

Hogyan vigyázz magadra, miközben másokat támogatsz?



kézikönyv segítőkkel foglalkozó
trénerek számára

Szerzők:

Agnieszka Borek, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) – A projekt vezetője, a kézikönyv szerkesztője
Aleksandra Gutowska, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP)
Anjely Devillier, ASSOCIATIA EIVA
Anna Tatarek, Fundacja Nauka Przygodába
Anna Wojciechowska-Nowak, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP)
Mészáros Attila, Jövőkerék Közhasznú Alapítvány
Bilge Sari, ASSOCIATIA EIVA
Cristian Babutau, ASSOCIATIA EIVA
Makkai Daniel, Jövőkerék Közhasznú Alapítvány
Hargitai Dávid, Jövőkerék Közhasznú Alapítvány
Nemes János, Jövőkerék Közhasznú Alapítvány
Marcin Mitzner, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) -
Paulina Sierzputowska, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) - Projekt koordinátor
Roxana Borbilău, ASSOCIATIA EIVA

A Well-Support kreatív csapata

Alicja Cysewska, Fundacja Nauka és Przygoda
Dariusz Patoleta, Fundacja Nauka Przygodára
Hargitai Dávid, Jövőkerék Közhasznú Alapítvány
Edyta Gleich, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP)
Iwona Miśkowiak, Fundacja Nauka és Przygoda
Katarzyna Stelmarczyk, Fundacja Nauka és Przygoda
Sibel Ulucay, ASSOCIATIA EIVA
Gábor Zita, Jövőkerék Közhasznú Alapítvány

Illusztrátor: [Storyset](#)



KONZORCIUM

Ez a kézikönyv a Menekülteket támogatók jóléte (Well-Support) projekt keretében készült. A konzorcium három ország szakértői szervezeteiből állt össze:

- Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych – sTOP (NGO Trainers Association) – Lengyelország
- EIVA – Empower Innovate Value Act – Románia
- Jövőkerék Közhasznú Alapítvány (Wheel of Future Foundation) – Magyarország
- Fundacja Nauka to przygoda (The Learning is adventure Foundation) – Lengyelország



EIVA

Jövőkerék



This publication is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](#) (CC BY-SA 4.0)



Co-funded by
the European Union

Az Európai Unió által finanszírozott. A kifejtett nézetek és vélemények azonban csak a szerző(k)é, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) véleményét. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem tehető felelőssé értük.

Tartalomjegyzék

Eljött az idő!	
Üdvözli Önt a Well-Support kézikönyv	4
Kiknek ajánljuk?	4
Hogyan tudod hasznosítani a kézikönyvet?.....	5
Mire van szükségünk mások támogatása közben?.....	6
Miért nem a segítők saját felelősség töröni a jólétükkel?.....	7
Miért az értékek egy szervezet alapkövei?	8
Mik a Well-support értékek?	8
Estközök,módszerek és ötletek a Well-support tréninghez.....	19
Jólét diagramm.....	20
Jólétmontázs	21
Lowen módszer	22
Erőszakmentes kommunikáció a szervezetben	24
Világtérkép.....	26
Az Expedíciós játék - trénneg.....	27
Az Expedíciós játék útmutatója	40
Dilemmák	45
Búcsúzóul	50

Eljött az idő!

Üdvözlí Önt a Well-Support kézikönyv

Elérkezett végre az idő, hogy magunkra is odafigyeljünk. "Mi" alatt azokat értjük, akik civil szervezeteknél, szociális intézményekben, oktatási és támogató intézményekben, mentőszolgálatoknál és az egészségügyben dolgoznak.

Ideje elgondolkodni azon, hogyan dolgozunk mások segítése közben. Elég figyelmet fordítunk magunkra, vagy minden energiánkat arra szánjuk, hogy másokat támogassunk, miközben elfeledkezünk a saját jólétünkről?

Itt az ideje, hogy ezt tudatosítsuk, és elkezdjünk erről beszélni a szervezeteinken belül. Ideje olyan megoldásokat találni, amelyek nemcsak a ránk bízott embereket szolgálják hanem a segítőkét is.

A Well-Support kézikönyvet másokat támogató szakemberek számára készítettük: trénereknek, coach-oknak, szociális munkásoknak vagy éppen vezetőknek. Ez az egyedülálló kézikönyv megoldást kínál arra a problémára, hogy munkánk során figyelmen kívül hagyjuk jóllétünket. A bemutatott eszközök a kiegészítés megelőzésére és a hatékonyság fenntartására szolgálnak.

Olyan gyakorlatban alkalmazható eszközöket kínál, melyek segítségével az egyes szervezetek jobban tudnak törődni alkalmazottaikkal. Ezek az eszközök segítenek

- ◆ azonosítani a belső kihívásokat,
- ◆ kialakítani a nyílt kommunikációt,
- ◆ és egy mindenki számára előnyös jóléti kultúrát.

Arra ösztönzik a munkatársakat, hogy egészségüket és belső egyensúlyukat is előtérbe helyezték. Ezáltal a szervezetekben hatékonyabb lesz a munkavégzés, emellett a munkatársak ellenállóbbak lesznek és a mások megsegítésére irányuló erőfeszítések fenntarthatóbbak.

Kiknek ajánljuk?

Tréneremből, coach-okból és szociális munkásokból álló csapatunk azokat kívánja támogatni, akik életüket mások segítségével töltik. Ha Ön oktató, coach, szociális munkás vagy olyan személy, aki krízishelyzetben lévő vagy társadalmi kirekesztéssel küzdő egyénekkal dolgozik, ezeket az eszközöket kifejezetten az Ön számára készítettük.

Javasoljuk, hogy tanulmányozza őket, és ha lehetséges, ösztönözze a vezetőit a bennük lévő értékek fontosságának megvitatására és az eszközök beillesztésére a napi tevékenységekbe.

Ha Ön vezető, határozottan javasoljuk, hogy ismerkedjen meg ezekkel az értékekkel és az általunk fejlesztett eszközökkel. Integrálásukkal jobban támogathatja csapatát, és egészséges, támogató környezetet alakíthat ki szervezetén belül. Hiszünk abban, hogy a vezetők hozzáállása közvetlenül befolyásolja az emberek munkáját, és teljesítményük szorosan összefügg azzal, hogyan érzik magukat.

Az általunk hirdetett értékek szerves részét képezik egy jól támogatott kultúrának. Vezetőként megvan a hatalma, hogy megvalósítsa ezt a kultúrát, és fenntartsa az általunk képviselt értékeket. Valószínűleg minden nap gondol a csapatára és a szervezete céljaira. Biztosak vagyunk abban, hogy ezek az értékek, amelyek a Well Support kultúra központi elemei, segíthetik Önt napi működésében és szervezete irányításában. Amikor az emberek jól érzik magukat, jól teljesítenek, jobban tudják segíteni a leginkább rászorulókat.





Hogyan profitálhat a kézikönyvből?

A kézikönyv egyik kulcsfontosságú eleme a „Well-Support Mátrix”, amely egy átfogó értékészlet, amely a szervezetekben a jólléti kultúra előmozdítását szolgálja. Ezen értékek elfogadásával a szervezetek olyan környezetet teremthetnek, amely elősegíti a személyes és szakmai fejlődést.

A mátrix egyértelmű keretrendszert nyújt a vezetők és a munkatársak számára, hogy rendszeresen felülvizsgálják és megőrizték ezeket az értékeket, biztosítva, hogy ne vesszenek feledésbe, hanem aktívan beépüljenek a napi működésbe.

Egy gyakorlati példa az eszközeink közül az Expedíciós Játék, amely a csapatmunkát a munkahelyi együttműködés metaforájaként használja. Ez az interaktív élmény segít a résztvevőknek megismerni egymás preferenciáit, döntéshozatali stílusait, és megtanulni a konfliktusok hatékony kommunikációval történő kezelését. Ezáltal erősebb kötelékeket hoz létre a kollégák között, lehetővé téve számukra, hogy hatékonyabban és nagyobb megértéssel dolgozzanak együtt.

Ezek az eszközök jelentős előnyöket kínálnak a vezetők számára. Egy jól támogató kultúra elősegítésével javíthatod csapatod

teljesítményét, csökkentheted a kiégést, és örömtelibb, hatékonyabb munkakörnyezetet teremthetsz.

Hiszünk abban, hogy a vezetés döntő szerepet játszik az alkalmazottak munkahelyi érzéseinek kialakításában. Ha az emberek támogatást éreznek, jobban teljesítenek. Ez közvetlenül befolyásolja mások támogatásának képességét, pozitív hullámmást hozva létre az egész szervezetben.

Meggyőződésünk, hogy ezek az eszközök és értékek segítenek Önnek és szervezetének intelligensebben dolgozni, nem csak keményebben. Úgy tervezték, hogy felhasználóbarátak, különféle beállításokhoz illeszthetők és online is elérhetőek legyenek, így praktikus és megbízható források bármely szervezet számára. E stratégiák elfogadásával biztosíthatja, hogy csapata motivált, egészséges maradjon, és teljes mértékben képes legyen olyan támogatást nyújtani, amely megváltoztatja azok életét, akiket szolgál.

*

Fedezd fel a Well-Support Mátrixot, tanulmányozz egyéb forrásokat, hogy javítani tudd szervezeted jólléti kultúráját. Azok támogatása, akik másokat támogatnak, nem csupán hasznos – hanem elengedhetetlen.

Well-Support Csapat

Mire van szükségünk mások támogatásához?

A segítők gyakran meglepedeznek arról, hogy magukról is gondoskodjanak, ezért ez a kézikönyv felbecsülhetetlen eszközöket kínál az egyének jóllétének támogatásához egy szervezeten belül. A megfelelő eszközökkel és az értékek megértésével a csapatok hatékonyabban működhetnek, és az emberek jobban egyensúlyba hozhatják a munkát és a magánéletet.

Akik másokat támogatnak, előtérbe kell helyezniük saját jóllétüket, hogy fenntarthassák hatékonyságukat. Ennek okai az alábbiak.

1.

A kiegészítés megelőzése

Ha valaki folyamatosan segít másokon anélkül, hogy időt szánna saját pihenésére és regenerálódására, az érzelmi, mentális és fizikai kimerültséghez vezethet. A kiegészítés csökkenti a mások segítségének képességét, és hosszú távú negatív következményekkel járhat mind a támogató személy, mind a támogatottak számára.

2.

Érzelmi ellenállóképesség megőrzése

Azok, akik másokat támogatnak, gyakran találkoznak megterhelő helyzetekkel. Az önmagukról való gondoskodás előtérbe helyezése segít fenntartani az érzelmi egyensúlyt, biztosítva, hogy továbbra is együttérző és empátikus támogatást nyújthassanak anélkül, hogy túlterhelnék őket a szembesített kihívások.

3.

A következetes és magas színvonalú támogatás biztosítása:

azok, akik másokat segítenek, de

elhanyagolják saját szükségleteiket, idővel kevésbé lesznek hatékonyak. Azáltal, hogy gondoskodnak önmagukról, megőrzik energiájukat, fókuszukat és segítségnyújtási képességüket.

4.

Pozitív példa

Az öngondoskodás fontosságának bemutatása pozitív példát mutat, egészséges szokások és megküzdési stratégiák elfogadására ösztönöznek másokat. Azok a segítők, akik törődnek saját jólétükkel, megmutatják, hogyan tudunk gondoskodni önmagunkról, miközben elhivatottan segítünk másokon.

5.

A hosszú távú elkötelezettség erősítése

Az öngondoskodási gyakorlatok lehetővé teszik a segítők számára, hogy hosszú távon is fenntartsák részvételüket. Szükségleteik kielégítése nélkül fennáll annak a veszélye, hogy nem tudják folytatni munkájukat, így a rászoruló egyének támogatás nélkül maradnak.

Az önmagunkkal való törődés nem az önzés jele, hanem a másokon való segítség képességének fenntartásához szükséges feltétel. Saját jólétük biztosításával a segítők erősek, hatékonyak és elkötelezettek maradhatnak a rászorulóknak segítségében.



Miért nem a segítők felelőssége saját jólétük biztosítása a segítő munkájuk közben?

A jólét közös felelősség, amellyel szervezeti és rendszerszinten egyaránt foglalkozni kell. Ezzel a szervezetek teljesítik etikai és jogi kötelezettségeiket, és emberbarát, produktív, innovatív és lojális csapatot hoznak létre.

Számos fő oka van annak, hogy ez a probléma túlmutat az egyéni felelősségen.

1. Az együttérzés fenntartása és kiegészítése

A segítők gyakran vannak kitéve érzelmi megterhelő és stresszes helyzeteknek, amelyek az együttérzés tompulásához és kiegészítéshez vezethetnek. Míg az egyének lépéseket tehetnek a stressz kezelésére, a szervezeteknek kötelességük olyan irányelveket, erőforrásokat és gyakorlatokat alkalmazni, amelyek segítenek megvédeni a segítőt a túlterheltségtől. Intézményi támogatás nélkül a segítők hosszú távon sérülhetnek, ami csökkenti hatékonyságukat.

2. Magas színvonalú ellátás biztosítása

A segítők jóléte közvetlenül befolyásolja az általuk nyújtott ellátás minőségét. Amikor a segítők mentálisan vagy fizikailag kimerültek, csökken a képességük arra, hogy következetes, együttérző és szakszerű ellátást nyújtsanak. Ha egy szervezet felelősséget vállal a munkatársai jólétéért, biztosítani tudja, hogy a segített személyek a lehető legjobb figyelmet és segítséget kapják.

3. Megosztott etikai felelősség

A segítők kiemelt szerepet játszanak a sérülékeny lakosság támogatásában, és jólétük elhanyagolása aláássa a biztonságos és egészséges munkakörnyezet fenntartására vonatkozó etikai kötelezettséget. Ez a felelősség nem hárítható át teljesen az egyénekre, mivel a szervezeti keretek jelentősen befolyásolják a munkahelyi körülményeket és a stressztényezőket.

4.

Fenntartható munkatársi közösség létrehozása

A segítő szakmák érzelmi és fizikailag is megterhelőek lehetnek. A jólét rendszeres támogatása nélkül a segítők nagyobb valószínűséggel tapasztalnak magas szintű stresszt, ami a munkaerő lemorzsolódásához vezet. Azok a szervezetek, amelyek aktívan foglalkoznak segítők jólétével, hozzájárulnak a fenntartható munkaerő megteremtéséhez a fluktuáció, a hiányzások és a hosszú távú stressz negatív hatásai csökkentésével.

5.

Hozzáférés biztosítása az erőforrásokhoz

A segítők nem mindig tudják jólétüket önállóan menedzselni, mivel a megfelelő erőforrásokhoz – például tanácsadáshoz, társsegítő hálózatokhoz, stresszkezelési programokhoz és megfelelő munkaterheléshez – való hozzáférés nagymértékben a szervezeti szabályoktól függ. A szervezetek felelősek azért, hogy ezek az erőforrások rendelkezésre álljanak, lehetővé téve a segítők számára, hogy gondoskodjanak magukról.

6.

Jogi és szabályozási kötelezettségek -

Sok régióban törvényi előírások vonatkoznak az alkalmazottak mentális és fizikai egészségének védelmére, különösen a stresszes szerepekben, például a gondozásban. A szervezeteknek törvényes kötelességük megfelelni ezeknek az előírásoknak azáltal, hogy megfelelő biztosítékokat, képzéseket és erőforrásokat biztosítanak, amelyek elősegítik a segítők jólétét.

A szervezeteknek fel kell ismerniük szerepüket a támogatás nyújtásában, az egészséges munkakörülmények előmozdításában és olyan rendszerek létrehozásában, amelyek biztosítják a másokról gondoskodók hosszú távú jólétét.

Miért az értékek egy szervezet alapkövei?

Egy szervezetnek azért kell meghatároznia az alapvető értékeit, mert azokra lehet ráépíteni az alapvető identitását és célját. Vezérlő elvekként szolgálnak, amelyek a szervezeten belül minden döntést, cselekvést és interakciót megalapoznak. Azáltal, hogy az értékeket működése középpontjába ágyazza, egy szervezet biztosítja a következetességet és integritást küldetése és jövőképe megvalósítása során.

Az értékek minden szervezetben nélkülözhetetlenek, mert iránymutatóul szolgálnak ahhoz, hogy mi számít igazán számunkra. Ezen értékek felismerése segít a segítőknek elkerülni a kiegészítést, és fenntartani az egészségesebb munka és magánélet egyensúlyát.

Az értékek úgy alakítják a szervezet belső kultúráját, hogy meghatározzák az emberek interakcióját, együttműködését és együttműködését. Ha az olyan értékek, mint a tisztelet, a befogadás és a felelősség beágyazódnak a szervezeti gyakorlatba, hozzájárulnak egy pozitív, támogató és

motiváló munkakörnyezethez. Az erős, értékvezérelt kultúra fokozza az alkalmazottak elkötelezettségét, elégedettségét és termelékenységét, mivel az egyének úgy érzik, hogy egy közös hiedelemkészlethez kötődnek.

<https://vimeo.com/1024682390>



Mik a Well-support értékek?

A Well-Support Mátrix azokat az alapvető értékeket gyűjti össze, amelyek, véleményünk szerint, egy kiszolgáltatott embereket (menekülteket, migránsokat, különféle válsághelyzetben lévőket stb.) támogató szervezet alaplléreit kell hogy képezze.

A Well-Support Mátrixban az értékeket a segítségben betöltött szerepük szemszögéből határozzuk meg. Well-support kultúrának nevezzük azt, amelyben a szervezet törődik az ügyfeleivel és munkatársaival is.

Ezek az értékek a következők:

- ◆ Méltóság
- ◆ Befogadás
- ◆ Sokféleség
- ◆ Egészség
- ◆ Biztonság
- ◆ Egyensúly
- ◆ Bizalom
- ◆ Partnerség
- ◆ Autonómia
- ◆ Felelősség

- ◆ A munka jelentése
- ◆ Összhang a szervezet küldetésével

Mindezek az értékek nélkülözhetetlenek és összefüggenek, befolyásolják egymást. Például lehetetlen az egészségről gondoskodni, miközben figyelmen kívül hagyjuk a munka és a magánélet egyensúlyát.

Az értékek meghatározása mellett arra a kérdésre is választ adunk, hogy egy adott érték miért nélkülözhetetlen egy szervezet számára.

Azt akarjuk, hogy a Mátrix egyszerre legyen inspiráció és gyakorlati eszköz a jól támogató kultúrát ápolni és fejleszteni kívánó szervezetek számára. A Mátrix rész egy indikátorlista, amelyekkel mérni tudjuk, hogy egy adott érték hogyan tud megnyilvánulni egy szervezetben. Arra bátorítjuk a szervezeteket, hogy a javasolt indikátorlistát vegyék kiindulópontnak, hogy megnézzék magukat: hol tartunk a Well-Support kultúra ápolásában, és hogyan fejlődhetünk tovább.

Méltóság

Mit értünk alatta?

A méltóság ápolása azt jelenti, hogy mindenkit alapvetően tisztelünk az emberi volta miatt, függetlenül attól, hogy kiről van szó.

Ez különösen vonatkozik a munkatársakra (beosztásuktól függetlenül), a segítettékre és más személyekre, akikkel a szervezet találkozik.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

- ♦ A méltóság az elsődleges érték és minden más érték forrása.
- ♦ A méltóság olyan alapvető tulajdonság, amely nem szorul megerősítésre vagy jóváhagyásra.
- ♦ Minden egyénnek joga van a méltósághoz, és minden szervezet egyénéből áll; a humanitárius szervezetek egyéneket szolgálnak ki.
- ♦ A méltóság tiszteletben tartása szükséges az emberi bánásmódhoz és más értékekhez.
- ♦ A méltóság megsértése mindig jelentős sérelmet és súlyos következményeket okoz az egyének számára, például megaláztatást vagy megalázó bánásmódot.
- ♦ A méltóság megsértése mindig jelentős sérelmet és súlyos következményeket von maga után a szervezet számára, mint például a jó hírnév elvesztése, a közbizalom, a potenciális adományozók és partnerek, a hatóságok bizalma, a csapattagok bizalma, a szervezet elleni bírósági tárgyalások, anyagi veszteség stb. .
- ♦ A humanitárius segítségnyújtás és a támogató tevékenységek lényege a szervezet által támogatott személyek méltóságának védelme vagy helyreállítása.
- ♦ A méltóság ápolása meghatározza minden humanitárius szervezet küldetésének teljesítését.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezet

- ♦ Értékeit kommunikálja a szervezeten belül és kívül (pl. magatartási kódex, írásbeli küldetés, belső képzés, hírlevél útján vagy más módon).
- ♦ Komolyan veszi a méltóság megsértését.
- ♦ Rendelkezik a méltóságsértések és egyéb lehetséges visszaélések jelentésére szolgáló mechanizmusokkal.
- ♦ Ellenőrzi a méltóságsértésekről szóló jelentéseket, és szükség esetén korrekciós intézkedéseket tesz.
- ♦ Tisztelettel kommunikál, nem gyakorol nyomást vagy erőszakot (közvetlen vagy közvetett).
- ♦ A csapattagok, a kedvezményezettek és az érintettek úgy érzik, hogy megbecsülik és megbecsülik.

Befogadás

Mit értünk alatta?

A befogadás azt a gyakorlatot vagy politikát jelenti, hogy minden egyén számára egyenlő esélyeket és bánásmódot biztosítanak, tekintet nélkül a jellemzőkre . Ez magában foglalja egy olyan környezet létrehozását, amely értékeli és tiszteletben tartja a sokféleséget, biztosítva, hogy mindenki azonos lehetőségeket, erőforrásokat és előnyöket élvezzen, függetlenül fajtól, nemtől, kortól, fogyatékoságtól, szexuális irányultságtól vagy egyéb jellemzőktől.

A befogadás túlmutat a különbségek pusztá toleranciáján; aktívan törekszik a sokszínűség befogadására és ünneplésére.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

A befogadás elősegítésével a szervezetek méltányosabb és igazságosabb társadalmat hoznak létre, pozitívan járulva hozzá közösségeikhez.

A befogadó szervezetek pozitív munkakultúrát hoznak létre, amely elősegíti a csapatmunkát, az együttműködést és az összetartozás érzését.

Azok a csapattagok, akik úgy érzik, hogy értékelik és befogadják, nagyobb valószínűséggel elkötelezettek és elkötelezettek a munkájuk iránt.

A befogadás:

- ♦ A kreativitás előmozdítása a különböző ötletek és megközelítések feltárásának ösztönzésével, ami az összetett kérdések átfogóbb megértését eredményezi.
- ♦ Vezessen jobb megoldásokhoz.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezet

- ♦ Nyitott különböző demográfiai csoportok számára, beleértve a nemet, a fajt, az etnikai hovatartozást, az életkort, a családi állapotot és más releváns tényezőket.
- ♦ Biztosítani kell a diszkriminációt és zaklatást kifejezetten tiltó irányelvek meglétét és kommunikációját.
- ♦ Rugalmas munkabeosztást, távmunka lehetőségeket és egyéb olyan szállásokat kínál, amelyek alkalmazkodnak a csapattagok változatos élethelyzeteihez.
- ♦ Sokszínűséget, méltányosságot és befogadást biztosító képzést kínál, hogy a csapat tagjait az elfoglaltságról, a mikroagresszióról és a befogadó kommunikációról oktassa.
- ♦ Biztosítja, hogy a vezetői fejlesztési utak magukba foglalják a sokszínűséget és a befogadást.
- ♦ Biztosítja, hogy a fizikai munkaterület elérhető legyen a fogyatékkal élők számára.
- ♦ Biztosítja, hogy a digitális eszközök és platformok elérhetőek legyenek a különféle igényekkel rendelkező egyének számára.
- ♦ Visszajelzéseket gyűjt a szervezeti kultúráról és a befogadásról, lehetővé téve a csapattagok és a kedvezményezettek számára, hogy megosszák tapasztalataikat és visszajelzéseiket.
- ♦ Előléptetéseket és tisztességes szakmai fejlődési lehetőségeket biztosít a különböző alkalmazottak körében.
- ♦ Elismeri és ünnepli a csapat különböző háttérű tagjainak hozzájárulását.
- ♦ Inkluzív nyelvezetet és képeket használ.
- ♦ Használja a szülői szabadságot, a gyermekgondozási támogatást és más családbarát kezdeményezéseket támogató irányelveket.
- ♦ Részt vesz a sokszínűséget és befogadást elősegítő közösségi tevékenységekben és partnerségekben .

A csapat tagjai

- ♦ Szívesen fejezzük ki aggályainkat vagy javaslatainkat az inkluzivitással kapcsolatban.
- ♦ Érezze az összetartozás érzését, és érezze, hogy értékelik és elfogadják a szervezetben belül.

Sokféleség

Mit értünk alatta?

A sokféleség mint érték az emberi különbségek és hasonlóságok sokféleségének felismerésére és értékelésére utal. A méretek széles skáláját öleli fel.

A sokszínűség tiszteletben tartása magában foglalja a faji, etnikai, nemi, életkor, szexuális irányultság, képességek, vallási meggyőződés és egyebek közötti egyéni különbségek felismerését, értékelését és értékelését.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

- ♦ A sokszínű csapat különböző háttérű, tapasztalatokkal és nézőpontokkal rendelkező egyéneket fog össze. Ez a sokszínű gondolkodás kreatívabb megoldásokhoz és innovatív ötletekhez vezethet. Ha egy csapat homogén, fennáll a csoportgondolkodás veszélye, ahol mindenki hasonlóan gondolkodik, és csökken a kritikai gondolkodás. A sokszínűség segít megkérdőjelezni a feltételezéseket, és ösztönzi a „boxon kívüli” gondolkodást.
- ♦ A különböző csapatok különböző tényezőket és szempontokat vesznek figyelembe a döntések meghozatalakor. Ez alaposabb elemzéshez és jobb döntéshozatali eredményekhez vezet.
- ♦ A sokszínűség segít csökkenteni a tudattalan torzítások hatását a döntéshozatali folyamatokban,

mivel a különböző hangok rámutathatnak a lehetséges torzításokra és a holtpontra.

- ♦ A sokszínű és befogadó munkahely elősegíti az összetartozás érzését, növeli a munkával való elégedettséget és a megtartási arányt.
- ♦ Amikor a csapattagok azt látják, hogy a sokszínűség tükröződik vezetésükben és kollégáikban, az fokozza az összetartozás érzését és motivációjukat, hogy a szervezeten belül maradjanak.
- ♦ Egy változatos csapat jobban megértheti és kiszolgálhatja a különféle érdekelt feleket. A különböző háttérű csapattagok kapcsolódhatnak a különböző érdekelt felek igényeihez, és előre láthatják azok igényeit, ami jobb előnyös szolgáltatást és elégedettséget eredményez.
- ♦ A sokszínűség és a befogadás iránti elkötelezettségükről ismert szervezetek vonzóbbak a legjobb tehetségek számára, különösen a sokszínűséget értékelő fiatal generációk körében.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezet

- ♦ Megvalósítja és betartja a megkülönböztetésmentességet, amely kifejezetten tiltja a különböző jellemzők alapján történő megkülönböztetést.
- ♦ Minden munkavállaló/önkéntes/kedvezményezett számára egyenlő esélyeket kínál a szakmai előmenetelre, képzésre és fejlődésre, származásától függetlenül.
- ♦ Aktívan keres és toboroz különböző háttérű alkalmazottakat/önkénteseket.
- ♦ Vak toborzási technikákat alkalmaz, hogy a személyes jellemzők helyett a készségekre és képesítésekre összpontosítson.
- ♦ Sokszínűségi és befogadási képzést biztosít minden alkalmazottnak/önkéntesnek/kedvezményezettnek a figyelem felkeltése és a megértés elősegítése érdekében.
- ♦ Kulturális kompetencia képzést kínál a kultúrák közötti kommunikáció és együttműködés javítása érdekében.
- ♦ Rugalmas munkarendet valósít meg a különféle igények kielégítése érdekében, mint például a különböző kulturális ünnepek, családi kötelezettségek és egyéni preferenciák.
- ♦ Biztosítja, hogy a vezetői csapat tükrözze a sokszínűséget, hogy példát mutasson a szervezet többi tagja számára.
- ♦ Nyílt és átlátható kommunikációs kultúrát hoz létre, ahol az alkalmazottak/önkéntesek/kedvezményezettek jól érzik magukat, ha diszkriminációtól való félelem nélkül fejezhetik ki ötleteiket és aggályaikat.
- ♦ Felismeri és megünnepli a különböző kulturális eseményeket, ünnepeket és mérföldköveket.
- ♦ Biztosítja, hogy a kompenzációs és juttatási csomagok méltányosak és méltányosak legyenek, kezelve a nemek és a sokféleség közötti bérszakadékot.

Egészség

Mit értünk alatta?

Az egészség mint érték túlmutat a betegség pusztá hiányán. Az egészség holisztikus fogalomnak tekinthető, amely magában foglalja a fizikai, mentális és szociális jólétet.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Minden szervezetnek törvényi kötelezettsége olyan munkakörülményeket biztosítani, amelyek garantálják az egészséget (fizikai és lelki) és a biztonságot (fizikai és szellemi egyaránt).

Az egészséges munkakörülmények:

- ♦ megkönnyíti a foglalkozási megbetegedések vagy egészségügyi problémák felismerését;
- ♦ a stressz, a depresszió és a kiegészítő tünetek könnyebb felismerése a csapaton belül;
- ♦ a munkavállalók foglalkozási vagy egyéb betegség vagy baleset miatti hiányzásainak csökkentése;
- ♦ garantálja a stabil foglalkoztatást és a munkáltatói költségek csökkentését a képzés és az új vagy több alkalmazott felvétele tekintetében;
- ♦ javítani az egészséggel foglalkozó szervezet pozitív imázsát;
- ♦ a munkavállalók étellel való általános elégedettségének növelése.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

Egy szervezet

- ♦ Egészséges és biztonságos munkakörülményeket biztosít.
- ♦ Lehetőséget kínál arra, hogy nyíltan beszéljünk a kényelemeről és a mentális egészségről a csapaton belül.

A csapat tagjai

- ♦ Rendszeresen végezzen megelőző orvosi vizsgálatokat.
- ♦ Ne tapasztaljon súlyos stresszt, szorongást, alvási problémákat stb., amelyeket a munkatevékenység okoz.
- ♦ Nincsenek kitéve sértő zajnak vagy szagnak.
- ♦ Ne jöjjön az irodába megfázva vagy betegséggel, hogy elkerülje a kollégák megfertőzését.
- ♦ Igényeikhez és képességeikhez igazodó munkafeladatok legyenek.
- ♦ Feladatai teljesítése közben ne érezze magát nyomás alatt.

Biztonság

Mit értünk alatta?

A biztonság a munkahelyi életveszéllyel vagy egészségkárosodással szembeni védelem, az anyagi biztonság érzése (rövid és hosszú távon), valamint a kiváló munkahelyi légkörből fakadó lelki nyugalom, a tisztelet és a bizalom a másokkal való kapcsolatokban. emberek.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

A szervezetnek törvényi kötelezettsége van olyan munkakörülmények biztosítására, amelyek garantálják a biztonságot (testi és anyagi) és az egészséget (testi és lelki).

A szervezet biztonsági szabályai:

- ♦ csökkenteni a munkahelyen előforduló balesetek, sérülések, megbetegedések kockázatát;
- ♦ garantálja a stabil foglalkoztatást és a munkáltatói költségek csökkentését a képzés és az új vagy több alkalmazott felvétele tekintetében;
- ♦ csökkenteni az anyagi bizonytalanságból eredő terheket;
- ♦ lehetővé teszi a munkavállalók etikai magatartási kódexének megalkotását.
- ♦ az alkalmazottakat és az önkénteseket nyugodtabbá, nyugodtabbá, feladataik ellátására összpontosítóbbá tenni;
- ♦ elkötelezettebbé és lojálisabbá tenni az alkalmazottakat és az önkénteseket, mivel a biztonság magas színvonalú;

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

Egy szervezet

- ♦ Munkavédelmi oktatást szervez a csapat számára.
- ♦ Biztonságos és higiénikus munkakörülményeket biztosít a csapat tagjainak.
- ♦ Felméri a munkakörülmények kockázatait, és megteszi a szükséges megelőző intézkedéseket a kockázatok csökkentése érdekében.
- ♦ Nyilvántartást vezet a munkakörnyezet egészségére káros tényezőkről.
- ♦ Diszkrimináció- és zaklatásellenes politikával rendelkezik.
- ♦ Megfelelő biztosítást biztosít a csapattagoknak üzleti utakon.
- ♦ Egy életre biztosítja csapattagjait.

A csapat tagjai

- ♦ Legyen nekik megfelelő szerződésük.
- ♦ Olyan szerződésekkel kell rendelkezniük, amelyek megfelelnek a feladataik jellegének.
- ♦ A munkaidő mennyiségének, feladataik jellegének, képzettségének stb.
- ♦ Időben kapja meg a fizetést.
- ♦ Bízson kollégáiban.
- ♦ Tapasztalja meg a kedves és barátságos légkört a munkahelyén.

Egyensúly

Mit értünk alatta?

Az egyensúly egy olyan állapot, amelyben szakmai és magánéletünk koherens, céljainkat és elvárásainkat szolgálja, valamint összhangban van elveinkkel és értékeinkkel.

Az egyensúlyhoz a külső környezettel – különösen a helyi közösséggel és a természeti környezettel – való harmonikus kapcsolatra is szükség van.

A munka-magánélet egyensúlyának fő gondolata az egyensúly megtalálása a munka és a karrier, a családi élet, a társasági élet, a szórakozás stb.

A munkahelyi kiegyensúlyozottság azt is jelenti, hogy olyan feladatokat végzünk, amelyek nem befolyásolják hátrányosan sem testi, sem lelki, sem érzelmi állapotunkat.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Munkahelyi egyensúly:

- ♦ Nyugalmat biztosít, ami elősegíti a nagyobb hatékonyságot, termelékenységet és innovációt.
- ♦ Elkötelezettebbé teszi a csapattagokat a szervezet iránt, ahol dolgoznak.
- ♦ Anyagi és nem anyagi hasznot hoz magának a szervezetnek.

Az egyenleg:

- ♦ az alkalmazottak és az önkéntesek jólétének és egészségének javítása,
- ♦ több lehetőséget biztosítanak az alkalmazottak és önkéntesek számára szenvedélyeik fejlesztésére és gyakorlására,
- ♦ a munkavállalók jobb megtartása,
- ♦ csökkenteni az iroda üzemeltetési költségeit.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezethez:

- ♦ Betartják a szerződésükben meghatározott napi/heti munkaidő korlátokat.
- ♦ Elősegíti a munka és a magánélet egyensúlyát.
- ♦ További lehetőségeket kínál a csapattagoknak, hogy gondoskodjanak családjukról, például családi órákat.

A csapat tagjai

- ♦ Legyen olyan szakmai feladata, amely érzelmileg nem megterhelő; ha vannak, kaphatnak segítséget egy szakembertől - pszichológus, terapeuta stb.
- ♦ Munkájukat úgy végezzék, hogy ne érintsék negatívan a közelben élőket, pl. nem megfelelő zajszint stb.
- ♦ Vegyen ki fizetett szabadságot.

Autonómia

Mit értünk alatta?

Az autonómiát dédelgető munkahely az, ahol a munkáltató és képviselői (vezetői) határozzák meg a célokat és a feladatokat, míg a munkavállalók választanak, kitalálnak és eldöntik, hogyan érik el és teljesítik azokat.

Általánosságban elmondható, hogy az alkalmazottak elvégzendő feladatokat és a végrehajtás módjának megválasztásának szabadságát kapják, ahelyett, hogy részletes utasításokat írnának elő az elvégzésükről. A munkáltatónak továbbra is biztosítania kell a feladat elvégzéséhez szükséges eszközöket és eszközöket.

Bár a munkáltató tevékenységével kapcsolatos fő kockázatok (legyen az gazdasági, állami, szociális vagy egyéb tevékenység) továbbra is a munkáltatót terhelik, a munkavállaló nagyobb autonómiaja elkerülhetetlenül nagyobb felelősséget is jelent.

Az autonómia hatóköre rugalmas, és a tág kontextustól függ: a munkakör vagy a feladat jellegétől (pl. bizonyos munkakörök és feladatok szigorú eljárást követelnek meg, kevés teret hagyva a munkavállaló

autonóm döntéseinek), készségekkel, ill. a munkavállaló tapasztalata, a munkavállaló személyes preferenciái (nagyobb autonómia vagy kevesebb autonómia), nagyobb felelősségvállalásra való készség, a munkáltató és a munkavállaló közötti bizalom szintje, költségvetés (beleértve a munkaidőt, a feladatra fordított időt), a rendelkezésre álló eszközök és eszközök, érdem a munkáltató támogatása ambiciózus feladatokkal.

Mindkét fél – a munkáltató és a munkavállaló – meghatározza az autonómia körét.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Egy szervezet profitálhat az autonómiából, mert általában a csapattagok:

- ♦ Hatékonyabbak, ha befolyással vannak munkájuk végzésére.
- ♦ Kreatívabbak, és egy szervezet hozzáférhet találmányokhoz és jobb megoldásokhoz.
- ♦ Ritkábban vannak kitéve a kiegészítő kockázatának.
- ♦ Vegyen részt jobban abban, amit csinálnak, amikor dönthetnek.
- ♦ Szerezzen nagyobb elégedettséget a szakmai életből.
- ♦ Fejleszthetik szakmai képességeiket és bontogathatják szárnyaikat.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezethez:

- ♦ Inkább párbeszédet folytat, mint monológot – a csapaton belüli kommunikáció (beleértve a munkaadók (menedzserek) és a munkavállalók/önkéntesek közötti) mindkét irányban zajlik.
- ♦ A hibákat a munka természetes elemeként fogja fel, és amikor a hibák megjelennek, a hangsúly a hibák okainak megállapítására helyeződik, nem pedig a hibáztatható alkalmazottak üldözésére.
- ♦ Üdvözli a csapattagok szempontjait és véleményét.
- ♦ Az autonómia terjedelmét a kontextushoz igazítja (tevékenységének sajátosságai, az alkalmazottakra és önkéntesekre kiosztott feladatok jellege, az egyes alkalmazottak és önkéntesek kompetenciái stb.).

A csapat tagjai:

- ♦ Inkább kapjon feladatokat, mint utasításokat/utasításokat a dolgok elvégzésére.
- ♦ Vállaljon felelősséget a feladat egészéért (nem csak a feladathoz vezető egyes tevékenységekért) – a munkavállaló tulajdonlása.
- ♦ Bízban egymásban; nincs szükség szigorú ellenőrzésre.
- ♦ Engedélyezett egy kis hibahatár.
- ♦ Nyugodtan fejtse ki véleményét és észrevételeit.
- ♦ Érezd magad elkötelezettnek és törődj a munkáddal.
- ♦ Élvezze a szakmai elégedettséget.
- ♦ Az alkalmazottakat általában érdekli, hogy mi történik a munkahelyen.
- ♦ Az alkalmazottak nem csak a sajátjukkal, hanem a szervezet eredményeivel is törődnek.

Felelősség

Mit értünk alatta?

A felelősség a kötelezettségek teljesítését jelenti, a szerződéses és a szerződésen kívüli (például a méltányosság).

A felelősségvállalás egyben a következő gondolkodásból fakadó attitűdöt is jelent: „A kötelezettségeim a döntéseimtől és választásaimtól függenek. Ezért vállalom, hogy mit kell tenni, és nem hárítom át másokra.”

A felelősségvállalás olyan érték, amelyet a szervezetnek és csapatának minden egyes tagjának egyaránt ápolnia kell.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Felelősség:

- ♦ Támogatja a szervezet által végzett tevékenységek minőségét, beleértve a kedvezményezettek számára nyújtott szolgáltatásokat is, ezáltal segíti küldetésének teljesítését;
- ♦ Hatékony szervezetet épít ki, ahol minden tevékenység és folyamat jól irányított;
- ♦ Átláthatóvá és kiszámíthatóvá teszi a szervezet tevékenységét más entitások (pl. partnerek) és csapattagok számára;
- ♦ Erősíti más entitások és csapattagok bizalmát a szervezetben;
- ♦ Erős márkát épít ki a szervezetről a meglévő és potenciális partnerek/kedvezményezettek/közvélemény/adományozók körében;
- ♦ A szervezetet nagyra értékelt partnerré teszi a potenciális együttműködésben;
- ♦ Erősíti az emberi kapcsolatokat a szervezeten kívül és a csapaton belül.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezethez:

- ♦ Eleget tesz vállalásainak.
- ♦ Támogatja a csapat tagjait a problémák megoldásában és munkájuk magas színvonalának elérésében.
- ♦ Átlátható szabályok alapján működik. Partnerei, csapattagjai, kedvezményezettjei és más entitásai megértik az ezekkel az entitásokkal kapcsolatos döntéseinek okait.
- ♦ Eleget tesz külső és belső kötelezettségeinek (hatóságokkal, partnerekkel, adományozókkal, kedvezményezettekkel és csapattaggal szemben).

A csapat tagjai:

- ♦ Ügyeljenek munkájuk minőségére és annak eredményeire;
- ♦ Törődj azzal, hogy mi történik a szervezetben, akár a területükre vonatkozik, akár nem.
- ♦ Teljesítsék vállalásaikat.

Bizalom

Mit értünk alatta?

A bizalom az a meggyőződés, hogy az emberek általában jó tulajdonságokkal rendelkeznek (pl. megbízhatóság, őszinteség, felelősség, munkavégzési képesség stb.), és tiszteletben tartják az általánosan elfogadott értékeket (pl. felelősség, partnerség, egyenlőség, méltóság tisztelete, sokszínűség).

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Bizalom

- ♦ Elősegíti az együttműködést a szervezet csapatán belül és kívül (a szervezet és más entitások között).
- ♦ Szükséges egy olyan kultúra felépítése, ahol a problémákat kommunikálják és megoldják, nem pedig elkerülik és a szőnyeg alá söprik. Könnyebb a problémákat közölni, ha az emberek tudják, hogy könnyen megbeszélhetik azokat, és segítséget kereshetnek.
- ♦ Erősíti a szervezet potenciálját. A nagy projektekhez különféle tehetségek szinergiája, együttműködés és jó kommunikáció szükséges.
- ♦ Partnerkapcsolatokhoz szükséges. Hozzájárul a jó hírnévhez. A megbízható szervezet vonzó partner más entitások számára.
- ♦ Lehetővé teszi a tehetségek feltárását.
- ♦ Megkönnyíti a munka elvégzését, mivel a csapattagok vagy partnerek számíthatnak egymásra. A műveletek gördülékenyen és gyorsabban mennek.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezethez:

- ♦ Képes komplex projektek lebonyolítására (egyedül vagy partnerségben).
- ♦ Bízzon a csapat tagjaiban, és fordítva.
- ♦ Szabadon kommunikál és megoldja a problémákat ahelyett, hogy elkerülné és a szőnyeg alá seperné.

A csapat tagjai:

- ♦ Bízban egymásra.
- ♦ Tehetségüket és képességeiket tükröző feladatokkal bízzák meg őket.

Érintettek:

- ♦ A szervezet partnerei, kedvezményezettjei és más entitások a szervezetre támaszkodnak.

Partnerség

Mit értünk alatta?

A partnerség az a típusú kapcsolat, amely minden felet egyenlővé tesz az általa vállalt kötelezettségek és jogaik körében.

Belsőleg a partnerség a szervezet (képviselői, pl. menedzserek és felügyelők) és a csapattagok, valamint a csapattagok közötti kapcsolatokra utal.

Külsőleg a partnerség a szervezet és az összes többi entitás közötti kapcsolatokra utal, mint például az adományozók, a hatóságok, a projektpartnerek, az ügyfelek, a kedvezményezettek stb.

A partnerség olyan érték, amelyet a szervezetnek és csapatának minden tagja ápolnia kell.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Partnerség:

- ♦ Olyan munkakultúrát épít ki, amelyben az emberek tisztelik egymást;
- ♦ Erősíti az együttműködést és a csapatszellemet mind belül, mind a szervezet és a külső felek között;
- ♦ Építi a bizalom kultúráját;
- ♦ Erősíti a felhatalmazást, és arra készíti a csapattagokat, hogy vállalják feladataikat;
- ♦ Lehetővé teszi egy megbízható és megbízható szervezet felépítését a partnerekkel és más külső szervezetekkel való kapcsolatokban.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezethez:

- ♦ Azt mondja a csapattagoknak és a külső szereplőknek: „Kötelezettségeink tekintetében egyenlőek vagyunk, és elszámoltathatóak vagyunk egymásnak.”
- ♦ Kötelezettségeit teljesíti (a csapattagokkal és külső entitásokkal szemben).
- ♦ Más szervezetek megbízhatónak és megbízhatónak tartják.
- ♦ Ahelyett, hogy versenyezne velük, együttműködik más entitásokkal.
- ♦ Sem a szervezet, sem a csapat tagjai nem élnek vissza a másik féllel szembeni szilárdabb pozíciójukkal.

A szervezeten belül:

- ♦ A csapat tagjai teljesítik kötelezettségeiket.
- ♦ A megállapodásokat és az ígéreteket betartják.
- ♦ A személyi határokat tiszteletben tartják.
- ♦ Minden fél véleményét, észrevételeit és észrevételeit figyelembe veszik. Az emberek hallgatnak.
- ♦ A csapat tagjai bíznak egymásban.
- ♦ A csapattagok számíthatnak egymásra.
- ♦ A csapattagok inkább együttműködnek, mintsem versengenek egymással.

A munka értelme

Mit értünk alatta?

A munka értelme azt jelenti, hogy a munka az élet értelmet adó eszköze.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Ma a munka értelme nem preferencia, hanem alapvető emberi szükséglet. A munka az élet értelmének és az identitásnak döntő forrása.

Kapcsolat van a munka értelme és a személyes fejlődés szükségessége, a pozitív munkahelyi kapcsolatok és a munka iránti elkötelezettség között.

A munka értelme befolyásolja

- ♦ munka iránti elkötelezettség,
- ♦ nagyobb munkavállalói lojalitás,
- ♦ nagyobb önállóság és felelősség,
- ♦ munkával való elégedettség,
- ♦ általános elégedettség az étellel.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A csapat tagjai

- ♦ Higgyc el, hogy az ő szemszögükből lényeges, amit csinálnak.
- ♦ Hidd el, hogy munkájuk valami jelentősebb hatással van, mint az egyén.

Összhang a szervezet küldetésével

Mit értünk alatta?

A küldetéssel való összhang magában foglalja a cselekvések, viselkedések, döntések és eredmények összehangolását a szervezet küldetésnyilatkozatában felvázolt alapvető értékekkel és céllal.

Miért fontos, hogy alapvető munkahelyi érték legyen?

Összhang a küldetéssel:

- ♦ Segít abban, hogy a szervezet a tervezett célra összpontosítson, és ne térjen el alapvető céljaitól. Formálja a szervezeti kultúrát, és pozitív kapcsolatokat ápol az érintettekkel.
- ♦ Segít összehangolni a szervezet minden aspektusát, beleértve annak stratégiáit, irányelveit és tevékenységeit. Amikor a cselekvések és a döntések összhangban vannak a küldetéssel, a szervezet a helyes irányba halad, és az elfogadott értékeket illetően a tervezett eredmények felé halad.
- ♦ Bizalmat és hitelességet épít az érdekelt felekkel, beleértve az alkalmazottakat, önkénteseket, kedvezményezetteket, adományozókat és a közösséget. Ha egy szervezet következetesen teljesíti küldetését, akkor megbízhatóságról és tisztességről tesz tanúbizonyságot, amivel idővel erősíti hírnevét.
- ♦ Céltudatosságot és irányultságot biztosít a csapattagoknak. Segít a szervezet céljainak és értékeinek közös megértésében, elősegítve a pozitív és motivált munkakörnyezetet. Azok az alkalmazottak és önkéntesek, akik kapcsolatban állnak a misszióval, nagyobb valószínűséggel elkötelezettek és elkötelezettek a munkájuk iránt.
- ♦ Rugalmasságot tesz lehetővé a megközelítésben, miközben megőrzi a koherens általános irányt. Bár az alapvető küldetés változatlan marad, a szervezeteknek szükségük lehet arra, hogy stratégiáikat és taktikáikat a változó külső tényezőkhez igazítsák.
- ♦ Szilárd alapot biztosít a stratégiai összehangoláshoz. Segít a döntéshozatalban.
- ♦ Segít abban, hogy az adományozók igazodjanak az értékeiket osztó szervezetekhez. Az adományozók nagyobb valószínűséggel bíznak és maradnak lojálisak azokban a szervezetekben, amelyek következetesen teljesítik kinyilvánított küldetésüket.

Mutatók - Honnan tudhatjuk, hogy az érték alapvető-e a szervezetben?

A szervezethez:

- ♦ Jogi és etikai határokon belül működik, összhangban a küldetésnyilatkozattal.
- ♦ Lebonyolítja a döntéshozatali folyamatokat, tiszteletben tartva a küldetésben megfogalmazott értékeket és elveket.
- ♦ Úgy osztja el az erőforrásokat, beleértve az időt és a költségvetést, hogy támogassa a küldetés prioritásait.
- ♦ Értékeli az eredmények és a teljesítések minőségét annak biztosítása érdekében, hogy azok megfeleljenek a küldetés szabványainak.

A csapat tagjai:

- ♦ Elégedett a szervezet misszióhoz való igazodásával.
- ♦ Viselkednek és kommunikálnak egymással annak megállapítására, hogy tetteik összhangban vannak-e a küldetéssel.

Kedvezményezettek:

- ♦ Elégedettek az igényeik kielégítésével a szervezet küldetésének megfelelően.



Eszközök, módszerek és ötletek Well-support képzésekhez és workshopokhoz

Ez a fejezet eszközöket tartalmaz olyan oktatási tevékenységek példáinak bemutatására, amelyek növelik a jól támogatott kulcsszerep tudatosságát. Valamennyi gyakorlati tapasztalatot dolgozott fel, és különféle célcsoportokkal dolgozó oktatók tesztelték őket. Az eszköztár áttekintést nyújt a tananyagról, amely a következőkre összpontosít:

- ◆ **Segít a belső problémák felismerésében**
- ◆ **Ösztönözzé az átlátható kommunikációt**
- ◆ **Támogatja a jólét kultúráját, amely minden egyént támogat**

Az eszközök gyakorlatilag a Well-Support Mátrixban felvázolt értékekhez kapcsolódnak. A következőkre használhatók:

- ◆ A jólét és a jólét kultúra fogalmának bemutatása
- ◆ A jól támogató értékek tükrözése és a

döntési folyamatban betöltött szerepük mélyebb megértése.

We put icons to help you navigate among the activities:



COMPLEXITY



GROUP SIZE



TIME



Jólét diagram



átlagos



5+



50 perc

FEJLESZTETTE	Nauka to Przygoda Foundation
ELŐNYÖK A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA	A módszer ciklikus jóléti műhelyként alkalmazható a munkavállalók számára a kiegészítés megelőzésére
MÓDSZERTAN	Csoportos beszélgetés, esettanulmány, játékok, gondolatterképek, kiscsoportos munka, gyakorlatok, testmozgás, szabadtéri workshopok, kávézói beszélgetés.
SPECIFIKUS CÉLOK	A kiegészítés tudatosságának növelése, a fáradtság kezelésének különböző módjainak elsajátítása, a csapattámogatás, az alkalmazottak egyéni támogatása, a saját egyensúlyra (test, lélek, érzelmek, jelentésérzék) való tördés fontosságának tudatosítása, végül – saját jólét, pozitív szemlélet és cselekvési energia, és ezzel az egész szervezet jólétének növelése.
ANYAGOK	Flipchart , jelölők, A4-es papír, színes markerek
LÉPÉSről LÉPÉSRE FOLYAMAT	A gyakorlat a résztvevők számához igazítható, a beosztott idő pedig a tréner választása szerint módosítható. Lépések/Út a jóléthez/A későbbi találkozások témái 1. A kiegészítés problémájának megvitatása, a céltudat elvesztése, a multitasking miatti teher érzése, a stresszes környezetben végzett munka 2. A jólét egyéni és szervezeti szintjének meghatározása 3. A csapat igényeinek és a munkahelyi közérzetet befolyásoló tényezőknek a vizsgálata 4. A változási folyamat közös megbeszélése, olyan megoldások kiválasztása, amelyeket a jólét felé vezető úton be kell vezetni a csapat munkájába





átlagos



10-25



35-50 perc

FEJLESZTETTE	Az eszközt a Jövőkerék Alapítvány vezette be. A Well-Support projektben való felhasználásra a Magyar Migránsok Szövetsége által szervezett tanárképzés keretében felülvizsgálták és tesztelték.
ELŐNYÖK A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA	Segíti a megfelelő munkakörülmények (fizikai, szervezeti, szociális vonatkozású) követelményeinek megfogalmazását, különösen az azonos szakmából és munkahelyről érkezők számára. Elengedhetetlen, hogy tisztán lássák, mi a helyzet másokon, és mire ők személyesen hatással vannak. Ez lehetőséget ad a változásra és csökkenti a kiszolgáltatottság érzését.
MÓDSZERTAN	<p>Mások támogatásához megfelelő szakmai környezet szükséges. Kulcsfontosságú, hogy világosan lássuk, milyen feltételek szükségesek a hatékony munkához.</p> <p>A montázs készítése lehetőséget biztosít a gondolatok, érzések vizuális, szimbolikus kifejezésére a kapcsolódó témában (megfelelő munkakörülmények). A résztvevők számára biztonságos csapatban való munkavégzés elősegíti a tapasztalatcserét, és több szempontra és érvényesítendő véleményre enged betekintést.</p>
SPECIFIKUS CÉLOK	<p>Láthatóvá válik, hogy a résztvevő szemszögéből melyek a hatékony munkavégzés feltételei.</p> <p>Az ideális munkakörülmények szabályozható és ellenőrizhető tényezőit felülvizsgálják és kifejezik.</p>
ANYAGOK	Nagy csomagolópapír, olló, ragasztó és magazinok, amelyekből képeket lehet kivágni.
LÉPÉSről LÉPÉSRE FOLYAMAT	<p>A résztvevők alkossanak csoportokat (pl. 3-4 résztvevő minden csoportban)</p> <p>A csoportok megbeszélik, hogy milyen eszközökre (EG protokollok, kommunikáció, felszerelés, környezet) és támogatás (pl. tréning, vezetés, mentorálás, segítségnyújtás) van szükség a hatékony munkához, és mikor tartanak hatékonyan a munkájukat</p> <p>A csoportok írásos listát készítenek a hatékony munkavégzés feltételeiről, és megpróbálják azokat kategóriákba rendezni (lásd fent)</p> <p>Minden csoportot arra utasítottak, hogy keressenek képeket magazinokból és képgyűjteményekből (amelyeket a tréner biztosított), hogy mutassák be témáikat és következtetéseiket, és készítsenek egy képkollázst „A hatékony munka feltételei” címmel.</p> <p>A csoportok válasszanak ki egy előadót, és mutassák be az elkészült művet a többieknek – az előadó elmagyarázza a kollázst, a csoporttagok hozzászólhatnak, vagy másoknak is kérdéseik lehetnek.</p> <p>A tréner összegzi a tapasztalatokat, kiemelve a hasonlóságokat és az egyéneket szükségleteit.</p>



átlagos



4-20



20-30 perc

FEJLESZTETTE	Nauka a Przygoda Alapítvány
ELŐNYÖK A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA	A középpontban az áll, hogy segítsünk az embereknek feloldani a belső feszültséget és stresszt testmozgások, légzéstechnikák vagy más kifejezési formák révén. Segíthet az embereknek túllépni a megszokott mintákon, és megtanulni, hogyan reagáljanak másképp bizonyos helyzetekben. Megismerünk önnyugtató készségeket, amelyeket akkor használhatunk, ha rossz napunk van, vagy sok stresszel, elsőprő érzésekkel és/vagy intenzív szorongással küzdünk.
MÓDSZERTAN	Alexander Lowen kifejlesztette az elme-test pszichoterápia egy formáját, amely testtechnikákat használt az emberek közötti párbeszéd erősítésére. A test és az energia kulcsfontosságú tényező a kommunikációban.
SPECIFIKUS CÉLOK	A módszer fokozza az érzelmi tudatosságot, erősíti a határokat, segít a traumákon, fokozza a testtudatot, és erősíti a kapcsolatokat.
ANYAGOK	szék, matrac, párnák stb.
LÉPÉSŐI LÉPÉSRE FOLYAMAT	<p>Ez az eszköz gyakran tartalmaz olyan testgyakorlatokat, amelyek során szándékos mozdulatokkal azonosítják és feloldják a fizikai feszültséget a testben. A testmunka felismeri a fizikai érzeteket, és összekapcsolja azokat érzéseivel és múltbeli stresszes vagy traumatikus eseményekkel, így Ön át tudja dolgozni azokat.</p> <p>Szék földelése:</p> <p>Ülés közben helyezze mindkét lábát a padlóra. Belégzés közben finoman nyomja a lábát a padlóba, a fenekét pedig a székbe. Kilégzéskor összpontosítson a széken és a padlón való pihenésre. Érezd, hogy a szék megtámaszt és tart. Érezd a talaj szilárdságát maga alatt. Vedd észre a testedben fellépő érzéseket. Figyelje meg, ha testének bármely része kifejezetten felhívja a figyelmét. Figyelje meg a légzését.</p> <p>Hajlítsa meg a földelést:</p> <p>Álljon csípő szélességben egymástól (körülbelül 8" – 10"). Helyezze lábfejét egymással párhuzamosan úgy, hogy a lábujjak előremenjenek. Hajlítsa előre a felsőtestét, és hagyja, hogy a karok lógnak. Tegye az ujjait a padlóra, hogy segítsen egyensúlyban tartani, de ne nehezeden rájuk. Engedd el a fejed. Ez némi gyakorlatot igényelhet, mivel a feje kezdetben ellenállhat az elengedésnek. Tartsa súlyát kissé előre a láb ívei felett. Fokozatosan hajlítsa meg és egyenesítse ki térdét többször (a térd rögzítése nélkül). Lélegezz teljesen és mélyen. Lélegezz be, amikor behajlítod a térdedet, és lélegezz ki, amikor kiegyenesíted őket.</p> <p>Ha fájdalmat vagy kényelmetlenséget tapasztal nyújtás közben, a hangok kiengedése segít a fájdalom enyhítésében. Hacsak nincs térd sérülése, a fájdalom általában a feszültséges területekhez kapcsolódik. Ha térd sérülése van, legyen óvatos a térdre nehezedő nyomással. Ha remegést vagy vibrációt tapasztal a lábában, hagyja, hogy átmenjenek rajta. Ez az energia mozog a nyújtás során, miközben megterheli az izmokat. Ahogy megszokja a remegést, a legtöbb ember kellemesnek találja.</p>

Maradjon néhány percig hajlított helyzetben. Módosíthatja a nyújtást úgy, hogy előre-hátra, illetve oldalról oldalra ringatja a lábát. Kísérletezhet a lábak kiegyenesítésével is, amennyire csak tudja, anélkül, hogy rögzítené őket, hogy növelje a rezgéseket. Folyamatosan ellenőrizze, hogy a feje elenged, és nincs-e feszültség a nyakában. Ha készen állsz a végére, lassan kelj fel, és folyamatosan nyomd le a lábad, miközben felérsz, figyeld meg, hogyan érzed magad és mit tapasztalsz. Ha szédülést vagy szédülést tapasztal, a láb néhányszori lenyomása általában megváltoztatja ezt.

Erőszakmentes kommunikáció a szervezetben



átlagos



4 +



75 perc

FEJLESZTETTE	EIVA
ELŐNYÖK A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA	Fejleszti azt a képességet, hogy hatékonyan kommunikáljon mindenki igényeinek megfelelően
MÓDSZERTAN	<p>Marshall Rosenberg a hatvanas években fejlesztette ki a módszert. A források és a magyarázatok itt érhetőek el (https://www.cnvc.org).</p> <p>Az NVC támogatja az önmagunkhoz és egymáshoz való beszédmódunk átalakítását. Az NVC egyszerre támogatja az empatikus beszélgetést az „élet nyelvének” beszélésével.</p>
SPECIFIKUS CÉLOK	<p>A résztvevők megértik az erőszakmentes kommunikáció kritikus részeit , beleértve azt, hogy hogyan lehet észrevenni és leírni, mi történik, megérteni az érzéseket, felismerni a szükségleteket és egyértelmű kéréseket tenni.</p> <p>Tanulja meg, hogyan beszéljen érzéseiről és szükségleteiről anélkül, hogy másokat hibáztatna, és hogyan hallgasson meg empátiával másokat az erőszakmentes kommunikáció gyakorlása után :</p> <p>Gyakorold az erőszakmentes kommunikációt olyan gyakori helyzetekben, amelyekkel a civil szervezeti munkájuk során szembesülhetnek, mint például a nézeteltérések megoldása, a csapatmunka, valamint a kedvezményezettekkel és partnerekkel való beszélgetés.</p>
ANYAGOK	<p>Flipchart/poszter vagy az NVC lépéseinek bemutatása</p> <p>Leltárlista szükséges</p> <p>Érzések leltárlista</p>
LÉPÉSŐI LÉPÉSRE FOLYAMAT	<p>A gyakorlat a résztvevők számához igazítható, a beosztott idő pedig a tréner választása szerint módosítható.</p> <p>1. lépés : Kis vita azokról a helyzetekről, amelyekről olyan dolgokat kell közölnünk , amelyek kényelmetlenséget okoznak: Hogyan mondd el másoknak, mi zavar téged a viselkedésükben ?</p> <p>2. lépés : vizuális támogatással (flipchart / poszter vagy az NVC lépéseinek bemutatása) a módszer négy lépését bemutatjuk és elmagyarázzuk (1. Megfigyelés 2. Érzések 3. Igények 4. Kérelem) (Időpont: 10')</p> <p>3. lépés : a résztvevők megkapják a tájékoztató anyagokat: 1. Szükségletár lista 2. Érzések leltárlista. 2, 3 vagy 4 fős csoportokban , attól függően, hogy mekkora a csoport, felkérjük őket, hogy ismerkedjenek meg a szükségletekkel és érzésekkel. A beosztott idő módosítható, ha a résztvevők ismerik a fogalmakat (ajánlott idő: 15 perc)</p> <p>4. lépés : A 3 vagy 4 fős csoportok résztvevőit felkérjük, hogy teszteljék az NVC-módszert egy konkrét elem/probléma felhasználásával korábbi interakciójukból: olyan helyzet, amikor kommunikációs nehézségeik voltak,</p>

vita. Kihívó helyzeteket is szimulálhatnak . Felkérjük őket, hogy kommunikáljanak az NVC 4 lépésével és a kapott 2 lista fogalmaival. A csoport méretétől függően 1 vagy 2 résztvevőnek lesz megfigyelő szerepe . A tesztelés lehetővé teszi minden résztvevő számára a 4 lépés használatát, valamint visszajelzés fogadását és felajánlását. A folyamat megkönnyítése érdekében a facilitátorok kihívást jelentő helyzeteket tartalmazó forgatókönyveket javasolhatnak az NVC tesztelésekor . (Ajánlott idő: 30 perc)

5. lépés : Amint a tesztelés elkészült , a résztvevőket újra csoportosítják , és megkönnyítik a kikérdezést. A kérdések a képzés pontos kontextusához igazíthatók. Arra kell összpontosítani, hogy a résztvevők tudatosítsák ezt a technikai/logikai megoldást, amelyet érzelmi nyomás alatt kell használni , figyelembe kell venni mindenki igényeit és érzéseit, valamint az asszertív kommunikációt . A következtetéseknek hangsúlyozniuk kell a módszer szervezeti kontextusban történő alkalmazása által generált pozitív elemeket (Javasolt idő: 20 perc)

Néhány tipp vagy 10 dolog, amit tehetünk, hogy hozzájáruljunk a belső, interperszonális és szervezeti békéhez, amit megoszthatunk a résztvevőkkel

- 1.** Minden nap szánjunk egy kis időt arra, hogy csendben elgondolkodjunk azon, hogyan szeretnénk viszonyulni magunkhoz és másokhoz.
- 2.** Ne feledje, hogy minden emberi lénynek ugyanazok a szükségletei.
- 3.** Vizsgálja meg szándékunkat, hogy lássuk, nem vagyunk-e annyira érdekeltek mások szükségleteinek kielégítésében, mint a miénk.
- 4.** Amikor megkér valakit valamire, először ellenőrizze, hogy kérést vagy követelést teszünk-e.
- 5.** Ahelyett, hogy azt mondanánk, amit NEM AKARUNK, hogy valaki megtegye, inkább azt mondjuk, hogy mit szeretnénk, hogy az illető tegyen.
- 6.** Ahelyett, hogy azt mondanánk, hogy mi legyen valaki, mondjuk azt, hogy milyen lépést szeretnénk megtenni, és reméljük, hogy az segíteni fog neki, hogy az legyen.
- 7.** Mielőtt egyetértene vagy nem ért egyet bárki véleményével, próbáljon ráhangolódni arra, hogy az illető mit érez és mire van szüksége.

8. Ahelyett, hogy „Nem”-et mondanánk, mondjuk azt, hogy milyen szükségleteink akadályoznak meg abban, hogy „igen”-t mondjunk.

9. Ha idegesnek érezzük magunkat, gondoljunk arra, hogy milyen szükségleteinket nem elégítik ki, és mit tehetünk ennek kielégítésére, ahelyett, hogy azon gondolkodnánk, mi a baj másokkal vagy magunkkal.

10. Ahelyett, hogy megdicsérnénk valakit, aki olyasmit tett, ami nekünk tetszik, fejezzük ki hálánkat azzal, hogy elmondjuk neki, milyen szükségleteinket elégítette ki ez a cselekvés.

Az Erőszakmentes Kommunikáció Központja (CNVC) azt szeretné, ha az erőszakmentes kommunikáció nyelvét használók kritikus tömege lenne, hogy minden ember kielégítse igényeit, és békésen oldja meg konfliktusait.



átlagos



10-25



20-45 perc

FEJLESZTETTE	Az eszközt a Jövőkerék Alapítvány vezette be. A Well-Support projektben való felhasználás érdekében a Magyar Migránsok Szövetsége által szervezett tanárképzés keretében felülvizsgálták és tesztelték.
ELŐNYÖK A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA	<p>A résztvevők személyes történetek megosztásával jobban megismerik egymást.</p> <p>Kiderül, hogy sok család érintett már a migrációban, ha visszatekintünk legalább 2-3. A migrációval kapcsolatos ismeretek fejlesztése folyamatban van.</p>
MÓDSZERTAN	<p>A gyakorlat során a résztvevők többet megtudhatnak egymás etnikai és családi háttéről.</p> <p>A migrációval kapcsolatos következtetések többsége élettapasztalatainkon és jelenlegi helyzetünkön alapul. Ha azonban tágabb időskálán vizsgáljuk, akár csak két generációval visszamenőleg, akkor azt láthatjuk, hogy valamennyi család érintett volt a vándorlásban. Az emberi jellemzők közé tartozik a migráció, a menedékkérés és a jobb, élhető élet keresése.</p>
SPECIFIKUS CÉLOK	<p>A gyakorlatnak két egymást kizáró célja van:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a csoporttagok egymás megismerésének támogatása 2. vizualizált térkép segítségével követni az egyén migrációs háttérét
ANYAGOK	A gyakorlat végrehajtásához nagyméretű világtérkép szükséges. Ha a nyomtatás nehézkes, a térkép digitálisan is bemutatható. Látványosabb az eredmény, ha minden résztvevő saját színű filctollat használ, így érdemes annyi színes filctollat használni, ahány résztvevő lesz.
LÉPÉSről LÉPÉSRE FOLYAMAT	<p>Egyéni feladat a családtörténet átgondolása, különösen a migráció oldaláról.</p> <p>Mindenki válasszon egyet a sokféle színű toll közül.</p> <p>A kiválasztott tollal egyenként jelöld be a világtérképen, hol született ő, illetve hol születtek szülei, nagyszülei. Ez személyenként összesen 7 jelölést jelent.</p> <p>Ha sok a résztvevő vagy kevés az idő, akkor elegendő csak a jelöléseket elvégezni. Ha van idő, a résztvevők mesélik el családjuk történetét.</p> <p>Amikor minden résztvevő befejezte a jelölést, az oktató összefoglalja a következtetést. A rajzfilm megmutatja, hány helyről származunk, és hogy mindannyiunkat erősen érint a migráció, még akkor is, ha csak néhány generációt vesznek alapul.</p>
AZ ESZKÖZHÖZ KAPCSOLÓDÓ DOKUMENTUMOK, WEBOLDAL	<p>Világtérkép:</p> <p>https://www.storyboardthat.com/hu/storyboards/hu-examples/vilagterkep-poszter</p>

Az Expedíciós játék



magas



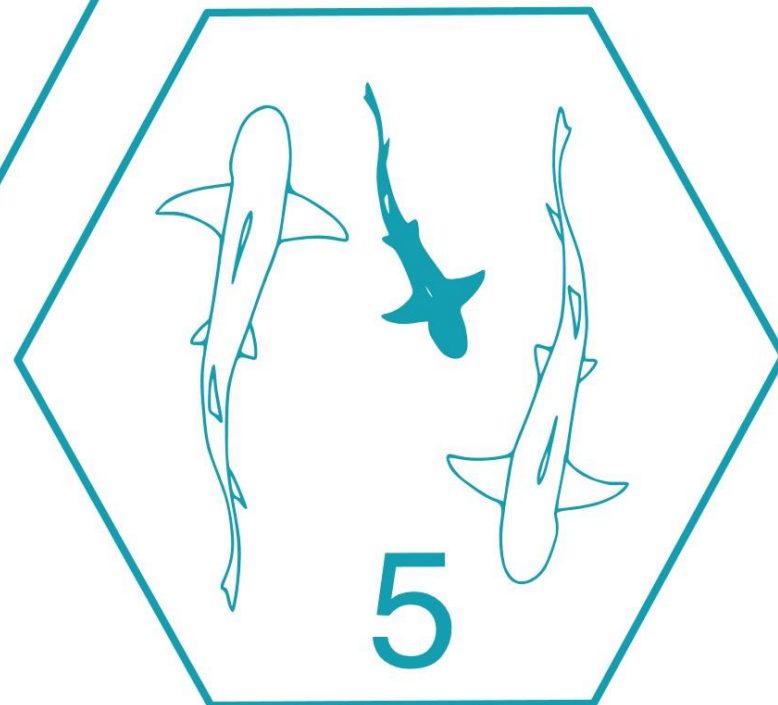
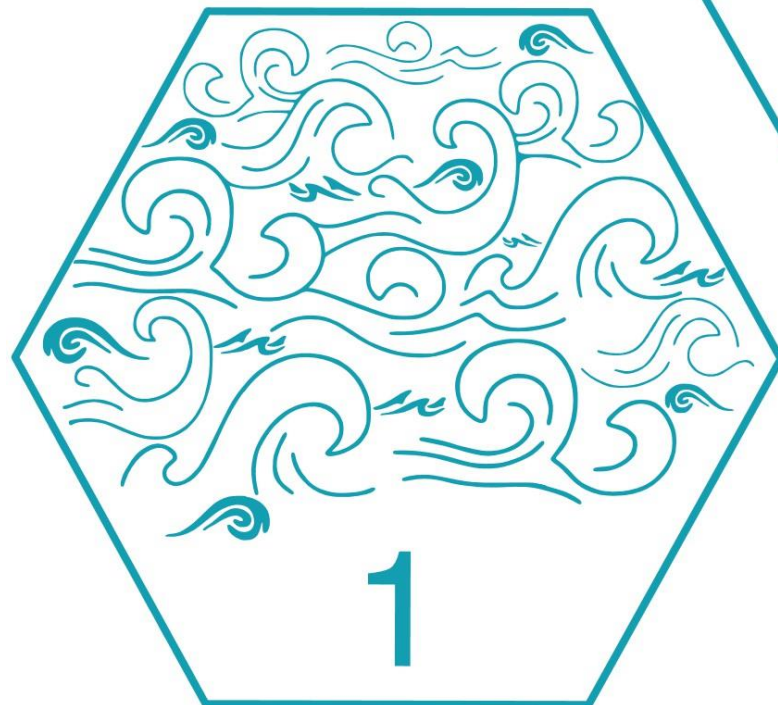
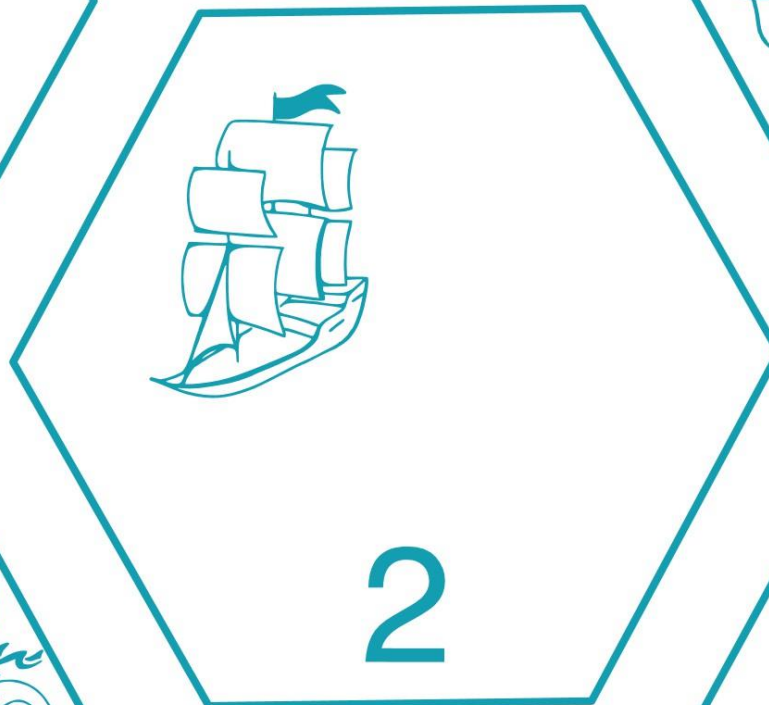
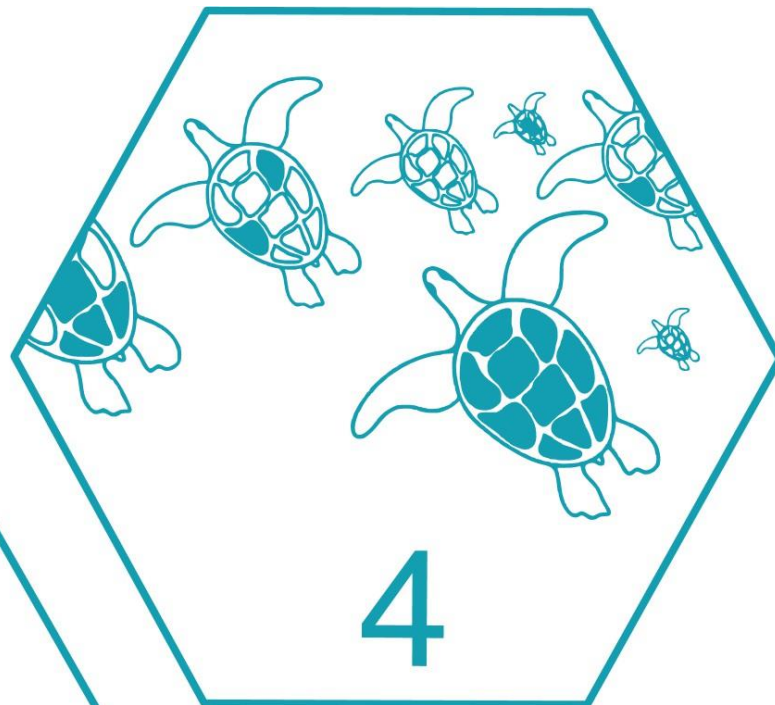
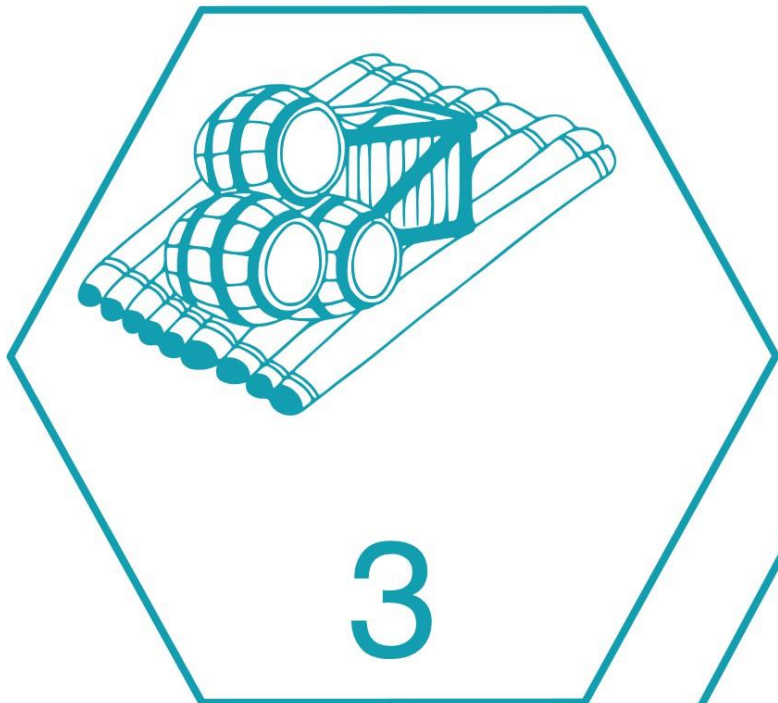
6-20



180-240 perc

FEJLESZTETTE	Az eszközt a sTOP dolgozta ki, és az összes Well-Support partnerrel együttműködve fejlesztette és véglegesítette.
ELŐNYÖK A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA	<p>Kritikus, de gyakran figyelmen kívül hagyott téma az aktív részvétel és elkötelezettség ösztönzése, a jólétről gondoskodás megkönnyítése.</p> <p>Az alapvető fogalmak interaktív és élvezetes bemutatása növeli annak valószínűségét, hogy a résztvevők internalizálják és alkalmazzák.</p> <p>Tapasztalati tanulási környezet kialakítása, ahol a résztvevők valós élethelyzeteket szimulálhatnak a stresszel, a terheléskezeléssel és az öngondoskodással kapcsolatban.</p>
MÓDSZERTAN	
SPECIFIKUS CÉLOK	Az Expedíciós játékot együttműködésre terveztük, ösztönzi a csapatmunkát és a kommunikációt. Ha egy játékos környezetben beszélünk a jólétről, elősegítjük egy olyan szervezeti kultúra kialakulását, amelyben a jóllét közös felelősséggé válik, és nyílt párbeszédre alapul.
ANYAGOK	<p>30 db táblalapka - segítségükkel épül fel a térkép, amelyen modulárisan használt játék közben mozognak a játékosok. Lehetővé teszik a tábla cseréjét a következő játékokban vagy a gyakorlat céljától függően.</p> <p>Hajótérképek - a játékosok hajójának sematikus képe fedézetekre és vitorlákra osztva segít elképzelni a helyzetet és megnevezni a csapat legfontosabb értékeit</p> <p>2 hajó – bábuként szolgálnak, a csapat aktuális helyét jelölik a térképen</p> <p>30 hordó - a játékban való mozgáshoz szükséges élelmiszer-készletek,</p> <p>30 érme – a csapat játék közben megszerzett és elvesztett pénzügyi forrásainak szimbolikus ábrázolása,</p> <p>3 korona token - a játék során a felfedezett szigeteken egymásra rakva, és egyben az elrejtett kincs jelzése</p> <p>50 elégedetlenség jelző – átlátszó piros jelzők az ellentétek és konfliktusok jelzésére,</p> <p>homokóra – az idő mérésére szolgál</p>
LÉPÉSŐI LÉPÉSRE FOLYAMAT	Lásd a részletes útmutatót

eleje



vágd ki a játék kellékeit

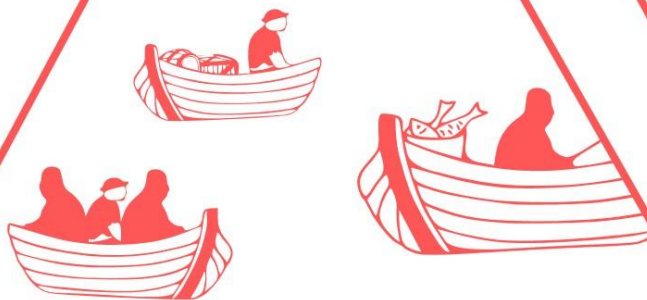
háta

vágd ki a játék kellékeit

eleje

8

9



7



6



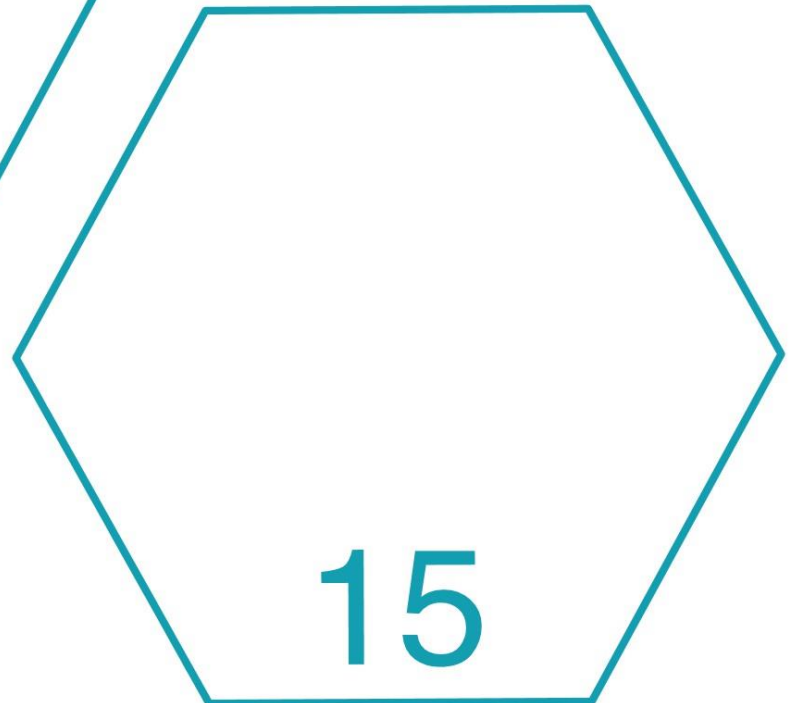
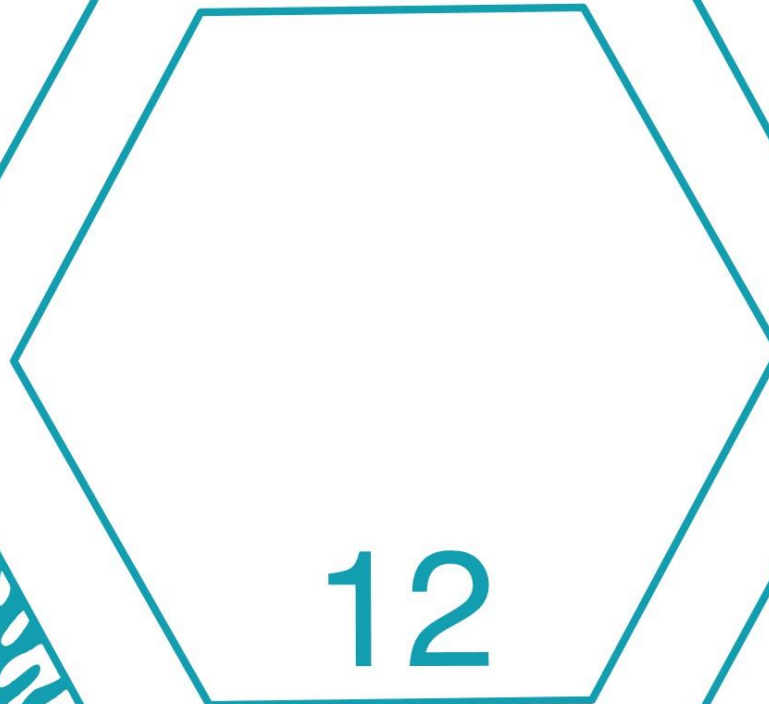
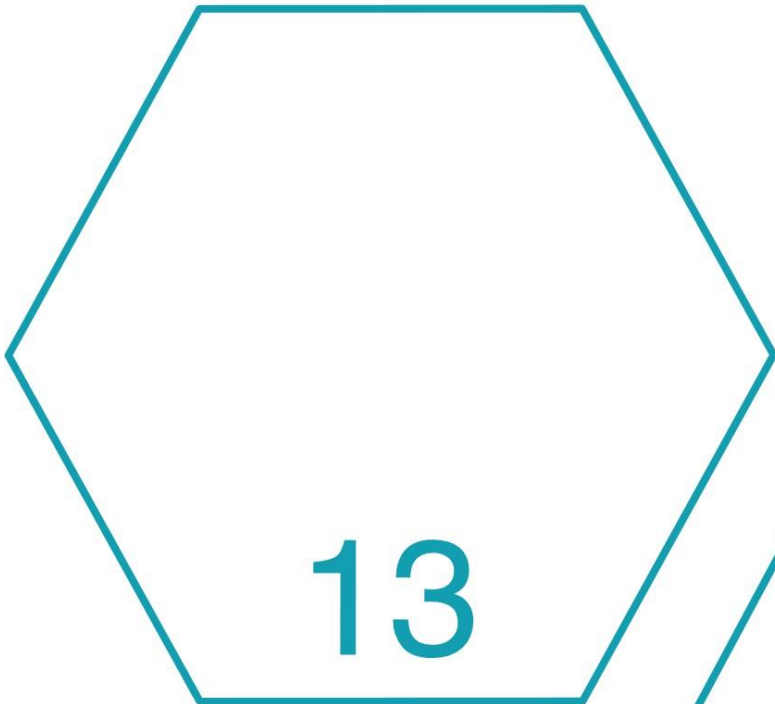
10

vágd ki a játék kellékeit

háta

vágd ki a játék kellékeit

eleje



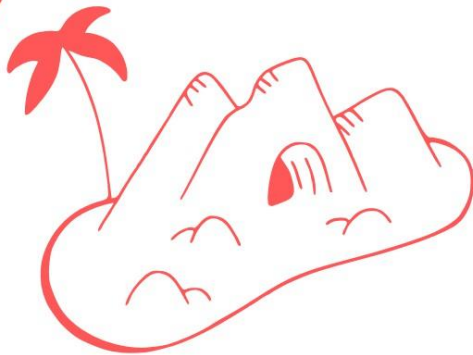
vágd ki a játék kellékeit

háta

vágd ki a játék kellékeit

eleje

18



17

19

16



20

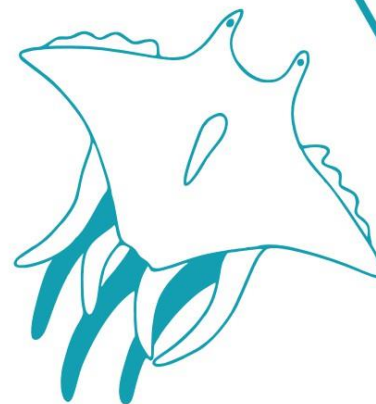
vágd ki a játék kellékeit

háta

vágd ki a játék kellékeit

eleje

23



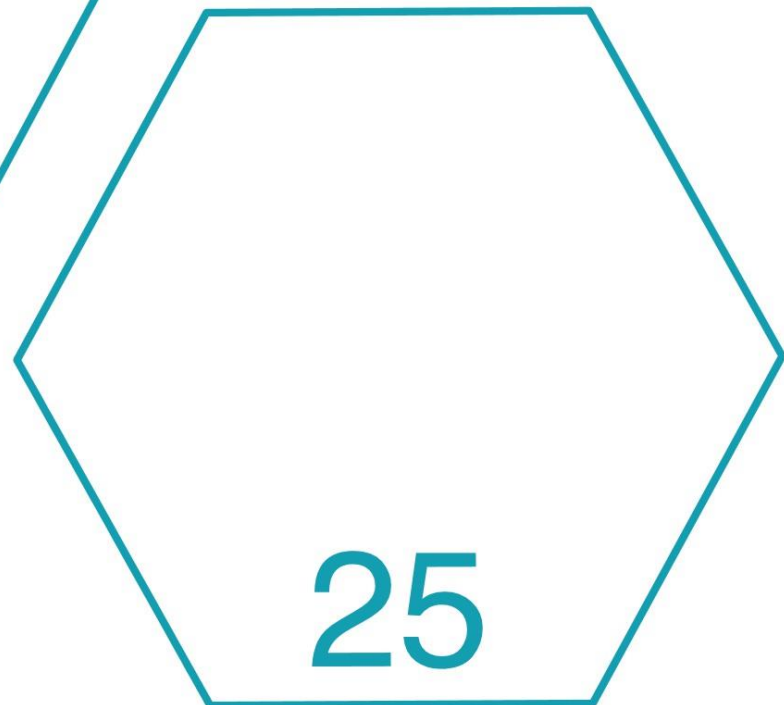
22



24



21



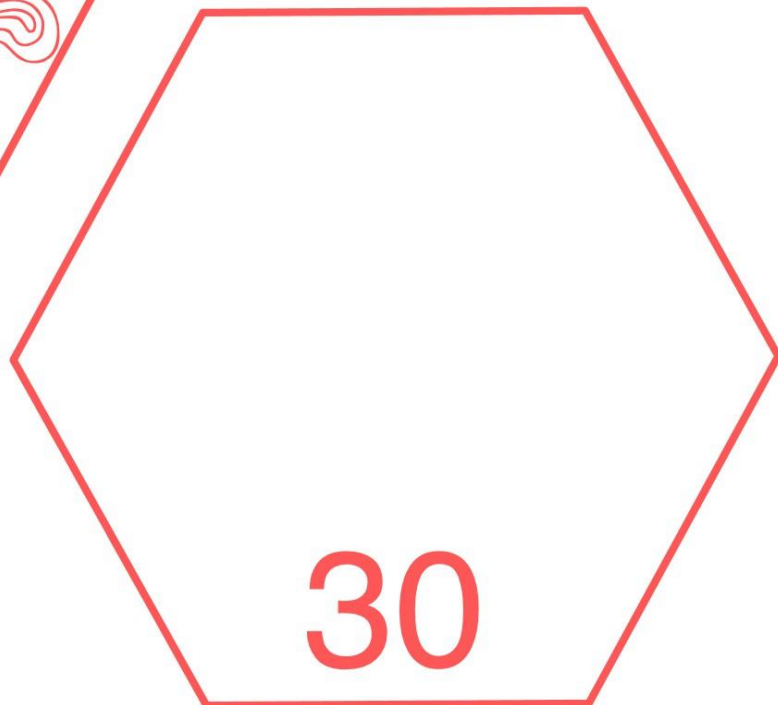
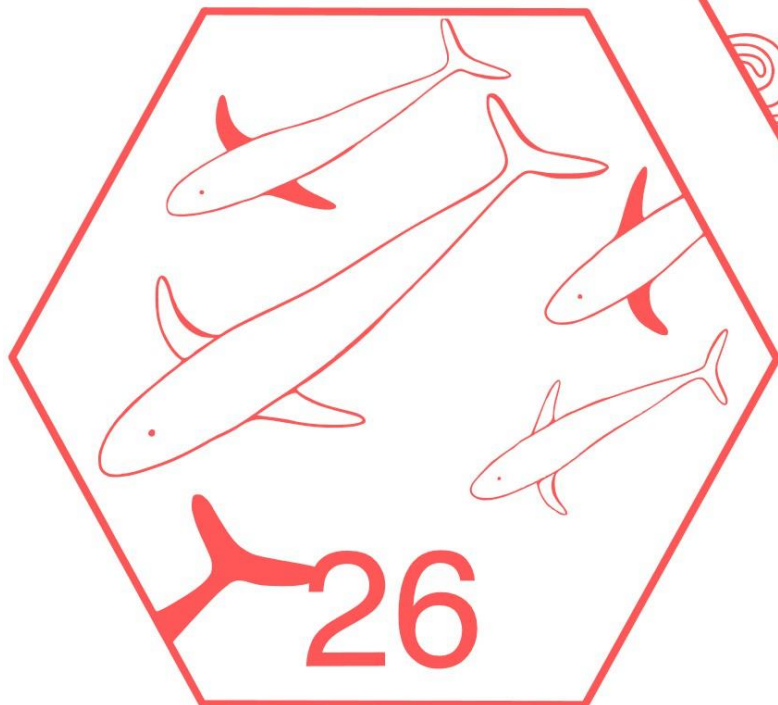
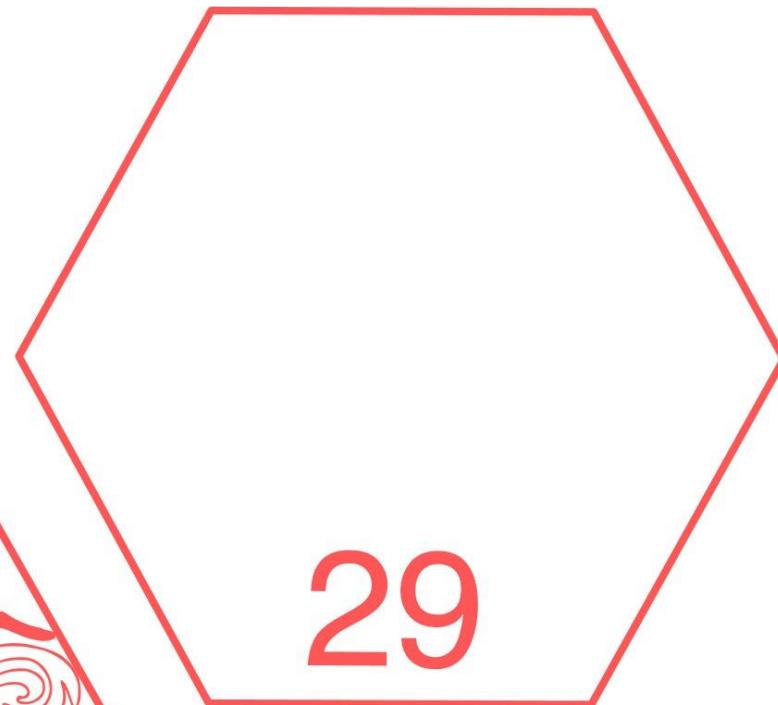
25

vágd ki a játék kellékeit

háta

vágd ki a játék kellékeit

eleje



vágd ki a játék kellékeit

háta

vágd ki a játék kellékeit



Az Expedíciós játék útmutatója

Bevezetés

Ön egy rendkívüli utazásra készül! Nem fenyegetnek viharok, tengeri kígyók és kalózok sem. Bontson vitorlát, foglalja el a pozícióját, és állítsa be az irányt – kalandra fel!

Az Expedíció egy szimulációs játék, amelyben a játékosok a hajótisztek szerepét töltik be egy kincsvadászat során. Feladatuk, hogy közösen hozzanak döntéseket, megoldják a felmerülő problémákat, gondoskodjanak saját és a stáb többi tagjának jólétéről.

Az utazás egyben egy tréning is: fő célja olyan reakciók kiváltása, amelyek a tréner megbeszélése szerint szemléletváltáshoz vagy új kompetenciák megszerzéséhez vezethetnek. Ez a kontextus nagyon fontos a játék menete és hasznossága szempontjából. A játék előkészítése során ne felejtse el időt szánni a megbeszélésekre és egyéb műhelyelemekre, amelyek a játék teljes körű hatékony alkalmazásához szükségesek. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a játékból hiányozna a szórakoztató összetevő. A humor és a szórakoztató interakciók az élmény részét képezik, de nem uralják a megbeszélést, a tárgyalásokat és a csapatszerepek meghatározását. A játék jellemzőinek ismerete megkönnyíti a játékosok bemutatását és a teljes oktatási folyamat végrehajtását. Fontos a megfelelő időkeret rendelkezésre állás is. Maga a játék 1,5-2,5 órát vesz igénybe, de további 2-3 óra szükséges a pálya megbeszéléséhez és a játék során felmerülő csoportszálak lezárásához.

A játék fontos eleme a nyitottság. A játékosok a hajójuk irányításával döntenek el az irányt. A feltételezésektől és az oktatási céloktól függően a játék módosítható, de ez az elem – a játékosok befolyása a játék világára – rendkívül fontos. Ez lehetővé teszi számukra, hogy saját történetet alkossanak a játékon belül, és jobban megismerjék egymást a csapatmunka során.

A játékot a The Wellbeing of Refugees' Supporters projekt részeként fejlesztettük ki, és a mások segítségével részt vevő csapatok jólétére összpontosított – jelen esetben a menekültek segítő szakemberekre. Nemzetközi partnerségben kerestük a módokat, hogy támogassuk az embereket abban, hogy hatékonyan segítsenek másokon azáltal, hogy közös értékeket képviselő csapatokat építünk fel. Ezek a feltételezések képezték a játék fejlesztésének kreatív alapját, és ezek elemeivel találkozni fog a kézikönyv későbbi részeiben.

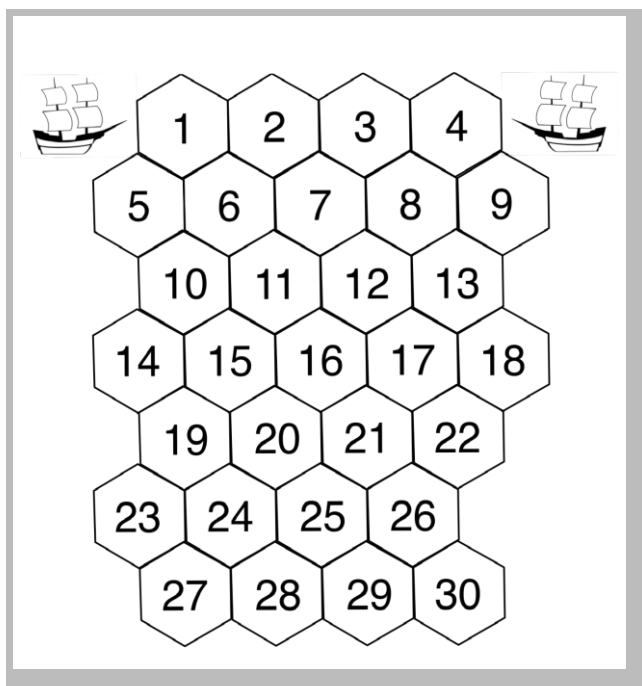
Végül soron az Expedíció játékot felnőtt csoportok számára tervezték – ad hoc, projekt vagy együttműködő csoportok számára. A játék nyílt végű jellege azt jelenti, hogy különböző csoportok játszhatják, többé-kevésbé fejlettek és integráltak. Nincsenek kifejezett ellenjavallatok, kivéve a tengeribetegséget... és a nagykorúságot. A részvétel interaktív jellege miatt túl nehéz élmény lehet gyerekeknek és tinédzsereknek.

Általános útmutató

A játék elemei - egy lista rövid kommentárral, hogy mik is ezek

- ♦ 30 táblalapka - segítségével épül fel a térkép, amelyen a játékosok modulárisan mozognak a [M1] játék során, lehetővé teszik a tábla cseréjét a következő játékokban vagy az elfogadott edzéstől függően

- ♦ Hajóterképek - a játékosok hajójának sematikus víziója fedélzetre és vitorlákra osztva, segít elképzelni a helyzetet és megnevezni a csapat legfontosabb értékeit
- ♦ 2 hajómodell – gyalogokként szolgálnak, amelyek a csapat aktuális helyét jelölik a térképen
- ♦ 30 hordó - a játékban való mozgáshoz szükséges élelmiszer-készletek megjelenítése,
- ♦ 30 érme – a csapat játék közben megszerzett és elvesztett pénzügyi forrásainak szimbolikus ábrázolása,
- ♦ 3 korona token - a játék során a felfedezett szigeteken egymásra rakva, és egyben az elrejtett kincs jelzése
- ♦ 50 elégedetlenség jelző – átlátszó piros jelzőkkel kommunikálnak ellentétek és konfliktusok a játék során,
- ♦ homokóra - az időzítéshez kiválasztott helyzetekben



A játék előkészítése

- ♦ Helyezzen el a 30 db. térképet a számok hátoldalára 1-től 30-ig a színük szerint. Ez az úgynevezett alapbeállítás, kezdő játékosoknak és oktatóknak ajánlott.
- ♦ Mindkét csoportnak rendelkeznie kell saját munkaterülettel – egy pár székkal, opcionális asztallal, ahol elhelyezhetik erőforrásaikat és a hajó diagramját.
- ♦ A két csoport között egy asztal lesz játéktérképpel - a kiválasztott séma szerint elrendezve.
- ♦ A térképet tartalmazó asztal legyen könnyen elérhető, de ne legyen túl közel mindkét csoport

pozíciójához, hogy a hajó mozgásához meg kell közelíteni. Ezáltal a játék dinamikus és strukturált marad.

- ♦ A két csapatba tartozó játékosok hajódiagramot kapnak (mindegyik csoport sajátját).
- ♦ Minden hajó megkapja a kezdő erőforrásokat - 10 hordó készletet és 3 érmét.
- ♦ A hajók a térképen az 1-5 számok mellett vannak elhelyezve, de nem ugyanazon a helyen. Így nem lesz átfedés az útvonaluk, ugyanakkor a kincshez vezető úton egyenlő esélyekkel.
- ♦ Helyezzen további kellékeket, érméket és koronákat a tábla mellé, hogy könnyen hozzáférhessenek.
- ♦ A játékosok készíthetnek maguknak jegyzeteket, hogy rögzítsék reflexióikat és megfigyeléseiket a játék során – az összegyűjtött anyagok hasznosak lesznek a játék menetének megbeszélésekor.
- ♦ Minden játékos kap egy egyéni erőforrást – 3 elégedetlenségi jelzőt. Használatukról később, az utasításokban lesz szó.

Ideje elkezdni a játékot – Instrukciók a játék lejátszásához

- ♦ Az alábbiakban bemutatjuk a játékosoknak a játék kezdete előtt kapott tartalmát. Az alábbiakban a szabályok bővebb ismertetése: Elrejtett kincs után kutatva útra készülsz.
- ♦ Ön két független kutatócsoportként működik. Minden csapatnak saját hajója van.
- ♦ Ön a tiszték szerepét fogja játszani. Rajtad kívül egy 10 fős legénység tartózkodik a fedélzeten.
- ♦ Jelenleg nincs kapitány a hajóján.
- ♦ Közösén dönthetnek arról, hogy valamelyik tisztet kapitánynak nevezik ki, vagy a felelősség egyenlő megosztását megtartják.
- ♦ Mielőtt elindulna, meg kell határozni a hajó nevét és a követni kívánt értékeket.
- ♦ Írja fel a választott értékeket a vitorlákra - az üres négyzetekre a hajó diagramján.
- ♦ Egy vitorla egy érték.
- ♦ A játék valós időben zajlik.
- ♦ Mozogsz a lapkákból álló térképen – minden lapka egy olyan helyzet, amellyel szembe kell nézned.
- ♦ Megmozgatsz egy lapkát a választott irányba, és feladsz egy hordó készletet.
- ♦ Minden lépés egy nap.
- ♦ Kellékek nélkül a mozgás lehetetlen, a játéknak pedig vége.
- ♦ Kincset keresel, melynek helyét a táblán elrejtett három sziget határozza meg.

- ♦ Mindegyikötök 3 elégedetlenségi jelzőt kap.
- ♦ Ha a játékban úgy érzi, hogy egy bizonyos döntés nem tetszett, vagy nem tetszik a hajó légköre, helyezzen el egy jelzőt a hajó diagramjára.
- ♦ Ha összegyűjt öt ilyen tokent, az utazás leáll, és megkezdődik a vészhelyzeti eljárás.
- ♦ Minden egyes lépés a térképen egy egység kellékbe kerül.
- ♦ Az egyszer felfedezett mezőknél vissza lehet lépni, de ez nem jár további előnyökkel.
- ♦ Válaszd ki az első mezőt és költözz!

A játék menete

A résztvevők két csoportra oszlanak – mindegyik csoport saját hajóját kezeli. Mindkét egység egyszerre mozog a játéktáblán. Minden lépés egy egységnyi készletbe kerül, de nincs időkorlát. Ez azt jelenti, hogy a játék menete a két csoport számára eltérő lehet. A játék tempóját a facilitátor által bemutatott dilemmák és azok megbeszélésének mikéntje határozza meg. A facilitátor szerepe az, hogy egyensúlyt tartson mindkét csoportban a figyelem és időtartam között. Ha a csoportok túl gyorsan döntenek, a facilitátornak mélyreható megbeszélést kell ösztönöznie azáltal, hogy további kérdéseket tesz fel, vagy érdeklődik a csoport motivációjáról vagy a csapat értékeiről. Fordított esetben – ha a megbeszélés túl sokáig tart - a facilitátor emlékeztetheti a játékosokat a játék céljára és a korlátozott időre.

A játék célja a kincs megtalálása. Ez egy előre meghatározott cél, amelyet közvetlenül a játék elején, a játék előkészítése során ismernek meg a játékosok. Egy további, coaching szempontból relevánsabb cél a tanulási élmény előidézése, az értékek perspektívájához hozva a játékosokat, és gyakorlati környezetben dolgozva velük. Ebből a szempontból másodlagos dolog a kincse megszerzése. A korán véget érő játék, pl. elégedetlenségi jelzők gyűjtése, forráshiány vagy idő múlása miatt, szintén tanulási élmény lehet, ami természetesen további megbeszélést igényel.

A játék kulcseleme a csoportos döntéshozatal. A résztvevők számára ez egyfajta tesztpálya, ahol különböző ötleteket próbálhatnak ki a témában, jobban megismerhetik egymást csoportosan, és elmélyíthetik a közös megértést a játék elején választott értékekről. A történeti problémák megoldásának közös munkája jobb kommunikációt eredményezhet a csoportban, de a cél felé vezető úton ez konfliktusokat is okozhat.

A játékra való felkészülés része lehet a csoport döntéshozatali módjának megvitatása. A

csoport döntéshozatali módjáról közvetlenül megfogalmazott kérdésnek konkrét szerződésnek kell lennie. Ha a csoport nem kompetens a közös munka modelljének önálló kidolgozására, a választás zárt katalógus alapján történhet. A javasolt megoldások a következők:

- ♦ az utolsó szót kimondó kapitány kiválasztása
- ♦ a kapitány forgó funkciója, minden lépés után vagy ritkábban passzol a játékosok között
- ♦ választás szavazással, egyszerű többséggel egyhangúság
- ♦ A hatáskörök/szerepek megosztása a játékosok között, pl. parancsnok, katonatiszt stb., a felmerülő helyzetek típusától függően
- ♦ randomizálás :D

A játékban az erőforrásokat fizetési eszközként használják fel. Az élelmiszer-készleteket a tábla körüli mozgáshoz és bizonyos dilemmákhoz használják. Az arany a csoport által felhalmozott kincs, de egyben fizetőeszköz is, amely barátságos menedékekben és néhány dilemmában elkölthető. Az elégedetlenségi tokenek negatív forrást jelentenek, és nincs további felhasználásuk.

A játékban elégedetlenségi jelzőket használnak a csoport belső problémáinak megjelölésére. Legtöbbjük a játékosok birtokában van; ritka esetekben forrásuk rosszul megoldott dilemmák lehetnek. Minél több elégedetlenségi jelzőt gyűjtenek össze, annál rosszabb a legénység - tiszték és tengerészek - morális állapota. Egy csoport összesen legfeljebb 5 ilyen típusú tokent gyűjthet. Ez nem lehetséges a játékosállományból hozzáadott tokenek nélkül. Ilyen számú jelző összegyűjtése azt jelenti, hogy a csoport leállítja az utazást, és értékelő beszélgetést indít az előrehaladásról. A facilitátor ezután moderálja a beszélgetést a témáról.

A játék alapvető egysége a dilemmák, amelyeket a játékosok megtanulnak, miközben mozognak a táblán. Az újonnan felfedezett táblalapkát egy szám jelzi, amely a kézikönyvhöz csatolt tárgymutatóban található leíráshoz vezet. Különbőféle dilemmák vannak a játékban:

- ♦ Nyissa meg egy történettel - amelyben a játékosok egy novellát hallgatva megpróbálják maguk megírni a befejezést,
- ♦ Nyitott minimál – a játékosok önállóan keresik a megoldást, elsősorban a minimalista tartalom értelmezése alapján,
- ♦ Jelzők nélkül zárva - a játékosok egy zárt étkezdéből választanak választ, Indikátorokkal zárva - hasonlóan a fentiekhez, de

ezen felül a játékosok megtanulják, hogy az egyes döntések milyen költséggel és haszonnal járnak,

- ◆ Edzés – egy edzés gyakorlat felépítésén alapuló dilemma, csoportos interakció létrehozása,

- ◆ Zárt színpad – szakaszokra osztott dilemma, amelyek mindegyike egy opció választásával zárul, amely továbbvezet a történetben.

A játék a következő helyzetben ér véget:

- ◆ a játékra szánt idő lejárt
- ◆ a kincs megszerzése az egyik csoport által
- ◆ mindkét csoport lemondott a folytatásról

A játék vége után a facilitátor megbeszélést folytat a játékról. Az ajánlott lehetőség kétlépcsős megbeszélést feltételez – először csoportokban, majd közösen.

Hogyan lehet a játékkal dolgozni?

A segítő szerepe kulcsfontosságú a játék menetében. Egyrészt a játékmester az, aki elmagyarázza a játék szabályait, figyelemmel kíséri a játék menetét, bemutatja a felmerülő dilemmákat. Másrészt a folyamat facilitátora, akinek az lesz a feladata, hogy bevonja a csoportot a játékba, támogassa a csoportot a döntéshozatalban és a vitában, de reagáljon is konfliktushelyzetekre. Javasoljuk, hogy a játék megkezdése előtt alaposan ismerkedjen meg a játék tartalmával, hogy ez egy olyan élmény legyen, amely megnyitja a változás felé, ugyanakkor biztonságos a résztvevők számára. Mint a hasonló edzési tevékenységeknél, úgy a játéknál is érdemes megfontolni az együttműködési szabályok kialakítását a játék megkezdése előtt. Egy szabályrendszer megkönnyítheti a résztvevők bekapcsolódását, és biztonságos támpontot ad a krízishelyzetekben.

Az is jó ötlet, ha a játék kezdete előtt személyesen dönt a játék stílusáról. A döntés elsősorban a játék közbeni interferencia szintjére és a játékosok támogatására vonatkozik nehéz helyzetekben, pl. alacsony erőforrásszint vagy konfliktus esetén. Tanulási élmény lehet a visszaeséssel való szembenézés, például egy korábban befejezett utazás. Ennek ellenére ez érzelmileg túl nehéz lesz egyes csoportok és kezelők számára, és negatívan befolyásolhatja a további közös munkát. Az érintett stílus viszont nem megfelelő egyes csoportok és egyének számára, és ellenállást válthat ki. A stílusról szóló döntésnek a csoportokkal való munka során szerzett személyes tapasztalatokon kell alapulnia, és

érdemes ezt a kérdést a játék megkezdése előtt átgondolni.

A játék sok területen változhat. A módosítások lehetnek:

- ◆ a játék időtartama, amely lerövidíthető, meghosszabbítható, vagy a játék részekre bontható,
- ◆ csoportokra osztlás vagy nagyobb csapatként való játék,
- ◆ a csoportok közötti dinamika - a verseny vagy az együttműködés erősítése közöttük,
- ◆ dilemmák, amelyek önállóan összeállíthatók vagy új helyzetekre bővíthetők,
- ◆ a játékszabályokat új szabályok hozzáadásával a játék előtt vagy közben,
- ◆ a résztvevők száma,

Minden módosítás hatással lehet a játék menetére és annak kimenetelére. Hasznos itt az adott csoporttal végzett korábbi edzések tapasztalataiból és az alapváltozat játékmenetéből meríteni.

A játék során felmerülő lehetséges kihívások főként a játékosok reakcióival kapcsolatosak a javasolt szabályokra és helyzetekre. A játék során konfliktus alakulhat ki, amely komoly vitává fajul. Ilyen helyzetben javasoljuk, hogy vezessenek be szünetet a játékba a helyzet tisztázása érdekében. A játékosok alacsony elkötelezettséget mutathatnak. Érdemes meghatározni, hogy mi a forrása az ilyen kifejezett ellenállásnak. Ez összefügghet a játékosok kölcsönös értékeléstől való félelmével, a játékszabályok félreértésével és az ebből fakadó veszélyérzettel. Ez eltérő elvárásokból is adódhat, pl. a játék nehézségi szintje túl alacsony. Ebben a helyzetben érdemes abbahagyni a játékot, és az érintettekkel ellenőrizni az ellenállás forrását.

Javaslatok a játék megvalósításához és oktatási tevékenységhez

A gyakorlatban a játékot szórakoztató és oktató tevékenységként futtathatja a tanulás mind a négy szakaszát követve, ha ezt a folyamatot Kolb köre alapján hajtja végre.

Négy órás képzés, legfeljebb tizennégy résztvevő és egy facilitátor számára.

- ◆ Bevezetés (20 perc): a résztvevők és a facilitátor bemutatása, a megbeszélés céljainak és az együttműködés szabályainak megvitatása (nem kötelező).
- ◆ A csoport értékeinek összegyűjtése (20 perc) – Milyen értékeket követünk egyénileg és

csapatként? A segítő kategorizálja és megvitatja a kártyákon lévő szlogeneket.

♦ Bevezetés a játékba (20 perc) - a szabályok megbeszélése, két csoportra osztás, valamint az előző részben összegyűjtött értékek alkalmazásának bemutatása.

- ♦ Játékmenet (90 perc)
- ♦ Szünet (ha szükséges: 15 perc)
- ♦ A játék menetének megbeszélése (kb. 15 perc): benyomások gyűjtése a résztvevőkről, beszélgetések csapatokban, majd megbeszélés, hogy mi működött és min változtassunk.

Kérdések, amelyek segíthetnek ennek a szakasznak a lefutásában:

- Mi történt?
- Milyen érzéseid vannak azzal kapcsolatban, amit már megtettél?
- Mit figyeltél meg?
- Mi lepett meg?

Fókuszban az értékek (15-30 perc) - közös, moderált beszélgetés a tréning első lépésében összegyűjtött egyéni értékekről.

Kérdések, amelyek segíthetnek ennek a szakasznak a lefutásában:

Mi a játék célja?

- Hogyan döntöttél a következő lépésről és a választott lehetőségekről?
- Érezted, hogy benne vagy a döntéshozatali folyamatban?
- Mi segített a döntésben? Mitől volt nehéz?
- A csapat úgy döntött, hogy kapitányt választ, vagy kollektív döntéseket hozott, és ez hogyan befolyásolta a játékot?
- Követted az értékeidet a helyzet kezelésekor?
- Mire valók?
- Hogyan lehet őket gyakorlatba ültetni?
- Melyiket véd meg, melyiket cseréld és egészítsd ki, hogyan befolyásolják az itteni akciódát?
- Szembesültél bármilyen dilemmával az expedíció során? Hogyan oldottad meg őket?
- Mi volt számodra kincs? Inkább a kincsre vagy az értékekre koncentrálsz? Az értékek követése segítette a kincs megtalálásában?
- Mit gondoltál azokról a döntésekről, amelyek az Ön értékein alapulnak/nem alapulnak?
- Miért használtad/nem használtad a

tokeneidet? Ha igen, mikor?

Összekapcsolás a mindennapi gyakorlattal (15-30 perc)

- Hogyan befolyásolják/befolyásolják az értékek napi döntéseiteket közös munkánkban?
- Milyen értékek alakítják a munkakapcsolatodat a csapattal/címzettekkel, a döntéshozattal stb.?
- Milyen értékre szeretnél összpontosítani a Well-Support Mátrixból a következő hetekben, hogy erősítsd csapatod/szervezeted jól támogató kultúráját?

A tréning vége (15 perc) - záró kör, foglalkozás összefoglaló.

Az egész folyamat során lehetővé kell tenni a résztvevők számára, hogy felelősséget vállaljanak teljesítményükért, és elfogadják az általuk hozott döntéseket. Kulcsfontosságú, hogy teret adjunk a résztvevőknek, hogy megosszák érzéseiket és meglátásaikat az expedícióval kapcsolatban.

A tréner szerepe az, hogy lehetőséget adjon a segítőknél, hogy a cselekvésre, hogy tanulhassanak ebből a tapasztalatból.

Dilemmák

1. Dilemma - VIHAR

Típus: Képzés

Leírás: Egy erős vihar fenyegetést jelent a hajóra és legénységére. Egy perced van a döntés meghozatalára.

Választási lehetőségek:

1. Kockáztatsz és továbbhajózol, feldobsz egy érmét, fejjel - sikerül biztonságosan áthajózni a zord tengeren, farok - a hajó megsérül, elveszíted a készleted egy részét vízzel elöntve (-3 hordó készlet),
2. Megállsz, leengeded a vitorlákat, és megvárod, amíg elmúlik a vihar (-1 hordó utánpótlás), a legénység kifejezi hálóját (a cselekmény következménye, nincs hatással az erőforrásaidra).
3. Hagyja, hogy a legénység döntsön (AZ IS MŰKÖDIK, HA A CSOPORT NEM HOZ DÖNTÉST 1 PERCEN BELÜL) - a tapasztalt tengerészek tökéletesen megbirkóznak a vihar kihívásaival, de ez egy kis csorbát hagy a tisztí pozíciójukban.

2. Dilemma 2 - ISMERETLEN HAJÓ A HORIZONTON

Típus: Zárt színpadi

Leírás: A hajón nincsenek látható nyomok, de gyorsan halad felénk.

Választási lehetőségek:

1. Menekülünk - nincs hatása,
2. Jelzünk egy azonosítási kérdést - ez egy keresőhajó, amely segítséget kér, hogy gyorsabban megtalálja az ezen a területen elveszett hajót,
 - segítsd őket (körvesztés, - 1 hordó készlet, + 2 aranyérme),
 - elutasítani (nincs hatás).
3. Megelőző lövés egy ágyúból – lehetséges, hogy elűzheti a potenciális fenyegetést vagy versenyt, válaszul a hajó felkészül a harcra:
 - elszaladunk (kanyarvesztés, -1 hordó utánpótlás), és a legénység rosszul reagál az ilyen következtelenségre, nézd meg, hogy az Ön értékei hogyan viszonyulnak ehhez a helyzethez,
 - mindenki a helyére - tengeri csatába kezd, amelyben a másik legénység játssza a cselekményellenfél szerepét.

Mindkét csoport az ágyú-vitorla-kard jelet

választja, és a kő-papír-ollóhoz hasonlóan összehasonlítjuk mindkét csapat szimbólumait.

Az ágyú legyőzi a vitorlát,
a vitorla legyőzi a szablyát,
a szablya legyőzi az ágyút.

Miután az egyik csoport másodszor is nyer, a csata véget ér. Az a csapat, amelynek csatáját játszották, minden kapott találatért 1 hordót vagy érmét dob el. Ha a csapat nyer, zsákmányt kap – 2 aranyat és 3 hordót.

3. Dilemma – TUTAJ CSEMPÉSZÁRUVAL

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Talál egy tutajt, rajta palackozott alkohollal.

Választási lehetőségek:

1. Töltsd be a ládákat és add hozzá a készletekhez (+2 hordó)
2. Az így megszerzett rumot kiosztod a stábnak – a buli kikerül az irányítás alól, a következő döntésedet véletlenszerűen hozod meg,
3. Rakomány nélkül vitorlázik el – panaszkodik a legénység az elszalasztott lehetőség miatt.

4. Dilemma – KÉNYES ÖKOSZISZTÉMA

Típus: Nyitott minimális

Leírás: A körút útvonala egy veszélyeztetett tengeri teknősfaj védett területén halad keresztül. Továbbra is vitorlázik, vagy irányt változtat? Mi vezérli a választást?

5. Dilemma - CÁPÁK

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Egyelőre nem jelentenek veszélyt Önre, de jelenlétük kizárja a tengeri fürdözést, és elriasztja a halakat – potenciális táplálékforrást.

Választási lehetőségek:

1. Elhajózik – következmények nélkül.
2. Az ágyúk hangjával elriasztunk – a hangos hangok felkeltik a kalózok figyelmét. Megkezdődik a tengeri csata (lásd 2. dilemma)
3. Vadászra vadászunk - a cápák horgászata kockázatos tevékenység, dobjon érmét
 - fejek - sikerül elkapnod néhány darabot (+2 hordó utánpótlás)
 - farok - baleset következtében a legénység egyik tagja a vízbe esik, és belehal a cápa szájába, kártérítést kell fizetnie a családnak (válassza ki, hány érmét ad nekik forrásaiból)

6. Dilemma – SODRÓ HAJÓ

Típus: Zárt színpadi

Leírás: Észrevesz egy hajót, amely leengedett vitorláival sodródik. mit csinálsz?

Választási lehetőségek:

1. Kimész nyomozni. A fedélzet üres, és semmi jele a küzdelemnek.
2. Átkutatod a hajót – találsz halott személyzeti tagokat, akik nem haltak meg a harcban és felszerelésben (+3 hordó utánpótlás és 3 aranyérme), de ha megtartod őket, feldobsz egy érmét
I) fejek - következmények nélkül kapsz kellékeket
II) fark - az utasok biztosan meghaltak a legénységtől.
Elégedetlenségi jelzõt kap a legénységtõl, és mielőbb orvost kell keresnie, aki segít Önnek (nincs mechanikai következménye, mert a betegségnek hosszú lappangási ideje van).
3. Elhajózik – következmények nélkül

7. Dilemma – ŐSHONOS FLOTTA

Típus: Képzés

Leírás: Helyi szigetlakókkal teli, apró csónakokból álló flotta veszi körül hajóját. Baráti szándékuk van, és közös utazást javasolnak a napforduló rituáléjának helyszínére. Követed őket? Ha igen:

Hatás: Eléri a flotta többi részét, egy nagy tutaj köré gyűlve, ahol leülünk együtt vacsorázni. A szertartás vezetője adományt kér öntől. Szeretné tudni az Ön relaxációs módszereit. Minden játékos megadhatja a saját válaszát.

8. Dilemma - STANDARD UTAS

Típus: Megnyitás történettel

Leírás: Felfedezi, hogy egy pokolgép rejtőzött a raktérben. Kiderül, hogy ő egy fiatal fiú, aki elszökött otthonról kalandot keresni. Nem tud sokat, de hajlandó tanulni. A stáb egyik tagja sem ismeri, de a története hitelesnek hangzik. Megpróbálhatja alkalmazni őt a csapat munkájában – mondja el neki, hogyan működik a csapata, és milyen értékeket követ. A csapatból egy személy egy új személyzeti tag szerepét tölti be, a többiek pedig bemutatják őt, és arról beszélnek, hogy mit tartanak a legfontosabbnak a közös körút során.

9. Dilemma – ERŐS SZÉL

Típus: Képzés

Leírás: A kedvező szelet kihasználva tovább

vitorlázhatsz, de nem fogsz pihenni.

Hatás: Minden csapattag elkészíti a papírrepülőjét. Ha legalább a fele eléri a második csoport pozícióját, a manőver sikeres, és szabad mozdulatot teszel. Ha a legtöbb repülőgép nem éri el a célt, elveszíti az egyik vitorlát – válassza ki, melyik értéket áldozza fel.

10. Dilemma 10 - SZÁMÚZÖTTEK

Típus: Képzés

Leírás: Egy csoport menekült egy sérült hajón segítséget kér. Ha úgy dönt, hogy segít nekik, az feszültséget okoz a legénységben.

Hatás: Egy játékos lesz a legénység képviselője. Már csak a játékosoknak kell meggyőzniük a legénység játékosát a segítségnyújtásról. Milyen érveket használnak? A beszélgetés végén a csoport visszajelzést kap arról, hogy a megközelítésük eredményes volt-e vagy sem.

11. Dilemma - ALGAERDŐ

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Az algák lelassítják a hajót, és megakadályozzák, hogy hatékonyan folytassa útját.

Választási lehetőségek:

1. A második csoporttól kérnek segítséget – ha a második csoport úgy dönt, hogy segít, annyi hordót kell készletekkel töltenie, mint amennyi a két hajó közötti távolság.
2. Segítségre várnak - a csoport 5 percre leállítja a játékot, majd egy elhaladó halászhajó segít kiszállni, és folytatják a körutazást.

12. Dilemma 12 - FÉLREÉRTÉS

Típus: Nyitott minimális

Leírás: Az egyértelmű parancsok ellenére a hajó a tervezettől eltérő irányba indul. Kiderült, hogy a legénység fele félreértette a kapott utasításokat, és makacskodott. Hogyan fogja megoldani ezt a helyzetet?

13. Dilemma - TELIHOLD

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Közeleg a telihold, és mint tudjuk, ez a bajok hírnöke. Az egész legénység túlfáradt, mert a tengerészek a telihold miatt nem tudtak aludni.

Választási lehetőségek:

1. Ne aggódj a babonák miatt, és vitorláz tovább – a legénység idegesen reagál a hagyománytisztelet hiányára (következmények nélkül)
2. Szánj időt arra, hogy a teliholddal kapcsolatos történetekről beszéljess – mindenki megoszthatja tapasztalatait a hold életritmusra gyakorolt hatásáról. (-1 hordó

készlet)

14. Dilemma 14 - SZIGET - ÖSLAKOSOK

Típus: Zárt színpadi

Leírás: Egy szigethez közeledik, melynek partján egy emberi települést láthatunk - egy bennszülöttek kis faluját. A stáb néhány tagja elmesél egy történetet arról, hogy kannibálok élnek itt, és sok véres történetet hallottak róluk.

Választási lehetőségek:

1. E félelmek ellenére kapcsolatot létesít velük - a tárgyalások nehézkesek, de jó eredményeket hoznak (+3 hordó utánpótlás), de időt kell töltenie a beszélgetéssel, várni kell 5 percet, mielőtt megtenné a következő lépést,
2. Támadás – úgy döntesz, hogy előre látod az eseményeket és megtámadod a bennszülötteket, harcolsz (lásd 2. dilemmát), a csata után ellenőrizd, mennyire volt összhangban ez a döntés az értékeiddel,
3. Elsodródsz – nincs hatása

15. Dilemma – SÜRGŐS ÜZENET

Típus: Nyitott minimális

Leírás: Expedíciód szponzora üzenetet küld neked egy elhaladó futárhajóról. Gyorsítani kell, mert egyre közeledik a verseny. Új vitorlát kap – válasszon egy új értéket, és adja hozzá a már meglévőkhöz.

16. Dilemma – ÜZENET A PALACKBAN

Típus: Zárt színpadi

Leírás: Az üzenet dekódolást igényel, de értékes információkkal szolgálhat.

Választási lehetőségek:

1. Elolvasod az üzenetet - a túlélő segítséget keres, meg kell keresned valamelyik közeli mezőben (a tréner választja), ha sikerül (+ 4 arany), de minden mozdulat egy további hordó kellékebe kerül,
2. Figyelmen kívül hagyja – nincs hatása, de valóban összhangban van az Ön értékeivel?

17. Dilemma – MAGÁNYOS SZIGET

Típus: Zárt színpadi

Leírás: Egy titokzatos sziget gazdagság, készletek vagy nagy kockázat forrása lehet.

Választási lehetőségek:

1. Élelmiszer keresése - kókuszdiót és könnyen hozzáférhető gyümölcsöt gyűjteni (+ 2 hordó kellékekkel),
2. Pihenés – eltávolíthat egy elégedetlenségi jelzőt mindaddig, amíg az a legénységtől származik,
3. A sziget felfedezése – kincsvadászok táborát fedezed fel, akik a szigeten rekedtek, és segítséget kérnek egy barátságos kikötő eléréséhez (egy további hordó utánpótlás fix költsége minden lépésnél), vagy készletet hagysz nekik és üzenetet küldenek át nekik. munkáltató (-3 hordó készlet). Jutalomként felfedik a következő sziget helyét, és jutalmat (+3 aranyat) adnak.

18. Dilemma – MEGROMLOTT ÉTEL

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Az ételadagok egy része megromlott és nem fogyasztható. Lehet, hogy néhányat megmenthetsz, ha fogyasztásra alkalmasakkal kevered össze, de ez negatívan befolyásolja a legénység egészségét és közérzetét. Ezenkívül eltávolíthatja az összes elrontott adagot, és továbbléphet, vagy megpróbálhat elkapni néhány halat, hogy pótolja a hiányzó erőforrásokat.

Választási lehetőségek:

1. Ki kell dobnod - elveszted a készleted felét, és a következő körben a szokásos módon folytatod az úszást.
2. Szakács különlegessége - nem veszít el kellékeket, de negatív hatással van a legénységére, elégedetlenségi jelzőt kap, a következő tengeri csatában már csak a vitorla szimbólumot használhatja (lásd a 2. dilemma leírását),
3. Fogás – elveszíti készleteinek felét, amit kidob, majd feldob egy érmét.
 - fejek - siker (+ 3 hordó utánpótlás)
 - farok – nem nyert, nincs következmény

19. Dilemma – LYUK A HAJÓTESTEN

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Az alsó fedélzetet elönti a víz. El kell mozgatnia a kellékeket, és ennek eredményeként elveszít egy kis rakert és helyet a készletek számára. Mit fogsz feláldozni?

Választási lehetőségek:

1. Kellékek (-2 hordó készlet),
2. Kincs (-2 aranyérme),
3. Hely a legénységnek - nincs hatása, de a legénység körében egyre nő az

elégedetlenség,

20. Dilemma - PLETYKA

Típus: Képzés

Leírás: Egy unalmas telefon megmondja az igazat.

Hatás: A csoport két néma telefonkört játszik le. A közvetítendő szlogen a második csoportba tartozó személy leírása. A lánc végén lévő személynek jeleznie kell, hogy kit említettek. A gyakorlat elvégzése után kérdezze meg azt a személyt, akiről beszél, a benyomásairól.

21. Dilemma – VESZÉLYES SZOROS

Típus: Képzés

Leírás: Vitorlázhatsz tovább, de át kell kelned egy veszélyes szoroson. Az éles sziklák fenyegetően lógnak a hajó felett, a víz alatti sziklák pedig könnyen tönkreteszik a hajótestet.

Hatás: Minden játékos beszélhet arról, hogy mitől fél a legjobban napi szinten, és hogyan kezeli ezt a félelmet. A saját és a legénysége jóléte alapján döntse el, hogy vitorlázni kíván-e.

22. Dilemma – ÚJ FAJOK

Típus: Zárt színpadi

Leírás: Egy ismeretlen halfajt fedez fel. Szánnál időt a kutatásukra, vagy esetleg megpróbálnád levadászni őket?

Választási lehetőségek:

1. Figyelmén kívül hagyja – nincs hatása
2. Élelmiszerért fogunk - sikerül elkapni az áthaladó zátony egy részét (+ 2 hordó utánpótlással), a személyzet több tagja nem ért egyet ezzel a döntéssel,
3. Tudományos kutatás - adatokat gyűjt és további időt tölt rá (-1 hordó készlet), a legközelebbi kikötőben pedig jutalmat kap a kormányzótól (+3 aranyérme)

23. Dilemma – ROSSZ CÍM

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Ön egy titokzatos csomagot kap, amelynek a második csoporthoz kellett volna eljutnia. Megvizsgáláskor kiderül, hogy van benne kellek (5 db). mit csinálsz?

Választási lehetőségek:

1. Szedjük magunknak (+ 5 hordó készlettel),
2. Te veszel magadnak valamit, és továbbadod, kiválasztod, hogy mennyit veszel fel, és hogyan indokolod ezt a döntést egy levélben a másik csoportnak,
3. Te adod az egészet – beszélj arról, hogy

egy ilyen döntés milyen érzelmeket vált ki belőled, és honnan jött. A második csoport dönthet úgy, hogy megosztja Önnel a kapott ajándékot.

Szerzők: Cristian Babutau, Anjely Devillier, Bilge Sari

24. Dilemma – HAJÓ TEMETŐ

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Előtted a sekély, hajófrakkokkal tarkított nézet. Némelyikük nagyon jó állapotban van.

Választási lehetőségek:

1. Felfedezés - felfedezed a hajókat, az első egy kis kincs (+ 1 aranyérme), a második egy nagyobb kincs (+ 2 aranyérme), a harmadik pedig egy temetői hiénákkal való találkozás (a mechanika szerint tengeri csatát indít a 2. dilemmától)
 2. Elkerüljük – nem történik semmi,
 3. Adjunk tiszteletet nekik – szánjon egy percet, hogy elgondolkozzon a brutális tengeri életen, és a legénységgel együtt búcsúrituálét hajtson végre az itt meghalt tengerészekről (- 1 hordó utánpótlás), eltávolíthatja az elégedetlenség jelzőjét ha a legénységtől jön.
1. Let's pay tribute to them - you take a moment to reflect on the brutal life at sea and, together with the crew, perform a ritual of farewell to the sailors who died here (- 1 barrel of supplies), you can remove a dissatisfaction token if it comes from the crew.

25. Dilemma – VITÁZIK A LEGÉNYSÉG

Típus: Képzés

Leírás: Növekszik a feszültség, a véleménykülönbségek és az igazságtalanság érzése súlyos következményekkel járhat. A legénység azzal vádolja a tiszteket, hogy figyelmen kívül hagyták a vitorláknak hordozott értékeket. Reagálni kell.

Hatás: Válassza ki, hogy melyik érték a legkevésbé fontos az Ön számára, és cserélje ki egy másikkal, amely jobban megfelel az Ön döntéseinek. Megváltoztathatja a hajó nevét.

26. Dilemma - BÁLNAÁLLOMÁNY

Típus: Zárt, visszajelző nélkül

Leírás: Gyönyörű látvány, de egyben potenciális veszély is a hajóra.

Választási lehetőségek:

1. Szökésben vagyunk – ha 4-nél kevesebb hordóval rendelkezik, a legénység megkérdőjelezi ezt a döntést. Komoly válsággal nézel szembe. Miért fontosabb egyes bálnák élete, mint a miénk?
2. Ideje vadászni – kockázatos tevékenység, de ha sikerül, sok kelléket hozhat. Feldobni egy érmét.
 - fejek - siker (+4 hordó készlet),
 - fark - időt vesztegetsz (- 2 hordó készlet), és a legénység csalódott lesz a közelgő éhínség látomása miatt.

27. Dilemma - SZÉLROHAM

Típus: Képzés

Leírás: A szél eléri a 10-et a Beufort-skála szerint. Egy további út sok munkát igényel a legénységtől, de rövid időn belül nagy távolságot is megtehet.

Hatás: válasszon egy kunyhót. Ha elég jól csinálod, hogy tapsot kapj a másik csoporttól, akkor megteszed, és szabad mozdulatot teszel. Ha nem - hiba, és időt veszít a hirtelen szélroham okozta károk helyreállítására (- 2 hordó kellékekkel).

28. Dilemma – BARÁTSÁGOS KIKÖTŐ

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Pihenhet és feltöltheti készleteit. Azonban minden pénzbe kerül.

Választási lehetőségek:

1. Vitorla javítása - a költség 3 aranyérme,
2. Élelmiszer vásárlása - 2 hordó kellék egy érméhez,
3. Élelmiszer eladás - 2 hordóért egy aranyat kapsz,
4. Pihenés - eltávolíthatja a legénységtől kapott elégedetlenségi jelzőt (- 1 szállító hordó)

29. Dilemma – ELSZAKADT KÖTÉL

Típus: Képzés

Leírás: Kockázatos manőver során az egyik kötél elszakad és a vitorla leesik. Melyik értékről fogsz lemondani? Megpróbálhat szakértőt is felvenni a sérült kötelek cseréjére.

Beszélgétek meg, hogy inkább feláldozná az egyik értéket (vitorla elvesztése), vagy fizetne a kötelek cseréjéért (-3 aranyérme és -1 hordó készlet).

30. Dilemma - ÖNZETLENSÉG

Típus: Jelzőkkel zárt

Leírás: Egy matróz a varjufészekben egy kalózhajót lát gyorsan a második csoport felé vitorlázni. Próbálsz segíteni nekik?

Választási lehetőségek:

1. Jelezzük nekik – szó nélkül, át kell adnia az üzenetet a másik csoportnak – „Egy kalózhajó hajózik feléd a jobb oldalról”. Ha sikerül kitalálniuk, elkerülik a harcot. Ha nem, akkor egy tengeri csata kezdődik (lásd 2. dilemmamechanizmus)
2. Vitorlázunk, hogy segítsünk - gyorsan odaérsz (-1 hordó utánpótlás) és tengeri csatát kezdesz a vezetővel, mindkét csoport együtt dolgozik, de mindegyik választja a saját jelét, együtt erősebbek vagyunk.
3. Figyelmen kívül hagyjuk – a második csoport azonnal egy vereséggel kezdi a tengeri csatát (lásd 2. dilemma).

BÚCSÚZÓUL

Ahogy ezt a közös utat zárjuk, szeretnénk kifejezni őszinte köszönetünket azért, hogy elkötelezték a szervezetén belüli jólét javítása iránt. Elismerésre méltó az elhivatottságod a nehéz körülmények között élő egyének támogatása iránt, és munkád hatása messze túlmutat a közvetlen környezeten.

Reméljük, hogy a nehéz élethelyzetekkel küzdő egyéneket támogató szervezetek jóllétéről szóló kézikönyv létfontosságú forrásként szolgál az egészségesebb és támogatóbb munkakörnyezet kialakításához. A kézikönyvben bemutatott betekintések és stratégiák célja, hogy felvértezzék az oktatókat azokkal a tudással és eszközökkel, amelyek az alkalmazottak és az önkéntesek jólétének előmozdításához szükségesek.

A jólét előtérbe helyezésével a szervezetek javítják a rászorulókat ellátásának minőségét, és olyan pozitív munkahelyi kultúrát ápolnak, amely értékeli és támogatja munkatársait. Az ebben a kézikönyvben felvázolt elvek végrehajtása csökkentheti a stresszt, növelheti a munkával való elégedettséget és javíthatja az általános szervezeti hatékonyságot.

Trénerként lehetősége van arra, hogy jelentősen befolyásolja azok életét, akik mások segítségének

szentelik magukat. Az öngondoskodás, a nyitott kommunikáció és az együttműködési gyakorlatok ösztönzésével hozzájárulsz olyan ellenálló képességű egyének kifejlesztéséhez, akik jobban felkészültek a kihívásokkal teli körülmények között élők támogatására.

Javasoljuk, hogy az itt bemutatott eszközöket és értékeket igazítsa szervezete és tagjai egyedi igényeihez. Együtt olyan környezetet teremthetünk, ahol a jólét áll az élen, biztosítva, hogy mind a segítők, mind az általuk kiszolgált személyek boldoguljanak.

Ne feledje, hogy az önmagunkról való gondoskodás az első lépés mások hatékony támogatásához. Ön értékes része a csapat jólétének!

A Well-Support csapata

