențial să le oferiți participanților spațiu pentru a-și împărtăși sentimentele și ideile despre expediția lor.

Rolul unui educator este de a oferi altora oportunități de a acționa și de a beneficia de această

experiență.

Indexul cazurilor de joc

Dilema 1 - Furtuna

Tip: Formare

Descriere: O furtună puternică reprezintă o amenințare pentru navă și echipajul său. Aveți la dispoziție un minut pentru a lua o decizie.

Alegeri:

1. Îți asumi un risc și navighezi, dai cu banul, cap - reușești să navighezi în siguranță prin marea agitată, pajură - nava este avariata, pierzi o parte din provizii inundate de apă (-3 barili de provizii),
2. Te oprești, cobori pânzele și aștepti să treacă furtuna (-1 butoi de provizii), echipajul își exprimă recunoștința (consecințe ale complotului, niciun impact asupra resurselor dvs.).
3. Lăsați echipajul să decidă (FUNCȚIONEAZĂ ȘI ÎN CAZUL ÎN CARE GRUPUL NU IA O DECIZIE ÎNTR-UN MINUT) - marinarii cu experiență sunt perfect capabili să facă față provocărilor unui furtună, dar lasă o ușoară umbră în poziția voastră de ofițeri.

Dilema 2 - NAVA NECUNOSCUȚĂ DE PE HORIZON

Tip: Închis etapizat

Descriere: Nava nu are însemne vizibile, dar se îndreaptă rapid spre noi.

Alegeri:

1. Fugim - fără efect,
2. Semnalăm o întrebare cu privire la identificare - este o navă de căutare care cere ajutor pentru a găsi o navă pierdută în această zonă mai repede, puteți:
 - ajutați-i (pierdere de tură, - 1 butoi de provizii, + 2 monede de aur),
 - refuză (fără efect).
3. O lovitură preventivă de tun - tu poate fi capabil să îndepărteze o potențială amenințare sau concurență, ca răspuns nava se pregătește de luptă:
 - fugim (pierdere de tură, -1 baril de provizii) și echipajul reacționează la o astfel de inconsecvență, verificați cum se raportează valorile dvs. la această situație,
 - toată lumea la locurile lor - începe o bătălie pe mare în care celălalt echipaj joacă rolul de adversar al complotului.

Ambele grupuri aleg semnul "tun, velă, sabie" și, la fel ca la "piatră, hârtie, foarfece", comparăm simbolurile ambelor echipe.

Tunul învinge vela, vela învinge sabia, sabia învinge tunul.

Dacă un grup câștigă a doua oară, bătălia se încheie. Echipa a cărei luptă a fost jucată aruncă 1 butoi sau monedă pentru fiecare lovitură primită. Dacă echipa câștigă, primește pradă - 2 monede de aur și 3 butoaie cu provizii.

Dilema 3 - RAFT CU CONTRABANDĂ

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Găsiți un rah cu lăzi de alcool îmbuteliat pe el.

Alegeri:

1. Încărcați lăzi și adăugați-le la provizii (+2 butoaie de provizii)
2. Distribuți echipajului romul obținut în acest fel - dacă petrecerea scapă de sub control, luați următoarea decizie aleatorie,
3. Plecați fără încărcătură - echipajul se plânge de o ocazie ratată.

Dilema 4 - UN ECOSISTEM DELICAT

Tip: Deschis minimal

Descriere: Traseul croazierei dvs. trece printr-o zonă protejată de o specie de țestoase marine pe cale de dispariție. Continuați să navigați sau schimbați cursul? Ce vă ghidează alegerea?

Dilema 5 - ȘARPELE

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Deocamdată nu reprezintă o amenințare pentru dvs., dar prezența lor exclude scăldatul în mare și descurajează peștii - o potențială sursă de hrană.

Alegeri:

1. Plecați - fără consecințe.
2. Speriem cu sunetul tunurilor - sunetele puternice atrag atenția piraiților. Începe lupta navală (a se vedea dilema 2)
3. Vână un vânător - pescuitul de rechini este o activitate riscantă, aruncați o monedă

- ◆ capete - ai reușit să prinzi câteva bucăți (+2 barili de aprovizionare)
- ◆ cozi - ca urmare a unui accident, unul dintre membrii echipajului cade în apă și moare în gura rechinului, trebuie să plătești despăgubiri familiei (alege câte monede le dai din resursele tale)

Dilema 6 - CONDUCEREA NAVEI

Tip: Închis etapizat

Descriere: Observați o navă în derivă cu pânzele coborâte. Ce faceți?

Alegeri:

1. Ieșiți să investigați. Puntea este goală și nu există semne de luptă.
2. Căutați nava - găsiți membri ai echipajului morți care nu au murit în luptă și provizii (+3 butoaie de provizii și 3 monede de aur), dar dacă le păstrați, aruncați o monedă
 - I) capete - primești provizii fără consecințe
 - II) coada - pasagerii trebuie să fi murit din cauza ciumei care afectează echipajul tău. Primiți un jeton de nemulțumire din partea echipajului și trebuie să găsiți un medic care să vă ajute cât mai repede posibil (nu există consecințe mecanice, deoarece boala are o perioadă lungă de incubație).
3. Navighezi departe - fără consecințe

Dilema 7 - Flota autohtonă

Tip: Formare

Descriere: O flotă de bărci mici, pline cu locuitori ai insulei, îți înconjoară nava. Ei au intenții prietenoase și propun o călătorie comună spre locul ritualului Solstițiului. Îi urmezi? Dacă da:

Efect: Ajungi la restul flotei, adunată în jurul unui rah mare, unde vă așezați împreună pentru o masă. Liderul ceremoniei întreabă pentru o donație. El ar dori să vă cunoască metodele de relaxare. Fiecare jucător își poate da propriul răspuns.

Dilema 8 - PASAGER STANDARD

Tip: Deschide cu o poveste

Descriere: Descoperiți că un pasager clandestin s-a ascuns în cală. Se pare că el este

un băiețel care a fugit de acasă în căutare de aventură. Nu știe prea multe, dar este dispus să învețe. Nimeni din echipaj nu îl cunoaște, dar povestea lui pare credibilă. Puteți încerca să îl implementați în activitatea echipei - spuneți-i cum funcționează echipa dvs. și ce valori urmează. O persoană din echipă joacă rolul unui nou membru al echipajului, iar restul prezintă, vorbind despre ceea ce cred că este cel mai important în timpul croazierei comune.

Dilema 9 - VÂNT PUTERNIC

Tip: Formare

Descriere: Puteți profita de vânturile favorabile pentru a naviga mai departe, dar nu vă veți odihni.

Efect: Fiecare membru al echipei își pregătește avionul de hârtie. Dacă cel puțin jumătate dintre ele ajung la poziția celui de-al doilea grup, manevra este reușită și faceți o mutare liberă. Dacă majoritatea avioanelor nu ajung la destinație, pierdeți una dintre vele - alegeți ce valoare sacrificați.

Dilema 10 - CASTOURI

Tip: Formare

Descriere: Un grup de refugiați aflați pe o barcă avariată cer ajutor. Dacă decide să îi ajute, provoacă tensiuni în cadrul echipajului.

Efect: Un jucător devine reprezentantul echipajului. Tot ce trebuie să facă jucătorii este să convingă jucătorul echipajului să accepte să ajute.

Ce argumente folosesc? La finalul conversației, grupul primește feedback cu privire la eficiența sau nu a abordării lor.

Dilema 11 - PĂDUREA DE ALGAE

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Algele încetinesc nava și o împiedică să își continue călătoria în mod eficient.

Alegeri:

1. Ei cer ajutorul celui de-al doilea grup - dacă cel de-al doilea grup decide să ajute, trebuie să cheltuiască la fel de multe butoaie cu provizii ca și spațiile dintre cele două nave,
2. Ei așteaptă ajutor - grupul oprește jocul timp de 5 minute, după care o navă de pescuit care trece pe lângă ei îi ajută să iasă și își continuă croaziera.

Dilema 12 - MISCOMUNICARE

Tip: Deschis minimal

Descriere: În ciuda comenzilor clare, nava navighează într-o direcție diferită de cea planificată. S-a dovedit că jumătate din echipaj nu a înțeles instrucțiunile primite și s-a încăpățânat. Cum veți rezolva această situație?

Dilema 13 - LUNA PLINĂ

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Se apropie luna plină și, după cum știm, aceasta este un semn prevestitor de probleme. Întregul echipaj este prea obosit pentru că marinarii nu au putut dormi din cauza lunii pline.

Alegeri:

1. Nu vă faceți griji cu privire la superstiții și continuați să navigați - echipajul reacționează nervos la lipsa de respect pentru tradiție (fără consecințe)
2. Vă faceți timp să vorbiți despre povești legate de luna plină - toată lumea își poate împărtăși experiența cu privire la influența lunii asupra ritmului de viață. (- 1 butoi de provizii)

Dilema 14 - INSULA - NATIVI

Tip: Închis etapizat

Descriere: Vă apropiați de o insulă, pe țărmurile căreia puteți vedea o așezare umană - un mic sat de indigeni. Unii dintre membrii echipajului vă spun că aici trăiesc canibali și că au auzit multe povești sângeroase despre ei.

Alegeri:

1. În ciuda acestor temeri, stabiliți contactul cu ei - negocierile sunt dificile, dar aduc rezultate bune (+3 barili de provizii), dar trebuie să petreceți timp vorbind, așteptați 5 minute înainte de a face următoarea mișcare,
2. Atac - decideți să anticipați evenimentele și să-i atacați pe băștinași, luptați (a se vedea dilema 2), după bătălie verificați cât de coerentă a fost această decizie cu valorile dumneavoastră,
3. Tu drih departe - nici un efect

Dilema 15 - MESAJ URGENT

Tip: Deschis minimal

Descriere: Sponsorul expediției tale îți trimite un mesaj de pe o navă curier. Trebuie să vă grăbiți deoarece

competiția se apropie. Primiți o pânză nouă - selectați o valoare nouă și adăugați-o la cele pe care le aveți deja.

Dilema 16 - Mesaj într-o sticlă

Tip: Închis etapizat

Descriere: Mesajul necesită decodare, dar vă poate oferi informații valoroase.

Alegeri:

1. Citești mesajul - supraviețuitorul caută ajutor, trebuie să îl într-unul din câmpurile din apropiere (la alegerea antrenorului), dacă reușești (+ 4 monede de aur), dar fiecare mișcare costă un butoi suplimentar de provizii,
2. Îl ignori - nu are niciun efect, dar este într-adevăr în concordanță cu valorile tale?

Dilema 17 - INSULA LONELĂ

Tip: Închis etapizat

Descriere: O insulă misterioasă poate fi o sursă de bogăție, provizii sau un mare risc.

Alegeri:

1. Căutarea hranei - colectează nuci de cocos și fructe ușor accesibile (+ 2 butoaie cu provizii),
2. Odihnă - puteți elimina un jeton de nemulțumire atâta timp cât provine din echipaj,
3. Explorând insula - descoperi o tabără de vânători de comori care sunt blocați pe insulă și le cer ajutorul pentru a ajunge într-un port prieten (cost fix de un butoi suplimentar de provizii la fiecare mișcare) sau să le lase provizii și să transmită un mesaj angajatorului lor (-3 butoaie de provizii). Ca recompensă, aceștia vor dezvălui locația următoarei insule și vor da o recompensă (+3 monede de aur).

Dilema 18 - Alimentele s-au stricat

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Unele dintre rațiile alimentare sunt stricate și nu pot fi consumate. Este posibil să puteți salva unele dintre ele dacă le amestecați cu cele adecvate pentru consum, dar acest lucru va afecta negativ sănătatea și bunăstarea echipajului. Puteți, de asemenea, să eliminați toate rațiile stricate și să mergeți mai departe sau să încercați să prindeți niște pește pentru a reface resursele lipsă.

Alegeri:

1. Trebuie să o arunci - îți pierzi jumătate din provizii, iar în runda următoare continui să înoți normal.
2. Specialitatea bucătarului - nu pierzi provizii, dar are un impact negativ asupra echipajului tău, primești un jeton de nemulțumire, în următoarea bătălie pe mare poți folosi doar simbolul navigației (vezi descrierea dilemei 2),
3. Catch - îți pierzi jumătate din provizii, pe care le arunci și apoi dai cu banul.
 - capete - succes (+ 3 butoaie de aprovizionare)
 - coada - eșec, niciun efect

Dilema 19 - Gaură în cocă

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Puntea inferioară este inundată cu apă. Trebuie să muțați proviziile și, ca urmare, pierdeți spațiu de marfă și spațiu pentru provizii. Ce veți sacrifica?

Alegeri:

1. Proviziile (-2 butoaie de provizii),
2. Comoară (-2 monede de aur),
3. Locul pentru echipaj - niciun efect, dar nemulțumirea în rândul echipajului este în creștere,

Dilema 20 - GOSIP

Tip: Formare

Descriere: Un telefon plictisitor îți va spune adevărul.

Efect: Grupul joacă două runde de telefon mut. Sloganul care trebuie transmis este o descriere a unei persoane din al doilea grup. Persoana de la capătul lanțului trebuie să indice cine a fost menționat. După finalizarea exercițiului, întrebați persoana despre care vorbiți despre impresiile sale.

Dilema 21 - STRĂMTOAREA PERICULOASĂ

Tip: Formare

Descriere: Puteți naviga mai departe, dar trebuie să traversați o strâmtoare periculoasă. Stânci ascuțite atârnă amenințător deasupra navei tale, iar stâncile subacvatice pot distruge cu ușurință coca.

Efect: Fiecare jucător poate vorbi despre ceea ce îi este cel mai frică în fiecare zi și despre modul în care face față acestei frici. Luați o decizie cu privire la dacă încercați să navigați în funcție de bunăstarea dumneavoastră și a echipajului dumneavoastră.

Dilema 22 - SPECII NOI

Tip: Închis etapizat

Descriere: Ai descoperit o specie necunoscută de pești. Îți vei face timp să îl cercetezi sau poate vei încerca să îl vânez?

Alegeri:

1. Îl ignorați - niciun efect
2. Noi prindem pentru mâncare - reușiți să prindeți o parte din bancurile care trec (+ 2 butoaie de provizii), mai mulți membri ai echipajului nu sunt de acord cu această decizie,
3. Cercetare științifică - colectați date și petreceți timp suplimentar (-1 baril de provizii), iar în cel mai apropiat port primiți o recompensă de la guvernator (+3 monede de aur)

Dilema 23 - Adresă greșită

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Primiți un colet misterios care trebuia să ajungă la al doilea grup. După inspecție, se pare că înăuntru sunt provizii (5 unități). Ce faceți?

Alegeri:

1. O luăm pentru noi (+ 5 butoaie de provizii),
2. Iei o parte pentru tine și o dai mai departe, alegi cât de mult iei și cum justifici această decizie într-o scrisoare către celălalt grup,
3. Tu dai totul - vorbește despre ce emoții evocă în tine o astfel de decizie și de unde provine ea. Al doilea grup poate decide să vă împărtășească gih-ul pe care l-au primit.

Autori: Cristian Buhuilă, Cristian Buhuilă
Cristian Babutau, Anjely Devillier, Bilge Sari

Dilema 24 - GRAVEYARDUL NAVEI

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: În fața ta este o prveliște a apelor puțin adânci, presărate cu cozi de nave. Unele dintre ele par a fi în stare destul de bună.

Alegeri:

1. Explorare - explorați navele, prima este o comoară mică (+ 1 monedă de aur), a doua este o comoară mai mare (+ 2 monede de aur) și a treia este o întâlnire cu hienele din cimitir (începe o bătălie pe mare în conformitate cu mecanica din dilema 2),
2. Îl evităm - nu se întâmplă nimic,

3. Să le aducem un omagiu - luați un moment pentru a reflecta asupra vieții brutale pe mare și, împreună cu echipajul, efectuați un ritual de rămas bun pentru marinarii care au murit aici (- 1 baril de provizii), vă poate elimina un jeton de nemulțumire dacă acesta provine de la echipaj.

Dilema 25 - Argumente în echipă

Tip: Formare

Descriere: Tensiunea crește, diferențele de opinii și sentimentul de nedreptate pot duce la consecințe grave. Echipajul îi acuză pe ofițeri că ignoră valorile purtate în vele. Tu trebuie să reacționezi.

Efect: Alegeți care valoare este cea mai puțin importantă pentru dvs. și înlocuiți-o cu o alta care se potrivește mai bine deciziilor pe care le luați. Puteți schimba numele navei.

Dilema 26 - Un stoc de balene

Tip: Închis fără indicatori

Descriere: O privesc frumousă, dar și o potențială amenințare pentru navă.

Alegeri:

1. Suntem pe fugă - dacă aveți mai puțin de 4 barili de aprovizionare, echipajul va pune la îndoială această decizie. Vă confrunțați cu o criză gravă. De ce viețile unor balene sunt mai importante decât ale noastre?
2. Este timpul să vâneze - este o activitate riscantă, dar dacă reușești, îți poate aduce o mulțime provizii. Aruncă o monedă.
 - capete - succes (+4 barili de provizii),
 - cozi - pierzi timp (- 2 barili de provizii) și echipajul devine frustrat de viziunea foamei viitoare.

Dilema 27 - SQUALL

Tip: Formare

Descriere: Vântul ajunge la 10 pe scara Beaufort. O călătorie ulterioară necesită multă muncă din partea echipajului, dar poate acoperi o distanță lungă într-un timp scurt.

Efect: Alege un cântec. Dacă o faci suficient de bine încât să primești aplauze de la celălalt grup, reușești și faci o mutare liberă. Dacă nu - eșec și pierdeți timp reparând pagubele cauzate de un atac brusc al vântului (- 2 butoaie cu provizii).

Dilema 28 - INSULA - PORT PRIETENOS

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Puteți să vă odihniți și să vă refaceți proviziile. Cu toate acestea, totul costă bani.

Alegeri:

1. Repararea unei vele - costul este de 3 de aur,
2. Cumpărarea de alimente - 2 butoaie de provizii pentru o monedă,
3. Vânzarea de alimente - veți primi o monedă de aur pentru 2 butoaie,
4. Rest - puteți elimina jetonul de nemulțumire primit de la echipaj (- 1 butoi de provizii)

Dilema 29 - Frânghie ruptă

Tip: Formare

Descriere: În timpul unei manevre riscante, una dintre frânghiile se rupe și vela cade. La ce valoare vei renunța? De asemenea, puteți încerca să angajați un expert pentru a înlocui frânghiile deteriorate.

Discutați dacă ați prefera să sacrificați una dintre valori (pierderea pânzei) sau să plătiți pentru a înlocui parâmele (-3 monede de aur și -1 butoi de provizii).

Dilema 30 - ALTRUISMUL

Tip: Închis cu indicatori

Descriere: Un marinar de pe cuibul corbului vede o navă pirat navigând rapid spre al doilea grup. Încerci să îi ajuți?

Alegeri:

1. Le facem semn - fără să vorbiți, trebuie să transmiteți mesajul celui alt grup - "O navă pirat se îndreaptă spre voi dinspre tribord". Dacă reușesc să , evită o luptă. Dacă nu, începe o bătălie pe mare (a se vedea mecanismul dilemei 2)
2. Navigăm pentru a ajuta - ajungeți rapid la locul respectiv (-1 baril de provizii) și începeți o luptă pe mare cu liderul, ambele grupuri lucrează împreună, dar fiecare își alege propriul semn, împreună suntem mai puternici.
3. Ignorăm - al doilea grup începe imediat bătălia pe mare (vezi dilema 2) cu o pierdere.

Observații de rămas bun

Pe măsură ce încheiem această călătorie împreună, am dori să ne exprimăm recunoștința sinceră pentru angajamentul dumneavoastră de a spori bunăstarea în cadrul organizației dumneavoastră. Dedicarea dvs. pentru sprijinirea persoanelor aflate în situații dificile este lăudabilă, iar impactul activității dvs. se extinde mult dincolo de mediul imediat.

Sperăm ca acest manual privind bunăstarea în cadrul organizațiilor care sprijină persoanele care se confruntă cu situații de viață dificile să servească drept resursă vitală pentru promovarea unui mediu de lucru mai sănătos și mai favorabil. Perspectivele și strategiile prezentate în acest manual au ca scop dotarea formatorilor cu cunoștințele și instrumentele necesare pentru a promova bunăstarea în rândul angajaților și voluntarilor.

Prin prioritizarea bunăstării, organizațiile îmbunătățesc calitatea îngrijirii oferite celor care au nevoie și cultivă o cultură pozitivă la locul de muncă, care își valorizează și sprijină personalul. Punerea în aplicare a principiilor prezentate în acest manual poate reduce stresul, crește satisfacția la locul de muncă și îmbunătățește eficiența generală a organizației.

În calitate de formatori, aveți oportunitatea de a avea un impact semnificativ asupra vieții celor care

se dedică ajutorării celorlalți. Prin încurajarea îngrijirii de sine, a comunicării deschise și a practicilor de colaborare, contribuiți la dezvoltarea unor persoane reziliente, mai bine echipate pentru a-i sprijini pe cei aflați în situații dificile.

Vă încurajăm să adaptați instrumentele și valorile prezentate aici pentru a răspunde nevoilor specifice ale organizației dumneavoastră și ale membrilor acesteia. Împreună, putem crea un mediu în care bunăstarea este în prim-plan, asigurându-ne că atât îngrijitorii, cât și cei pe care îi deservesc pot prospera.

Nu uitați, a avea grijă de propria persoană este primul pas pentru a-i sprijini eficient pe ceilalți. Sunteți o parte valoroasă a bunăstării echipei dumneavoastră!

Echipa Well-Support

