

Pomaganie w dobrostanie

Jak wspierać innych i dbać o siebie?



Podręcznik dobrostanu

Autorzy i autorki

Agnieszka Borek, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) – liderka projektu, redaktorka podręcznika

Aleksandra Gutowska, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP)

Anjely Devillier, Stowarzyszenie EIVA

Anna Tatarek, Fundacja Nauka to Przygoda

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

Attila Mészáros, Fundacja Jövőkerék

Bilge Sari, Stowarzyszenie EIVA

Cristian Babutau, Stowarzyszenie EIVA

Daniel Makkai, Fundacja Jövőkerék

Dávid Hargitai, Fundacja Jövőkerék

János Nemes, Fundacja Jövőkerék

Marcin Mitzner, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP)

Paulina Sierzputowska, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) – koordynatorka projektu

Roxana Borbilău, Stowarzyszenie EIVA

Zespół kreatywny Well-Support

Alicja Cysewska, Fundacja Nauka to Przygoda

Dariusz Patoleta, Fundacja Nauka to Przygoda

Dávid Hargitai, Fundacja Jövőkerék

Edyta Gleich, Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP)

Iwona Miśkowiak, Fundacja Nauka to Przygoda

Katarzyna Stelmarczyk, Fundacja Nauka to Przygoda

Sibel Ulucay, Stowarzyszenie EIVA

Zita Gábor, Fundacja Jövőkerék

ISBN: 978-83-969330-2-7 (wersja online)

Ilustracje ze strony [Storyset](#)



KONSORCJUM

Podręcznik został opracowany w ramach projektu „The Wellbeing of Refugees' Supporters” (Well-Support), w który jest zaangażowane konsorcjum organizacji eksperckich z trzech krajów:

- ◆ Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP) – Polska
- ◆ Fundacja Empower Innovate Value Act (EIVA) – Rumunia
- ◆ Fundacja Jövőkerék – Węgry
- ◆ Fundacja Nauka to Przygoda – Polska



EIVA

Jövőkerék



Publikacja jest dostępna na [licencji Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](#) (CC BY-SA 4.0).



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

W Stowarzyszeniu Trenerskim Organizacji Pozarządowych dbamy o inkluzywny język, dlatego stosujemy różnorodne zapisy form gramatycznych. Bez względu na użyty rodzaj tekst odnosi się do osób wszystkich płci.

Spis treści

Już czas!	4
Dla kogo jest ten podręcznik?	4
Jak korzystać z podręcznika?	5
Czego potrzebujemy, aby wspierać innych ludzi?.....	6
Dlaczego dbanie o dobrostan podczas wspierania innych nie jest osobistą odpowiedzialnością wspierających?.....	7
Dlaczego wartości są sercem organizacji?	8
Jakie wartości wiążą się z dobrym wspieraniem innych?	8
Narzędzia, metody i pomysły na szkolenia i warsztaty wspierające dobrostan	19
Wykres dobrostanu	20
Dobrostanowy kolaż	21
Metoda Lowena	22
Komunikacja bez przemocy w środowisku pracy	23
Dziesięć wskazówek, co możemy zrobić, aby budować spokój wewnętrzny w relacjach z innymi oraz w organizacji	25
Mapa globalna	26
Gra edukacyjna „Rejs”	27
Instrukcja do gry „Rejs”	41
Indeks dylematów	46
Na dobre do widzenia.....	51

Już czas!

Już czas, abyśmy wreszcie zadbały i zadbali o siebie. „My” oznacza osoby pracujące w organizacjach pozarządowych, instytucjach opiekuńczych, placówkach edukacyjnych i pomocowych, służbach ratowniczych i ochronie zdrowia.

Już czas zastanowić się nad tym, jak pracujemy, pomagając innym. Czy wystarczająco dbamy o siebie, czy też poświęcamy całą naszą energię na wspieranie i zapominamy o własnym samopoczuciu?

Już czas zdać sobie z tego sprawę i przedyskutować tę kwestię w naszych organizacjach. Już czas znaleźć rozwiązania nie tylko służące ludziom, którym pomagamy – tym w potrzebie i w kryzysie, ale także przynoszące korzyści nam – osobom zapewniającym wsparcie.

Stworzyliśmy podręcznik dobrostanu dla wszystkich profesjonalistów pomagających innym, w tym trenerek, coachów, pracownic socjalnych lub liderów. Ten unikalny materiał odnosi się do powszechnego wyzwania w naszej branży: tendencji do pomijania własnego dobrostanu podczas wykonywania pracy.

Podręcznik oferuje praktyczne odpowiedzi na to wyzwanie, zapewniając narzędzia, które pomagają zapobiegać wypaleniu zawodowemu i utrzymywać skuteczność, z korzyścią zarówno dla osób, którym służymy, jak i dla szerszej społeczności. Narzędzia te mają na celu:

- ♦ pomaganie w identyfikacji wewnętrznych wyzwań,
- ♦ promowanie otwartej komunikacji,
- ♦ tworzenie kultury dobrostanu, która przyniesie korzyści wszystkim.

Zachęcając pracownice do priorytetowego traktowania swojego zdrowia i równowagi, organizacje mogą sprawić, że ich zespoły będą bardziej efektywne, pełniąc swoje zadania, a jednocześnie bardziej rezylienne i zrównoważone w wysiłkach na rzecz pomocy innym.

Dla kogo jest ten podręcznik?

Nasz zespół, składający się z trenerów, coachek i pracowników socjalnych, wspiera tych, którzy poświęcają swoje życie pomaganiu osobom w potrzebie. Jeśli jesteś trenerką, coachem, pracownicą socjalną albo w innej roli pracujesz z osobami w kryzysie lub zagrożonymi wykluczeniem społecznym, te narzędzia zostały zaprojektowane właśnie dla ciebie. Zapraszamy do zapoznania się z nimi i – jeśli to możliwe – zainspirowania kierownictwa organizacji do włączenia naszych propozycji w codzienne działania.

Jeśli jesteś liderką, gorąco zachęcamy do zapoznania się z zaproponowanymi przez nas wartościami i narzędziami. Wdrażając je, możesz lepiej wspierać swój zespół i kultywować zdrowe, wspierające środowisko w organizacji. Wierzymy, że podejście liderki ma bezpośredni wpływ na to, jak ludzie pracują, a ich wydajność jest ściśle związana z tym, jak się czują – czy doświadczają bezpieczeństwa i autonomii w swojej pracy.

Promowane przez nas wartości są integralną, kluczową częścią kultury dbania o dobrostan. Jako lider masz moc jej tworzenia. Prawdopodobnie codziennie myślisz o swoim zespole i celach organizacji. Jesteśmy przekonane, że wartości, za którymi się opowiadamy, mogą pomóc w codziennych działaniach i zarządzaniu organizacją. Kiedy ludzie czują się dobrze, osiągają dobre wyniki, co pozwala im wspierać najbardziej potrzebujących.





Jak korzystać z podręcznika?

Jednym z kluczowych elementów tego podręcznika jest **matryca wartości dobrostanu** – kompleksowy zestaw wartości wspierających kulturę dbania o dobrostan w organizacjach. Przyjmując te wartości, można stworzyć środowisko, które promuje rozwój osobisty i zawodowy. Matryca zapewnia jasne ramy dla liderów i pracowników – dzięki niej można powracać do wartości i je podtrzymywać. W ten sposób nie zostaną one zapomniane, ale będą aktywnie zintegrowane z codziennymi działaniami.

Praktycznym przykładem naszych narzędzi jest gra edukacyjna „Rejs”, która wykorzystuje wspólną morską przygodę jako metaforę współpracy w organizacji. To interaktywne doświadczenie pomaga osobom uczestniczącym poznać wzajemne preferencje, style podejmowania decyzji i sposoby radzenia sobie z konfliktami poprzez skuteczną komunikację. Sprzyja to budowaniu silniejszych więzi między współpracownikami, umożliwiając im bardziej efektywne współdziałanie i lepsze wzajemne zrozumienie.

Korzyści dla liderów płynące z tych narzędzi są ogromne. Rozwijając kulturę dobrostanu, możesz poprawić wyniki swojego zespołu, zmniejszyć ryzyko wypalenia zawodowego i stworzyć bardziej radosne i wydajne środowisko

pracy. Wierzmy, że przywództwo odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu podejścia do pracy. Kiedy ludzie czują się wspierani, osiągają lepsze wyniki. Ma to bezpośredni wpływ na ich zdolność do wspierania innych, a pozytywne efekty rozchodzą się w organizacji jak kręgi na wodzie.

Jesteśmy przekonani, że te narzędzia i wartości pomogą tobie i twojej organizacji pracować mądrzej, a nie tylko ciężiej. Zostały zaprojektowane tak, aby były przyjazne osobom użytkującym, są dostępne online i można je dostosować do różnych warunków. Dzięki temu będą praktycznym i niezawodnym źródłem informacji dla każdej organizacji. Przyjmując te strategie, dbasz, żeby twój zespół pozostał zmotywowany, zdrowy i w pełni zdolny do zapewnienia wsparcia, które zmieni życie osób, na rzecz których działacie.

*

Zachęcamy do zapoznania się z matrycą wartości dobrostanu, która podpowiada, jak można poprawić kulturę dbania o dobrostan w waszej organizacji. Wspieranie tych, którzy wspierają innych, jest nie tylko korzystne – jest niezbędne.

Serdecznie zapraszamy do korzystania z naszego podręcznika!

Zespół Well-Support

Czego potrzebujemy, aby wspierać innych ludzi?

Opiekunowie często zapominają o dbaniu o siebie, dlatego nasz podręcznik zawiera nieocenione sposoby wspierania dobrostanu osób w organizacji. Dzięki odpowiednim narzędziom i zrozumieniu wartości zespoły mogą funkcjonować bardziej efektywnie, a osoby – lepiej równoważyć pracę i życie osobiste.

Ludzie, którzy wspierają innych, muszą priorytetowo traktować swój dobrostan – ze względu na własne dobro i aby podtrzymać zdolność do skutecznego pomagania. Dbanie o siebie przez osoby wspierające innych jest niezbędne z kilku powodów:

1. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu

Ciągłe udzielanie wsparcia bez poświęcania czasu na odpoczynek i regenerację może prowadzić do wypalenia charakteryzującego się wyczerpaniem emocjonalnym, psychicznym i fizycznym. Wypalenie zmniejsza zdolność do dbania o innych i może skutkować długoterminowymi negatywnymi konsekwencjami zarówno dla osoby wspierającej, jak i dla tych, którzy polegają na jej pomocy.

2. Utrzymanie rezyliencji emocjonalnej

Osoby wspierające innych często spotykają się z trudnymi sytuacjami, które mogą zbierać emocjonalne żniwo. Priorytetowe traktowanie swojego dobrostanu pomaga utrzymać równowagę emocjonalną. Dzięki temu osoby mogą nadal oferować empatyczne wsparcie i nie odczuwać przytłoczenia wyzwaniami, przed którymi stają.

3. Zapewnienie stałego wsparcia wysokiej jakości

Osoby wspierające, które zaniedbują własne potrzeby, mogą z czasem stać się mniej skuteczne – obniża się wtedy jakość świadczonego wsparcia. Dbając o siebie, zapewniają sobie energię, skupienie i zdolność do niesienia pomocy.

4. Dawanie pozytywnego przykładu

Podkreślanie wagi dbania o siebie daje przykład osobom korzystającym ze wsparcia i zachęca je do przyjęcia zdrowych nawyków oraz właściwych strategii radzenia sobie z trudnościami. Osoby wspierające, które priorytetowo traktują swoje dobre samopoczucie, pokazują, że można dbać o siebie, jednocześnie poświęcając się pomaganiu innym.

5. Wzmocnienie długoterminowego zaangażowania

Nawyk dbania o siebie pozwala osobom wspierającym utrzymać zaangażowanie w dłuższej perspektywie. Bez zaspokojenia swoich potrzeb osoby te ryzykują, że nie będą w stanie kontynuować pracy i pozostawią osoby w potrzebie bez stałego wsparcia.

Dbanie o siebie nie jest oznaką egoizmu, ale warunkiem koniecznym, jeśli chcemy utrzymać zdolność do pomagania innym. Zapewniając sobie dobre samopoczucie, osoby wspierające mogą pozostać silne, skuteczne i oddane pomaganiu potrzebującym.



Dlaczego dbanie o dobrostan podczas wspierania innych nie jest osobistą odpowiedzialnością wspierających?

Dobrostan osób pomagających nie jest ich indywidualną odpowiedzialnością, ale wspólnym priorytetem, który organizacje muszą aktywnie wspierać. W ten sposób wypełniają swoje zobowiązania etyczne i prawne oraz budują przyjazny, produktywny i lojalny zespół.

Dobrostan to wspólna odpowiedzialność, którą należy się zająć zarówno na poziomie organizacyjnym, jak i systemowym. Istnieje kilka kluczowych powodów, dla których kwestia ta wykracza poza sferę indywidualną:

1. Zapobieganie wyczerpaniu wsparciem (ang. *compassion fatigue*) i wypaleniu
Osoby wspierające często są narażone na wymagające emocjonalnie i stresujące sytuacje, które bez odpowiednich systemów wsparcia mogą prowadzić do zmęczenia i wypalenia. Chociaż każdy może indywidualnie podejmować kroki w celu radzenia sobie ze stresem, organizacje mają obowiązek zapewnić właściwe zasoby, wypracować zasady i wdrożyć praktyki, które pomogą chronić pracowników przed przeciążeniem. Bez wsparcia instytucjonalnego osoby mogą być narażone na długotrwałe szkody zmniejszające zdolność skutecznego pomagania.

2. Zapewnienie wysokiej jakości opieki
Dobrostan tych, którzy dają wsparcie innym, ma bezpośredni wpływ na jakość udzielanych świadczeń. Jeśli są oni wyczerpani psychicznie lub fizycznie, ich zdolność do zapewnienia stałej, współczującej i profesjonalnej opieki maleje. Przyjmując odpowiedzialność za dobrostan personelu, organizacje zapewniają, że osoby, którymi się opiekują, otrzymują najlepszą możliwą pomoc.

3. Wspólna odpowiedzialność etyczna
Organizacje i instytucje pomocowe mają etyczny obowiązek priorytetowego traktowania dobrostanu pracowników i wolontariuszek. Członkinie personelu odgrywają kluczową rolę we wspieraniu grup i osób w trudnej sytuacji, a zaniedbywanie dobrostanu zespołu kłóci się z obowiązkiem utrzymania

bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Odpowiedzialność nie może być całkowicie przeniesiona na poszczególne osoby, ponieważ ramy organizacyjne znacząco wpływają na warunki w miejscu pracy i czynniki stresogenne.

4. Budowanie stabilnego zespołu
Wykonywanie zawodu związanego z udzielaniem wsparcia może być wyczerpujące emocjonalnie i fizycznie. Bez systemowego zadbania o dobrostan osoby są bardziej narażone na wysoki poziom stresu, co ostatecznie prowadzi do utraty pracowników. Organizacje, które aktywnie dbają o dobrostan personelu, przyczyniają się do jego zrównoważonego rozwoju, zmniejszając rotację, absencję i negatywne skutki długotrwałego stresu.

5. Zapewnienie dostępu do zasobów
Osoby wspierające innych nie zawsze mogą samodzielnie zarządzać swoim dobrostanem, ponieważ dostęp do zasobów – takich jak doradztwo, sieci wsparcia zawodowego, programy radzenia sobie ze stresem i odpowiednie obciążenie pracą – zależy w dużej mierze od regulacji wewnątrzorganizacyjnych. Organizacje są odpowiedzialne za zapewnienie tych zasobów – w ten sposób umożliwiają personelowi dbanie o siebie przy jednoczesnym kontynuowaniu jego ważnej pracy.

6. Obowiązki prawne i regulacyjne
W wielu regionach istnieją wymogi prawne dotyczące ochrony zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników, szczególnie w przypadku stresujących ról, m.in. opiekuńczych. Organizacje mają obowiązek przestrzegania tych przepisów – zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń, szkoleń i zasobów, które wzmacniają dobre samopoczucie zespołu.

Organizacje muszą uznać swoją rolę w zapewnianiu wsparcia, promowaniu zdrowych warunków pracy i tworzeniu systemów, które zagwarantują długoterminową stabilność i zdrowie osób świadczących usługi pomocowe.

Dlaczego wartości są sercem organizacji?

Wartości są sercem organizacji, ponieważ definiują jej podstawową tożsamość i cel. Służą jako zasady przewodnie, które kształtują każdą decyzję, działanie i interakcję. Osadzając wartości w centrum swoich działań, organizacja zapewnia spójność i integralność w realizacji misji i wizji.

Wartości są niezbędne w każdej organizacji – to wytyczne wskazujące, co naprawdę jest dla nas ważne. Rozpoznanie ich pomaga osobom udzielającym wsparcia uniknąć wypalenia zawodowego i zachować zdrowszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Wartości kształtują wewnętrzną kulturę organizacji, definiując sposób, w jaki ludzie wchodzi w interakcje, współpracują i działają razem. Kiedy takie wartości jak szacunek, inkluzywność i odpowiedzialność są osadzone w funkcjonowaniu organizacji, przyczyniają

się do pozytywnego, wspierającego i motywującego środowiska pracy. Jego silna kultura oparta na wartościach zwiększa zaangażowanie, satysfakcję i produktywność pracowników, ponieważ czują się oni związani ze wspólnym zestawem przekonań.



<https://vimeo.com/1024682390>

Jakie wartości wiążą się z dobrym wspieraniem innych?

Wypracowana w projekcie matryca opisuje podstawowe wartości, które naszym zdaniem są (lub powinny być) podstawą organizacji wspierającej osoby w trudnych sytuacjach (osoby z doświadczeniem uchodźczym i migracyjnym, osoby w różnych kryzysach, zagrożone wykluczeniem społecznym itp.).

W matrycy definiujemy wartości z perspektywy ich roli w pielęgnowaniu kultury troski o dobrostan, tj. takiej kultury organizacyjnej, w której dba się zarówno o dobrostan beneficjentek, jak i swojego zespołu: osób zatrudnionych i wolontariuszy.

Wartości wyróżnione w matrycy:

- ◆ **Godność**
- ◆ **Inkluzywność**
- ◆ **Różnorodność**
- ◆ **Zdrowie**
- ◆ **Bezpieczeństwo**
- ◆ **Równowaga**
- ◆ **Zaufanie**
- ◆ **Partnerstwo**
- ◆ **Autonomia**
- ◆ **Odpowiedzialność**

- ◆ **Poczucie sensu wynikające z pracy**
- ◆ **Spójność z misją organizacji**

Wszystkie te wartości są istotne i wzajemnie powiązane. Na przykład nie można dbać o zdrowie, ignorując równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Oprócz zdefiniowania wartości odpowiadamy również na pytanie, dlaczego każda z nich jest niezbędna dla organizacji i dlaczego należy się nią zająć.

Chcemy, aby matryca była zarówno inspiracją, jak i praktycznym narzędziem dla organizacji, które chcą pielęgnować i rozwijać kulturę dobrostanu. Dlatego zamieściliśmy listę wskaźników, które pokazują w praktyce, jak dana wartość może się przejawiać w organizacji. Naszym zamiarem nie było stworzenie zamkniętego zbioru wskaźników – jest to niemożliwe ze względu na różnorodność organizacji oraz kontekstów, w jakich działają. Zachęcamy, żeby traktować proponowaną listę jako punkt wyjścia do autorefleksji: gdzie jesteśmy w pielęgnowaniu kultury troski o dobrostan i jak możemy się rozwijać w tym kierunku.

Godność

Jak rozumiemy tę wartość?

Pielęgnowanie godności oznacza szacunek dla każdego, bez względu na to, kim jest – tylko dlatego, że jest człowiekiem.

Dotyczy to w szczególności członkiń zespołu (bez względu na ich stanowisko), beneficjentów i innych osób, z którymi organizacja się styka.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

- ◆ Godność jest wartością podstawową i źródłem wszystkich innych wartości.
- ◆ Jest wrodzoną właściwością każdej osoby i nie potrzebuje potwierdzenia ani aprobaty.
- ◆ Każda osoba ma prawo do godności, a każda organizacja składa się z osób; organizacje humanitarne służą ludziom.
- ◆ Poszanowanie godności jest warunkiem koniecznym ludzkiego traktowania oraz realizacji innych wartości.
- ◆ Naruszenia godności zawsze skutkują znaczną szkodą i poważnymi konsekwencjami dla jednostek, takimi jak upokorzenie lub poniżające traktowanie.
- ◆ Naruszenia godności zawsze skutkują znaczną szkodą i poważnymi konsekwencjami dla organizacji, takimi jak utrata dobrej reputacji, zaufania społecznego, zaufania potencjalnych darczyńców i partnerów, władz publicznych, zaufania członkiń zespołu, a także procesy sądowe przeciwko organizacji, straty finansowe itp.
- ◆ Istotą pomocy humanitarnej i działań wspierających jest ochrona godności osób, na rzecz których działa organizacja, lub przywrócenie im jej.
- ◆ Pielęgnowanie godności jest warunkiem wypełniania misji każdej organizacji humanitarnej.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Komunikuje swoje wartości wewnątrz i na zewnątrz (np. poprzez kodeks postępowania, spisana misję, szkolenia wewnętrzne, newslettery lub w inny sposób).
- ◆ Poważnie podchodzi do naruszeń godności.
- ◆ Ma wypracowane mechanizmy zgłaszania (procedury) naruszeń godności i innych niewłaściwych zachowań.
- ◆ Weryfikuje zgłoszenia naruszeń godności i w razie potrzeby podejmuje działania naprawcze.
- ◆ Komunikuje się z szacunkiem, w komunikacji nie używa presji ani przemocy (bezpośredniej ani pośredniej).

Członkinie zespołu (osoby zatrudnione oraz wolontariuszki), beneficjenci i interesariuszki czują się szanowani i cenieni.

Inkluzywność

Jak rozumiemy tę wartość?

Inkluzywność oznacza praktykę lub politykę, która zapewnia wszystkim osobom równe traktowanie. Polega na tworzeniu środowiska, które ceni i szanuje różnorodność, zapewniając wszystkim takie same szanse, zasoby i korzyści, niezależnie od rasy, płci, wieku, poziomu sprawności, orientacji seksualnej lub innych cech.

Inkluzywność polega nie tylko na tolerancji tego co „inne” – to aktywne dążenie do przyjęcia i celebrowania różnorodności.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Wspierając inkluzywność, organizacje tworzą bardziej sprawiedliwe społeczeństwo, przyczyniając się do rozwoju swoich społeczności.

Inkluzywne organizacje tworzą pozytywną kulturę pracy, która promuje działania zespołowe, współpracę i poczucie przynależności.

Członkowie zespołu, którzy czują się doceniani i włączeni, chętniej angażują się w swoją pracę i są jej bardziej oddani.

Inkluzywność może:

- ♦ wspierać kreatywność poprzez zachęcanie do eksploracji różnych pomysłów i podejść, co skutkuje bardziej wszechstronnym zrozumieniem złożonych problemów;
- ♦ prowadzić do lepszych rozwiązań.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ♦ Jest otwarta na różne grupy demograficzne, niezależnie od takich cech jak płeć, rasa, pochodzenie etniczne, wiek, status rodzinny i inne.
- ♦ Wprowadza i komunikuje zasady wyraźnie zakazujące dyskryminacji i mobbingu.
- ♦ Oferuje elastyczny czas pracy, opcje pracy zdalnej i inne udogodnienia, które dostosowują się do różnych sytuacji życiowych członków zespołu.
- ♦ Oferuje szkolenia dotyczące różnorodności, równości i inkluzywności – edukuje członków zespołu na temat uprzedzeń, mikroagresji i komunikacji inkluzywnej.
- ♦ Zapewnia uwzględnianie elementów różnorodności i integracji w ścieżkach rozwoju liderkiego.
- ♦ Zapewnia dostępność fizycznego środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnościami.
- ♦ Zapewnia dostępność narzędzi i platform cyfrowych dla osób o różnych potrzebach.
- ♦ Zbiera opinie na temat kultury organizacyjnej i inkluzywności, umożliwiając członkom zespołu i beneficjentkom dzielenie się swoimi doświadczeniami i przekazywanie informacji zwrotnej.
- ♦ Zapewnia sprawiedliwy dostęp do awansu oraz rozwoju zawodowego zróżnicowanym grupom pracowniczym.
- ♦ Docenia i celebryje wkład członków zespołu ze wszystkich środowisk.
- ♦ Używa inkluzywnego języka i obrazów.
- ♦ Ma wypracowane zasady wspierające urlopy rodzicielskie, opiekę nad dziećmi i inne inicjatywy przyjazne rodzinie.
- ♦ Angażuje się w działania społecznościowe i partnerstwa promujące różnorodność i integrację.

Członkowie zespołu

- ♦ Mogą swobodnie wyrażać obawy lub sugestie dotyczące inkluzywności.
- ♦ Mają poczucie przynależności i czują się doceniani i akceptowani w organizacji.

Różnorodność

Jak rozumiemy tę wartość?

Różnorodność jako wartość oznacza uznanie i docenienie szerokiego spektrum różnic i podobieństw pomiędzy jednostkami. Przejawia się w wielu wymiarach.

Respektowanie różnorodności obejmuje przyjmowanie i docenianie różnic dotyczących pochodzenia etnicznego, płci, wieku, orientacji seksualnej, zdolności, przekonań religijnych i innych cech.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

- ♦ Zróżnicowany zespół to grupa osób o różnym pochodzeniu, doświadczeniu i różnych punktach widzenia. Taka różnorodność może prowadzić do bardziej kreatywnych rozwiązań i innowacyjnych pomysłów, ponieważ członkinie zespołu mogą podchodzić do problemów z wielu perspektyw. Kiedy zespół jest jednorodny, istnieje ryzyko grupowego myślenia, w którym wszyscy mają podobne zdanie, a krytyczne myślenie jest ograniczone.
- ♦ Różnorodność pomaga kwestionować założenia i zachęca do nieszablonowego myślenia.
- ♦ Zróżnicowane zespoły podczas podejmowania decyzji biorą pod uwagę wiele czynników i perspektyw. Prowadzi to do dokładniejszej analizy i lepszych decyzji.

- ◆ Różnorodność pomaga zmniejszyć wpływ nieświadomych uprzedzeń w procesach decyzyjnych, ponieważ różne głosy mogą wskazywać potencjalne stereotypy i nieświadomą dyskryminację.
- ◆ Zróżnicowane i inkluzywne miejsce pracy (w tym przekładanie się różnorodności na przywództwo) sprzyja poczuciu przynależności, zwiększając satysfakcję z pracy i obniżając rotację zespołu.
- ◆ Zróżnicowany zespół może lepiej zrozumieć i zaspokoić potrzeby różnych interesariuszy.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Wdraża i egzekwuje zasady równego traktowania, które wyraźnie zakazują dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę.
- ◆ Oferuje równe szanse awansu zawodowego, szkoleń i rozwoju wszystkim członkom zespołu (pracownikom i wolontariuszom) oraz beneficjentom, niezależnie od ich pochodzenia i innych cech.
- ◆ Aktywnie poszukuje i rekrutuje członków zespołu z różnych środowisk.
- ◆ Wdraża techniki rekrutacji „w ciemno”, aby skupić się na umiejętnościach i kwalifikacjach, a nie cechach osobistych.
- ◆ Zapewnia szkolenia z zakresu różnorodności i integracji wszystkim członkiniom zespołu i beneficjentom w celu zwiększenia świadomości i promowania postawy zrozumienia.
- ◆ Oferuje szkolenia z zakresu kompetencji kulturowych, żeby poprawiać komunikację i współpracę międzykulturową.
- ◆ Wdraża elastyczne formy pracy, dostosowując się do różnych potrzeb, takich jak święta kulturowe, obowiązki rodzinne i indywidualne preferencje.
- ◆ Zapewnia różnorodność wśród kierownictwa, dając przykład reszcie organizacji.
- ◆ Tworzy otwartą i przejrzystą kulturę komunikacyjną, w której członkinie zespołu i beneficjenci czują się komfortowo i mogą wyrażać swoje pomysły i wątpliwości bez obawy przed dyskryminacją.
- ◆ Uznaje i celebruje różne wydarzenia kulturalne, święta i kamienie milowe.

Zdrowie

Jak rozumiemy tę wartość?

Zdrowie jako wartość wykracza poza sam brak choroby. Można je postrzegać jako holistyczną koncepcję obejmującą dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Każda organizacja ma prawny obowiązek zapewnienia warunków pracy gwarantujących zdrowie oraz bezpieczeństwo (zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym).

Bezpieczne i higieniczne warunki pracy mogą:

- ◆ ułatwić rozpoznanie chorób zawodowych lub problemów zdrowotnych;
- ◆ ułatwić rozpoznanie objawów stresu, depresji lub wypalenia zawodowego w zespole;
- ◆ zmniejszyć absencję pracownic z powodu chorób zawodowych, innych chorób lub wypadków;
- ◆ zagwarantować stabilne zatrudnienie i obniżyć koszty pracodawcy w zakresie przyjmowania i szkolenia nowych pracowników lub ich większej liczby;
- ◆ budować pozytywny wizerunek organizacji, która dba o zdrowie;
- ◆ zwiększyć ogólną satysfakcję z życia wśród członków zespołu (pracowników i wolontariuszek).

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Zapewnia zdrowe i bezpieczne warunki pracy.
- ◆ Oferuje możliwość otwartej rozmowy o komforcie i zdrowiu psychicznym w zespole.

Członkowie zespołu

- ◆ Przechodzą okresowe badania profilaktyczne.
- ◆ Nie doświadczają silnego stresu, lęku, problemów ze snem itp. spowodowanych pracą.
- ◆ Nie są narażeni na nieprzyjemny hałas lub zapach.
- ◆ Nie przychodzą do biura z przeziębieniem lub chorobą, aby uniknąć zarażenia innych osób.
- ◆ Dostosowują obowiązki służbowe do swoich potrzeb i umiejętności.
- ◆ Nie czują presji podczas wykonywania swoich obowiązków.

Bezpieczeństwo

Jak rozumiemy tę wartość?

Bezpieczeństwo to ochrona przed zagrożeniami dla życia lub zdrowia w miejscu pracy, poczucie zabezpieczenia materialnego (w perspektywie krótko- i długoterminowej), spokój ducha wynikający z dobrej atmosfery pracy, szacunku i zaufania w relacjach z innymi ludźmi.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Organizacja jest prawnie zobowiązana do zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków pracy (w wymiarze fizycznym i materialnym).

Zasady bezpieczeństwa w organizacji mogą:

- ◆ obniżyć ryzyko wypadków, obrażeń, a także chorób występujących w miejscu pracy;
- ◆ zapewnić stabilność zatrudnienia i obniżyć koszty pracodawcy w zakresie przyjmowania i szkolenia nowych pracowników lub ich większej liczby;
- ◆ zmniejszyć wszelkie obciążenia, które mogą być wynikiem niepewności materialnej;
- ◆ umożliwić stworzenie kodeksu postępowania etycznego dla pracowników;
- ◆ sprawić, że członkinie zespołu (pracownicy i wolontariuszki) będą spokojniejsze, bardziej zrelaksowane i skupione na wykonywaniu swoich obowiązków;
- ◆ sprawić, że członkowie zespołu będą bardziej zaangażowani i lojalni, ponieważ bezpieczeństwo jest na wysokim poziomie.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Oferuje szkolenia dla zespołu z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa.
- ◆ Zapewnia członkiniom zespołu bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
- ◆ Ocenia związane z warunkami pracy ryzyko i zmniejsza je, stosując niezbędne środki zapobiegawcze.
- ◆ Prowadzi rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- ◆ Ma funkcjonującą politykę antydyskryminacyjną i antymobbingową.
- ◆ Zapewnia członkiniom zespołu odpowiednie ubezpieczenie na wypadek podróży służbowych.
- ◆ Ubezpiecza na życie członków zespołu.

Członkinie zespołu

- ◆ Mają umowy, które im odpowiadają i odzwierciedlają ich obowiązki.
- ◆ Mają wynagrodzenie odpowiednie do wymiaru czasu pracy, charakteru obowiązków, kwalifikacji itp.
- ◆ Otrzymują wynagrodzenie na czas.
- ◆ Mają zaufanie do swoich współpracowników.
- ◆ Doświadczają miłej i przyjaznej atmosfery w miejscu pracy.

Równowaga

Jak rozumiemy tę wartość?

Równowaga to stan, w którym nasze życie zawodowe i osobiste nie są ze sobą w konflikcie, służą naszym celom i oczekiwaniom oraz są zgodne z naszymi zasadami i wartościami.

Równowaga oznacza również harmonijną relację ze środowiskiem zewnętrznym – w szczególności z lokalną społecznością i środowiskiem naturalnym.

Główną ideą tej wartości jest znalezienie balansu między pracą i karierą a życiem rodzinnym, towarzyskim, rozrywką itp.

Równowaga w pracy oznacza również wykonywanie zadań, które nie wpływają negatywnie na stan fizyczny, psychiczny lub emocjonalny członków zespołu.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Równowaga w pracy:

- ◆ zapewnia spokój ducha, co sprzyja większej wydajności, produktywności i innowacyjności;
- ◆ sprawia, że członkowie zespołu są bardziej oddani organizacji, dla której pracują;
- ◆ przynosi materialne i niematerialne korzyści samej organizacji.

Równowaga może:

- ◆ poprawić samopoczucie i zdrowie pracowników i wolontariuszek;
- ◆ zapewnić pracownikom i wolontariuszom więcej możliwości rozwoju i realizowania swoich pasji;
- ◆ zmniejszyć rotację pracownic;
- ◆ obniżyć koszty prowadzenia biura.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Przestrzega czasu pracy określonego w umowach.
- ◆ Promuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- ◆ Oferuje członkom zespołu dodatkowe możliwości dbania o rodzinę, np. godziny rodzinne.

Członkinie zespołu

- ◆ Mają obowiązki zawodowe, które nie są obciążające emocjonalnie. Jeżeli takie obciążenie się pojawia, osoby mogą otrzymać pomoc od specjalisty – psycholożki, terapeuty itp.
- ◆ Wykonują swoją pracę w sposób, który nie wpływa negatywnie na osoby mieszkające w pobliżu, np. poprzez nieodpowiedni poziom hałasu itp.
- ◆ Biorą płatne urlopy.

Autonomia

Jak rozumiemy tę wartość?

Miejsce pracy ceniące autonomię to takie, w którym pracodawczyni i jej przedstawiciele (menedżerowie) określają cele i zadania, podczas gdy pracownicy wymyślają i decydują, w jaki sposób zostaną one osiągnięte i zrealizowane.

W organizacji ceniącej autonomię pracownicy, co do zasady, otrzymują zadania i swobodę wyboru sposobu ich realizacji zamiast szczegółowych wytycznych. Po stronie pracodawczyni nadal pozostaje zapewnienie narzędzi i środków niezbędnych do wykonania zadania.

Chociaż główne ryzyka związane z działalnością pracodawcy (gospodarczą, publiczną, społeczną lub inną) pozostają po jego stronie, większa autonomia pracownicy nieuchronnie oznacza jej większą odpowiedzialność.

Zakres autonomii jest elastyczny i zależy od szerokiego kontekstu: charakteru pracy lub zadania (np. niektóre prace i zadania będą wymagały przestrzegania ścisłych procedur, co pozostawia niewiele miejsca na autonomiczne decyzje pracownika), umiejętności i doświadczenia pracownika, jego osobistych preferencji, gotowości do przyjęcia większej odpowiedzialności, poziomu zaufania między pracodawczynią a pracownikiem, budżetu (w tym godzin pracy, czasu na zadanie), dostępnych środków i narzędzi, merytorycznego wsparcia ze strony pracodawczynie w przypadku ambitnych zadań.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Autonomia jako wartość jest korzystna dla organizacji, ponieważ zazwyczaj członkowie autonomicznego zespołu:

- ◆ są bardziej efektywni, bo mają wpływ na sposób wykonywania swojej pracy;
- ◆ są bardziej kreatywni, dzięki czemu organizacja może mieć dostęp do nowych i lepszych rozwiązań;
- ◆ są w mniejszym stopniu narażeni na ryzyko wypalenia zawodowego;
- ◆ bardziej angażują się w pracę, gdy jakaś część decyzyjności pozostaje po ich stronie;
- ◆ czerpią większą satysfakcję z życia zawodowego;
- ◆ mogą poszerzać swoje umiejętności zawodowe i rozwijać skrzydła.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Prowadzi ze swoim zespołem dialog, a nie monolog – komunikacja w zespole (w tym między pracodawcą i menedżerkami a pracownikami lub wolontariuszami) odbywa się w obu kierunkach.
- ◆ Postrzega błędy jako naturalny element pracy, a gdy się pojawiają, skupia się na ustaleniu ich przyczyn i prewencji na przyszłość, a nie na podkreślaniu winy pracowników.
- ◆ Jest ciekawa perspektywy i opinii członkiń zespołu.
- ◆ Dostosowuje zakres autonomii do kontekstu funkcjonowania (specyfiki swojej działalności, charakteru zadań zleczanych pracownikom, kompetencji poszczególnych osób itp.).

Członkowie zespołu

- ◆ Otrzymują zadania, a nie dyrektywy/instrukcje dotyczące tego, jak coś zrobić.
- ◆ Biorą odpowiedzialność za zadanie jako całość (nie tylko za działania cząstkowe).
- ◆ Ufają sobie nawzajem – nie ma potrzeby ścisłej kontroli ze strony przełożonych.
- ◆ Korzystają z marginesu tolerancji dla błędów.
- ◆ Mogą swobodnie wyrażać swoje opinie i spostrzeżenia.
- ◆ Czują się zaangażowani i dbają o swoją pracę.
- ◆ Odczuwają satysfakcję zawodową.
- ◆ Interesują się tym, co dzieje się w miejscu pracy.
- ◆ Interesują się wynikami organizacji/zespołu, a nie tylko własnymi.

Odpowiedzialność

Jak rozumiemy tę wartość?

Odpowiedzialność oznacza wypełnianie zobowiązań, zarówno umownych, jak i pozaumownych (takich jak uczciwość).

To również postawa wynikająca z następującego myślenia: „Moje zobowiązania wynikają z decyzji i wyborów, jakie podjąłem_podjętam. Dlatego biorę odpowiedzialność za to, co powinno być zrobione, i nie przerzucam tego na innych”.

Odpowiedzialność to wartość rodząca oczekiwania zarówno wobec organizacji, jak i każdej członkini zespołu.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Odpowiedzialność:

- ◆ wspiera rzetelność i jakość działań podejmowanych przez organizację, w tym usług świadczonych na rzecz beneficjentów, a tym samym pomaga wypełniać jej misję;
- ◆ buduje wydajną organizację, w której wszystkie działania i procesy są dobrze zarządzane;
- ◆ sprawia, że działania organizacji są przejrzyste i przewidywalne dla innych podmiotów (np. partnerów) i członków zespołu;
- ◆ wzmacnia zaufanie innych podmiotów i członków zespołu do organizacji;
- ◆ buduje silną markę organizacji wśród obecnych i potencjalnych partnerów/ beneficjentek/ opinii publicznej/ darczyńców;
- ◆ sprawia, że organizacja jest wysoko cenionym partnerem do potencjalnej współpracy;
- ◆ wzmacnia relacje międzyludzkie poza organizacją i w jej zespole.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Wspiera członków zespołu w rozwiązywaniu problemów oraz osiągnięciu wysokiej jakości pracy.
- ◆ Działa w oparciu o przejrzyste zasady. Jej partnerzy, członkinie zespołu, beneficjenci i inne podmioty rozumieją powody decyzji, które ich dotyczą.
- ◆ Wypełnia swoje zobowiązania zewnętrzne i wewnętrzne (wobec organów publicznych, partnerek, darczyńców, beneficjentek i członków zespołu).

Członkinie zespołu

- ◆ Dbają o jakość swojej pracy i jej wyniki.
- ◆ Dbają o to, co dzieje się w organizacji – niezależnie od tego, czy dotyczy to obszaru, za który odpowiadają bezpośrednio, czy nie.
- ◆ Wypełniają swoje zobowiązania.

Zaufanie

Jak rozumiemy tę wartość?

Zaufanie to przekonanie, że ludzie co do zasady posiadają dobre cechy (np. rzetelność, prawdomówność, odpowiedzialność, umiejętność wykonania swojej pracy itp.) i szanują powszechnie akceptowane wartości (np. odpowiedzialność, partnerstwo, równość, poszanowanie godności, różnorodność).

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Zaufanie:

- ◆ wspiera współpracę w zespole oraz poza organizacją (pomiędzy nią a innymi podmiotami);
- ◆ jest konieczne do zbudowania kultury, w której problemy są komunikowane i rozwiązywane, a nie unikane i zamiatane pod dywan – łatwiej jest komunikować problemy, gdy ludzie wiedzą, że mogą je łatwo omówić i liczyć na pomoc;
- ◆ wzmacnia potencjał organizacji – duże projekty wymagają synergii różnych talentów, współpracy i dobrej komunikacji;
- ◆ jest niezbędne w partnerstwach – pomaga budować dobrą markę; godna zaufania organizacja jest atrakcyjnym partnerem dla innych podmiotów;
- ◆ pozwala ujawnić talenty;
- ◆ sprawia, że wykonywanie pracy jest łatwiejsze, ponieważ członkinie zespołu lub partnerzy mogą na sobie polegać; działania są realizowane sprawniej i szybciej.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Jest w stanie prowadzić złożone projekty (samodzielnie lub w partnerstwie).
- ◆ Polega na członkach swojego zespołu, a oni na niej.
- ◆ Swobodnie się komunikuje i rozwiązuje problemy, zamiast ich unikać.

Członkowie zespołu

- ◆ Polegają na sobie nawzajem.
- ◆ Otrzymują zadania adekwatne do swoich talentów i kompetencji.

Interesariuszki

- ◆ Partnerzy organizacji, jej beneficjentki i inne podmioty mogą na niej polegać.

Partnerstwo

Jak rozumiemy tę wartość?

Partnerstwo to rodzaj relacji, w której wszystkie strony są równe w zakresie podejmowanych zobowiązań i posiadanych praw.

Wewnętrznie partnerstwo odnosi się do relacji między organizacją (jej przedstawicielkami, np. menedżerkami i przełożonymi) a pozostałymi członkami zespołu oraz w gronie członków zespołu.

Zewnętrznie partnerstwo odnosi się do relacji między organizacją a wszystkimi innymi podmiotami, takimi jak darczyńcy, organy publiczne, partnerki projektu, klientki, beneficjenci itp.

Partnerstwo to wartość, którą realizuje zarówno organizacja, jak i każdy członek jej zespołu.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Partnerstwo:

- ◆ buduje kulturę pracy, w której ludzie szanują się nawzajem;
- ◆ wzmacnia współpracę i ducha zespołowego – zarówno wewnętrznie, jak i między organizacją a podmiotami zewnętrznymi;
- ◆ buduje kulturę zaufania;
- ◆ wzmacnia poczucie sprawczości i zapewnia, że członkowie zespołu biorą odpowiedzialność za swoje zadania;
- ◆ pozwala budować organizację niezawodną i godną zaufania w relacjach z partnerami oraz innymi podmiotami zewnętrznymi.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Mówi członkiniom swojego zespołu i podmiotom zewnętrznym: „Jesteśmy równe w naszych obowiązkach i odpowiedzialne wobec siebie nawzajem”.
- ◆ Wypełnia swoje obowiązki (wobec członków zespołu i podmiotów zewnętrznych).
- ◆ Jest postrzegana przez inne podmioty jako godna zaufania i niezawodna.
- ◆ Współpracuje z innymi podmiotami, zamiast z nimi konkurować.
- ◆ Ani organizacja, ani członkowie jej zespołu nie nadużywają ewentualnej silniejszej pozycji nad drugą stroną.

Członkowie zespołu

- ◆ Wypełniają swoje obowiązki.
- ◆ Dotrzymują ustaleń i obietnic.
- ◆ Ich granice osobiste są respektowane.
- ◆ Są słuchani – bierze się pod uwagę opinie, uwagi i spostrzeżenia wszystkich stron.
- ◆ Ufają sobie nawzajem i mogą na sobie polegać.
- ◆ Współpracują, zamiast ze sobą konkurować.

Poczucie sensu wynikające z pracy

Jak rozumiemy tę wartość?

Ta wartość odnosi się do postrzegania pracy jako środka nadającego sens życiu.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Dzisiaj takie poczucie sensu nie jest preferencją, ale podstawową potrzebą człowieka. Praca jest kluczowym źródłem sensu życia i tożsamości.

Istnieje związek między poczuciem sensu związanym z pracą a potrzebą rozwoju osobistego i pozytywnymi relacjami w pracy.

Wynikające z pracy poczucie sensu ma wpływ na:

- ◆ zaangażowanie w nią;
- ◆ większą lojalność pracowników;
- ◆ większą autonomię i odpowiedzialność;
- ◆ satysfakcję z pracy;
- ◆ ogólną satysfakcję z życia.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Członkinie zespołu

- ◆ Wierzą, że to, co robią, jest ważne.
- ◆ Wierzą, że to, co robią, ma wymiar i znaczenie ponadindywidualne.

Spójność z misją organizacji

Jak rozumiemy tę wartość?

Spójność z misją polega na dostosowaniu działań, zachowań, decyzji i zakładanych wyników do podstawowych wartości i celu określonego w deklaracji o misji organizacji.

Dlaczego ważne jest, aby w pracy kierować się tą wartością?

Spójność z misją:

- ◆ sprawia, że organizacja pozostaje skupiona na swoich podstawowych celach i się ich trzyma;
- ◆ kształtuje kulturę organizacyjną i pielęgnuje pozytywne relacje z interesariuszami;
- ◆ pomaga zestroić wszystkie aspekty organizacji, w tym jej strategię, zasady i działania – kiedy działania i decyzje są zgodne z misją, organizacja zmierza we właściwym kierunku i dąży do założonych rezultatów wpisujących się w uzgodnione wartości;
- ◆ buduje zaufanie i wiarygodność wśród interesariuszek, w tym pracownic, wolontariuszy, beneficjentek, darczyńców i społeczności – kiedy organizacja konsekwentnie realizuje własną misję, dowodzi swojej niezawodności i uczciwości, wzmacniając na przestrzeni czasu reputację;
- ◆ daje członkom zespołu poczucie celu i kierunku; pomaga stworzyć wspólne zrozumienie celów i wartości, pielęgnując pozytywne i zmotywowane środowisko pracy – pracownice i wolontariusze, którzy utożsamiają się z misją, są bardziej skłonni do zaangażowania i bycia oddanymi swojej pracy;
- ◆ pozwala na elastyczność w podejściu przy jednoczesnym zachowaniu spójnego ogólnego kierunku.

Wskaźniki – skąd wiemy, że ta wartość jest obecna w życiu organizacji?

Organizacja

- ◆ Działa w granicach prawa i etyki, zgodnie z deklaracją o misji.
- ◆ Prowadzi procesy decyzyjne, szanując wartości i zasady określone w misji.
- ◆ Przydziela zasoby, w tym czas i budżet, w sposób wspierający priorytety misji.
- ◆ Ocenia jakość wyników i produktów, aby upewnić się, że są zgodne ze standardami misji.

Członkowie zespołu

- ◆ Mają poczucie, że organizacja działa w zgodzie ze swoją misją.
- ◆ Działają i budują relacje między sobą w zgodzie z misją organizacji.

Beneficjentki

- ◆ Mają poczucie, że ich potrzeby są realizowane zgodnie z misją organizacji.



Narzędzia, metody i pomysły na szkolenia i warsztaty wspierające dobrostan

W tym rozdziale prezentujemy narzędzia i działania edukacyjne pomagające zrozumieć znaczenie dobrostanu. Wszystkie przedstawione tu aktywności zostały opracowane na podstawie praktycznych doświadczeń i przetestowane przez edukatorki oraz edukatorów pracujących z różnymi grupami docelowymi. Nasz program nauczania koncentruje się na:

- ◆ pomocy w rozpoznawaniu problemów wewnętrznych;
- ◆ zachęcaniu do przejrzystej komunikacji;
- ◆ budowaniu kultury troski o dobrostan wspierającej wszystkie osoby.

Narzędzia te odnoszą się w praktyczny sposób do wartości określonych w naszej macyry. Mogą być używane do:

- ◆ wprowadzenia koncepcji kultury troski o dobrostan i dobre samopoczucie;
- ◆ refleksji nad wartościami kultury dobrostanu i głębszego zrozumienia ich roli w procesie decyzyjnym.

Aby ułatwić wybór aktywności i korzystanie z nich, przy każdej umieściliśmy ikony:



**ZŁOŻONOŚĆ
AKTYWNOŚCI**



**WIELKOŚĆ
GRUPY**



CZAS



Wykres dobrostanu



średnia



5+



50 min

ORGANIZACJA WPROWADZAJĄCA NARZĘDZIE	Fundacja Nauka to Przygoda
KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH	Metoda ta może być wykorzystywana w ramach cyklicznych warsztatów dobrostanowych dla pracowników w celu zapobiegania wypaleniu zawodowemu.
METODOLOGIA	dyskusja grupowa, studium przypadku, gry, mapy myśli, praca w małych zespołach, ćwiczenia, aktywność fizyczna, warsztaty na świeżym powietrzu, dyskusja w kawiarni
CELE SZCZEGÓŁOWE	<ul style="list-style-type: none">◆ Zwiększenie świadomości na temat wypalenia zawodowego◆ Poznanie różnych sposobów radzenia sobie ze zmęczeniem◆ Wsparcie zespołu◆ Wsparcie indywidualne dla pracowników◆ Uświadomienie znaczenia dbania o własną równowagę (ciała, umyśłu, emocji, poczucia sensu)◆ Wsparcie osób w dbaniu o własne samopoczucie, pozytywne podejście i energię do działania, a tym samym zwiększenie dobrostanu całej organizacji
MATERIAŁY	<ul style="list-style-type: none">◆ flipchart◆ papier A4◆ kolorowe markery
PROCES KROK PO KROKU	<p>Trenerka może dostosować ćwiczenie do liczby osób uczestniczących oraz określić jego ramy czasowe według swojej oceny.</p> <p>Kroki/ droga do dobrego samopoczucia/ tematy kolejnych spotkań:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Omówienie problemu wypalenia zawodowego, utraty poczucia celu, poczucia obciążenia wielozadaniowością, pracy w stresującym środowisku2. Określenie indywidualnego i organizacyjnego poziomu dobrostanu3. Badanie potrzeb zespołu i czynników wpływających na dobrostan w pracy4. Wspólne omówienie procesu zmiany i wybór rozwiązań, które powinny zostać wdrożone w pracy zespołu na drodze do dobrostanu



Dobrostanowy kolaż



średnia



10-25



35-50 min

ORGANIZACJA WPROWADZAJĄCA NARZĘDZIE	Narzędzie wypracowała Fundacja Jövökerék. W celu wykorzystania w projekcie Well-Support zostało ono zmienione, a następnie przetestowane podczas szkolenia dla nauczycielek zorganizowanego przez Węgierskie Stowarzyszenie na rzecz Migrantów.
KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH	Pomaga sformułować wymagania dotyczące odpowiednich warunków pracy (pod względem fizycznym, organizacyjnym i społecznym), zwłaszcza dla osób wykonujących ten sam zawód i pracujących w tym samym miejscu. Ważne jest, aby uczestnicy i uczestniczki wyraźnie widzieli, na co mają osobisty wpływ, a co zależy od innych. Daje to możliwość zmiany i zmniejsza poczucie bezradności.
METODOLOGIA	<p>Wspieranie innych wymaga odpowiedniego środowiska zawodowego. Ważne jest, aby jasno określić, jakie warunki są potrzebne do efektywnej pracy.</p> <p>Tworzenie kolażu daje możliwość wizualnego, symbolicznego wyrażenia myśli i uczuć na dany temat (tu – odpowiednich warunków pracy). Działanie w zespole, który jest bezpieczny dla uczestników i uczestniczek, ułatwia wymianę doświadczeń i opinii, a także pozwala przyjrzeć się wielu aspektom zagadnienia.</p>
CELE SZCZEGÓŁOWE	<ul style="list-style-type: none">◆ Sprecyzowanie warunków efektywnej pracy z punktu widzenia uczestniczki◆ Zweryfikowanie i omówienie idealnych warunków pracy – zarówno tych, na które osoby mają wpływ, jak i niezależnych od nich
MATERIAŁY	<ul style="list-style-type: none">◆ duży papier pakowy◆ nożyczki◆ klej◆ czasopisma, z których można wyciąć obrazki
PROCES KROK PO KROKU	<p>Poproś uczestników o utworzenie grup (po 3–4 osoby w każdej).</p> <p>Grupy omawiają, jakich narzędzi (np. protokołów, sposobów komunikacji, sprzętu, środowiska) i jakiego wsparcia (np. szkoleń, przywództwa, mentoringu, innej pomocy) potrzebują do efektywnej pracy oraz kiedy uznają swoją pracę za efektywną.</p> <p>Grupy spisują listę warunków efektywnej pracy i próbują uporządkować je w kategorie (patrz wyżej).</p> <p>Każda grupa szuka w dostarczonych przez trenerkę czasopismach zdjęć lub obrazów przedstawiających omówione wątki i wnioski. Z tych materiałów tworzy kolaż zatytułowany „Warunki efektywnej pracy”.</p> <p>Grupy powinny wybrać mówczynię i zaprezentować gotową pracę pozostałym – mówczynie wyjaśnia kolaż, a członkowie zespołu dodają ewentualne komentarze. Pozostałe osoby mogą zadawać pytania.</p> <p>Trenerka podsumowuje doświadczenia, podkreślając podobieństwa i potrzeby poszczególnych osób.</p>

Metoda Lowena



średnia



4-20



20-30 min

ORGANIZACJA WPROWADZAJĄCA NARZĘDZIE	Fundacja Nauka to Przygoda
KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH	Narzędzie pomaga uwalniać wewnętrzne napięcia i stres poprzez ruch, techniki oddechowe lub inne formy ekspresji. Ta metoda może pomóc uczestnikom warsztatu wyjść poza nawykowe wzorce i nauczyć się reagować w określonych sytuacjach inaczej niż dotychczas. Osoby zdobywają umiejętności samospokajania, których mogą użyć, gdy mają zły dzień, odczuwają duży stres, przytłaczające uczucia lub silny niepokój.
METODOLOGIA	Alexander Lowen opracował formę psychoterapii umysł–ciało, która wykorzystuje techniki pracy z ciałem w celu wzmocnienia dialogu między ludźmi. Ciało i energia są kluczowymi czynnikami w komunikacji.
CELE SZCZEGÓŁOWE	<ul style="list-style-type: none">◆ Zwiększanie świadomości emocjonalnej oraz świadomości ciała◆ Wzmacnianie granic◆ Pomoc w radzeniu sobie z traumą◆ Poprawa jakości relacji
MATERIAŁY	<ul style="list-style-type: none">◆ krzesło◆ materac◆ poduszki◆ itp.
PROCES KROK PO KROKU	<p>To narzędzie obejmuje ćwiczenia z ciałem – wykonywanie świadomych ruchów, które mają na celu zidentyfikowanie i uwolnienie napięcia fizycznego. Pracując z ciałem, rozpoznajemy doznania fizyczne, a następnie łączymy je z uczuciami i przeszłymi stresującymi lub traumatycznymi wydarzeniami. W ten sposób można przepracować takie wydarzenia i związane z nimi emocje.</p> <p>Uziemienie na krześle</p> <p>Siedząc na krześle, połóż obie stopy płasko na podłodze. Podczas wdechu delikatnie wciśnij stopy w podłogę, a pośladki w krzesło. Podczas wydechu skup się na rozluźnieniu na krześle i podłodze. Poczuj, jak krzesło podtrzymuje cię i daje ci oparcie. Poczuj solidność podłoża pod stopami i pośladkami. Przyjrzyj się wszelkim odczuciom pojawiającym się w ciele. Czy jakieś obszary ciała szczególnie zwracają twoją uwagę? Skieruj uwagę na swój oddech.</p> <p>Uziemienie w skłonie</p> <p>Stań ze stopami rozstawionymi na szerokość bioder (około 20–25 cm). Ustaw stopy równolegle do siebie, z palcami skierowanymi do przodu. Pochyl górną część ciała do przodu i pozwól ramionom opaść luźno w kierunku podłogi. Oprzyj palce na podłodze, aby utrzymać równowagę, ale nie obciążaj ich. Puść głowę luźno. Może to wymagać trochę praktyki – na początku możesz czuć opór przed swobodnym puszczeniem głowy. Utrzymuj ciężar ciała z przodu nad łukami stóp. Stopniowo zginaj i prostuj kolana kilka razy (bez blokowania). Oddychaj głęboko. Wykonuj wdech podczas zginania kolan i wydech podczas ich prostowania.</p>

PROCES KROK PO KROKU

Jeśli napotkasz ból lub dyskomfort podczas rozciągania, wydawanie dźwięków pomoże uwolnić nieprzyjemne doznania. O ile nie masz urazu kolana, ból zazwyczaj odnosi się do obszarów napięcia. Jeśli masz kontuzję kolana, delikatnie naciskaj na nie. Jeśli odczuwasz w nogach drżenie lub wibracje, pozwól im przejść przez ciało. Jest to energia ruchu podczas rozciągania i napinania mięśni. Gdy przyzwyczaisz się do drżenia, możesz – podobnie jak większość ludzi – uznać je za przyjemne.

Pozostań w pozycji pochylonej przez kilka minut. Rozciąganie można modyfikować, kotysząc stopami do przodu i do tyłu oraz na boki. Możesz także poeksperymentować z prostowaniem nóg tak bardzo, jak to możliwe bez ich blokowania, aby zwiększyć wibracje. Sprawdzaj, czy głowa puszcza i czy nie utrzymujesz napięcia w szyi. Gdy będziesz gotowy_gotowa do zakończenia, podnieś się powoli, naciskając na stopy podczas podnoszenia tułowia. Zwróć uwagę, jak się czujesz i czego doświadczasz. Jeśli pojawiają się zawroty głowy lub oszołomienie, zwykle pomagają kilkukrotne tupnięcie stopami.

Komunikacja bez przemocy w środowisku pracy



średnia



4+



85 min

ORGANIZACJA WPROWADZAJĄCA NARZĘDZIE	Stowarzyszenie EIVA
KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH	Rozwój umiejętności skutecznego komunikowania się z uwzględnieniem potrzeb własnych oraz rozmówcy.
METODOLOGIA	Metodę opracował Marshall Rosenberg w latach 60. XX wieku. Materiały i wyjaśnienia są dostępne tutaj: https://www.cnvc.org . NVC (ang. <i>non-violent communication</i>) pomaga w zmianie sposobu, w jaki mówimy do siebie samych i do innych. Wspiera komunikację empatyczną poprzez mówienie „językiem życia”.
CELE SZCZEGÓŁOWE	Osoby uczestniczące: <ul style="list-style-type: none">♦ zrozumieją kluczowe elementy komunikacji bez przemocy, tj. jak zauważać i opisywać to, co się dzieje, rozumieć uczucia, rozpoznawać potrzeby i formułować jasne prośby;♦ dowiedzą się, jak mówić o swoich uczuciach i potrzebach bez obwiniania innych oraz jak słuchać innych z empatią; nauczą się to robić;♦ przeciwczą stosowanie komunikacji bez przemocy w typowych sytuacjach, z którymi mogą się spotkać w swoim środowisku pracy, takich jak rozwiązywanie nieporozumień, praca zespołowa i rozmowa z beneficjentkami i partnerami.
MATERIAŁY	<ul style="list-style-type: none">♦ flipchart, plakat lub prezentacja kroków NVC♦ lista potrzeb♦ lista uczuć

Trener może dostosować ćwiczenie do liczby osób uczestniczących oraz określić jego ramy czasowe według swojej oceny.

1. Trener zachęca do krótkiej dyskusji na temat sytuacji, w których musimy komunikować zagadnienia wywołujące dyskomfort: jak powiedzieć innym, co przeszkadza nam w ich zachowaniu?

Zalecany czas: 10 min

2. Przy użyciu wsparcia wizualnego (flipchart, plakat lub prezentacja) trener przedstawia i wyjaśnia cztery kroki metody NVC:

1. Obserwacja
2. Uczucia
3. Potrzeby
4. Prośba

Zalecany czas: 10 min

3. Uczestniczki otrzymują materiały informacyjne: listę potrzeb i listę uczuć.

W 2-, 3- lub 4-osobowych zespołach, w zależności od wielkości grupy, uczestniczki są proszone o zapoznanie się z potrzebami i uczuciami. Czas można skrócić, jeśli osoby znają te pojęcia.

Zalecany czas: 15 min

4. Trenerka prosi uczestników, żeby w 3- lub 4-osobowych zespołach przetestowali metodę NVC w kontekście konkretnego problemu omawianego we wcześniejszej dyskusji (zob. krok 1.), sytuacji lub sporu, które przyniosły wyzwania związane z komunikacją. Uczestnicy mogą również zasymulować trudną sytuację. Ich zadaniem jest komunikowanie się z uwzględnieniem czterech kroków NVC, a także znajdujących się na listach potrzeb i emocji. W zależności od wielkości zespołów jedna lub dwie osoby będą pełnić rolę obserwatorek. Przetestowanie metody w zespołach umożliwi wszystkim uczestnikom obserwowanie przebiegu kolejnych kroków, a następnie omówienie podejścia NVC zarówno z perspektywy „aktorów”, jak i obserwatorek. Aby ułatwić proces, osoby trenerskie mogą zaproponować scenariusze z trudnymi sytuacjami.

Zalecany czas: 30 min

5. Po przetestowaniu metody uczestniczki wracają na swoje miejsca, a trener przechodzi do podsumowania. Pytania można dostosować do konkretnego kontekstu szkolenia. W podsumowaniu powinny wybrzmieć następujące kwestie:

- ◆ NVC świetnie sprawdza się w sytuacjach presji emocjonalnej.
- ◆ Stosując NVC, dążymy do uwzględnienia potrzeb i uczuć wszystkich osób uczestniczących w komunikacji.
- ◆ W tym podejściu korzystamy z zasad asertywnej komunikacji.

Wnioski powinny podkreślać pozytywne efekty stosowania metody w kontekście organizacyjnym.

Zalecany czas: 20 min

Dziesięć wskazówek, co możemy zrobić, aby budować spokój wewnętrzny w relacjach z innymi oraz w organizacji

1. Każdego dnia poświęć trochę czasu na spokojną refleksję, jak chcesz się odnosić do siebie samej_samego i do innych.
2. Pamiętaj, że wszyscy ludzie mają takie same potrzeby.
3. Sprawdź swoje intencje, aby przekonać się, czy jesteś tak samo zainteresowany_zainteresowana zaspokajaniem potrzeb innych jak własnych.
4. Prosząc kogoś o zrobienie czegoś, najpierw sprawdź, czy zwracasz się z prośbą, oczekiwaniem czy żądaniem.
5. Zamiast mówić, czego **nie chcesz**, aby ktoś zrobił, powiedz, co **chcesz**, aby ta osoba zrobiła.
6. Zamiast mówić, jaka dana osoba ma **być**, powiedz, jakie **działania** chciałbyś_chciałabyś, aby podjęta (takie, które według ciebie pomogą jej w zmianie).
7. Zanim zgodzisz się lub nie z czyjąś opinią, spróbuj dostroić się do tego, co dana osoba czuje i czego potrzebuje.
8. Zamiast mówić „Nie”, powiedz, jakie twoje potrzeby uniemożliwiają ci powiedzenie „Tak”.
9. Jeśli czujesz się zdenerwowana_zdenerwowany, zamiast myśleć, co jest nie tak z innymi lub z tobą, zastanów się, jakie twoje potrzeby nie są zaspokojone i co możesz zrobić, aby je zaspokoić.
10. Zamiast chwalić kogoś za zrobienie czegoś, co ci się podoba, wyraż wdzięczność i powiedz, jaką twoją potrzebę zaspokoilo to działanie.

Center for Nonviolent Communication (CNVC) chciałoby, aby jak najwięcej osób używało języka porozumienia bez przemocy – dzięki temu wszyscy ludzie będą mogli zaspokajać swoje potrzeby i pokojowo rozwiązywać konflikty.





średnia



10-25



20-45 min

ORGANIZACJA WPROWADZAJĄCA NARZĘDZIE	Narzędzie wypracowała Fundacja Jövőkerek. W celu wykorzystania w projekcie Well-Support zostało ono zmienione, a następnie przetestowane podczas szkolenia dla nauczycieli zorganizowanego przez Węgierskie Stowarzyszenie na rzecz Migrantów.
KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH	<ul style="list-style-type: none">◆ Uczestnicy poznają się lepiej, dzieląc się osobistymi historiami.◆ Okazuje się, że wiele rodzin już ma doświadczenie migracji, jeśli spojrzeć co najmniej dwa–trzy pokolenia wstecz – podczas zajęć osoby budują świadomość na ten temat.◆ Osoby pogłębiają wiedzę na temat migracji.
METODOLOGIA	<p>Ćwiczenie pozwala uczestniczkom dowiedzieć się więcej o swoim pochodzeniu etnicznym i rodzinnym.</p> <p>Większość przekonań na temat migracji jest zakorzeniona w naszych doświadczeniach życiowych i obecnej sytuacji. Jeśli jednak spojrzeć z dłuższej perspektywy czasowej, chociażby tylko dwa pokolenia wstecz, możemy zauważyć, że wszystkie rodziny w jakimś stopniu doświadczyły migracji. Ludzkie historie obejmują również migrację, ubieganie się o azyl i poszukiwanie lepszego życia.</p>
CELE SZCZEGÓŁOWE	<p>Ćwiczenie ma dwa różne cele:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Wspieranie członkiń grupy we wzajemnym poznawaniu się◆ Śledzenie historii migracji danej osoby za pomocą wizualizowanej mapy
MATERIAŁY	Do przeprowadzenia ćwiczenia potrzebna jest mapa świata w dużej skali. Jeśli drukowanie jest trudne, mapa może być również prezentowana cyfrowo. Rezultat będzie bardziej spektakularny, jeśli każdy uczestnik użyje flamastrow w innym kolorze, dlatego warto zapewnić ich tyle, ile będzie osób.
PROCES KROK PO KROKU	<ol style="list-style-type: none">1. Zadanie indywidualne – uczestniczki zastanawiają się nad historią swoich rodzin, zwłaszcza w aspekcie migracji.2. Każda osoba wybiera dla siebie jeden z wielu kolorowych flamastrow.3. Następnie uczestniczki po kolei zaznaczają na mapie świata swoje miejsce urodzenia, miejsce urodzenia rodziców oraz dziadków. Łącznie jest to siedem oznaczeń na osobę.4. Jeśli w aktywności bierze udział dużo osób lub jest mało czasu, wystarczy zaznaczyć miejsca. Jeśli jest czas, uczestnicy opowiadają historię swojej rodziny.5. Gdy wszystkie osoby skończą zadanie, trenerka podsumowuje wnioski. Mapa z naniesionymi oznaczeniami pokaże, z jak wielu miejsc pochodzimy oraz że migracja ma silny wpływ na nas wszystkich, nawet jeśli za podstawę przyjmujemy tylko kilka pokoleń wstecz.
MATERIAŁY INFORMACYJNE ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Mapa świata: https://www.storyboardthat.com/hu/storyboards/hu-examples/vilagterkep-poszter

Gra edukacyjna „Rejs”



wysoka

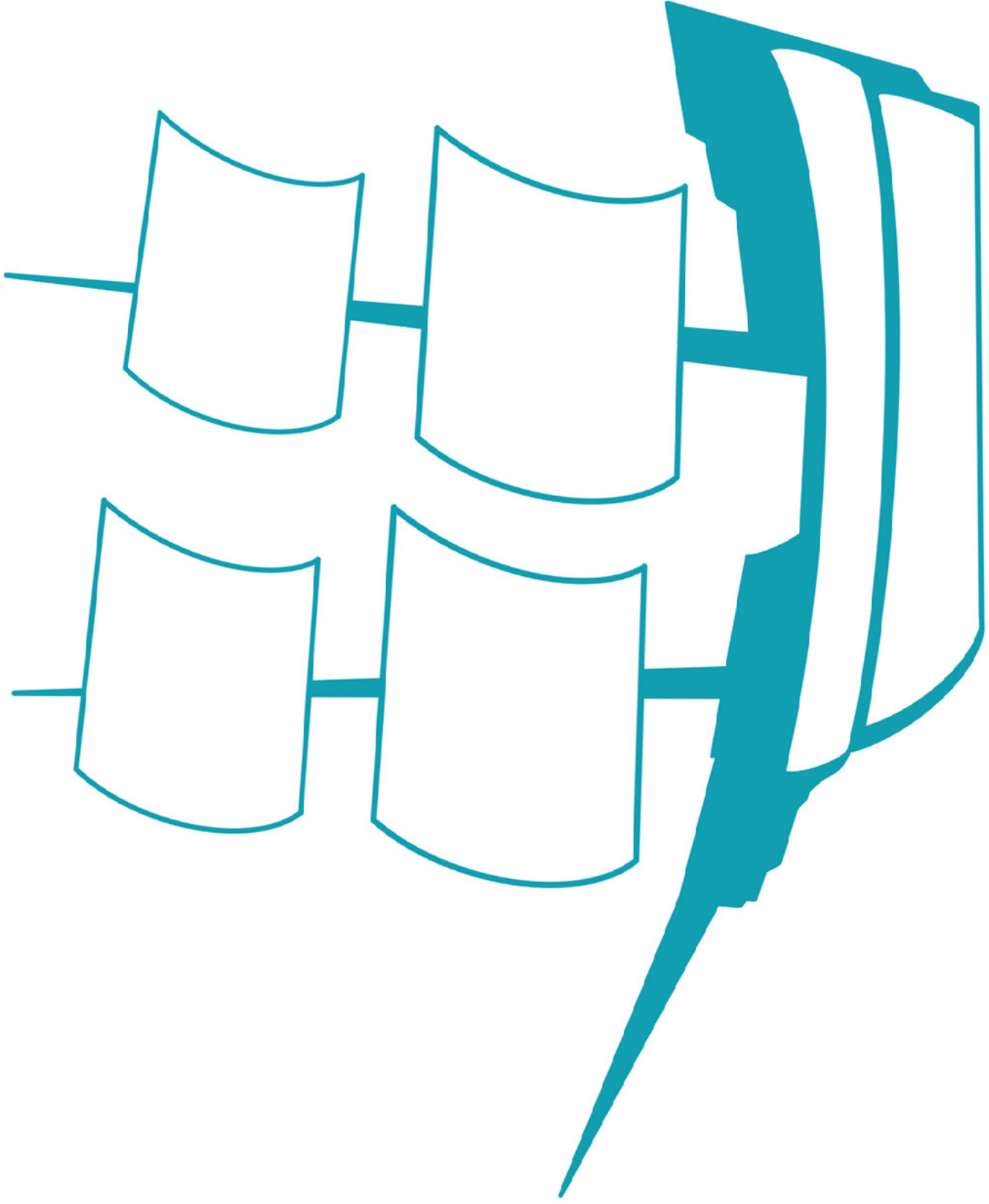


6-20

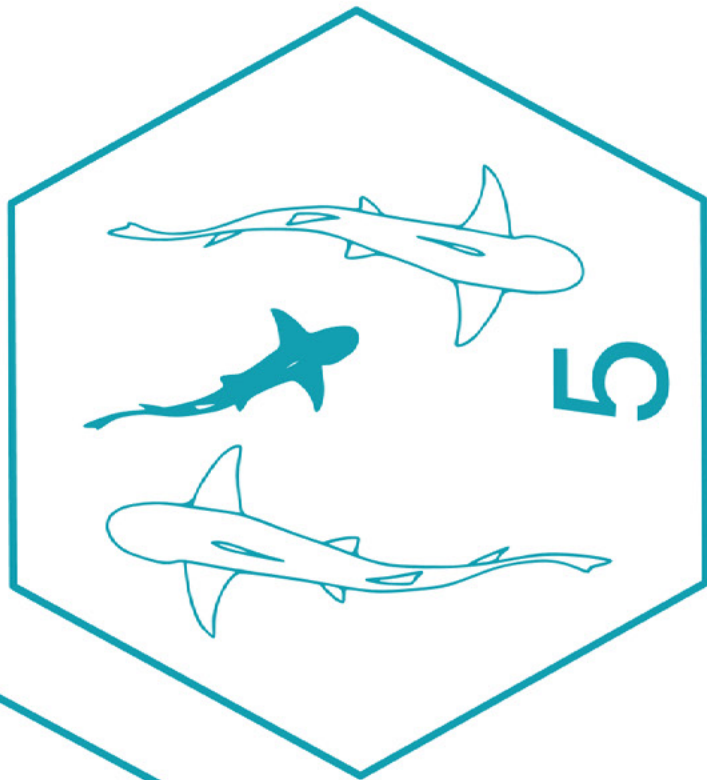
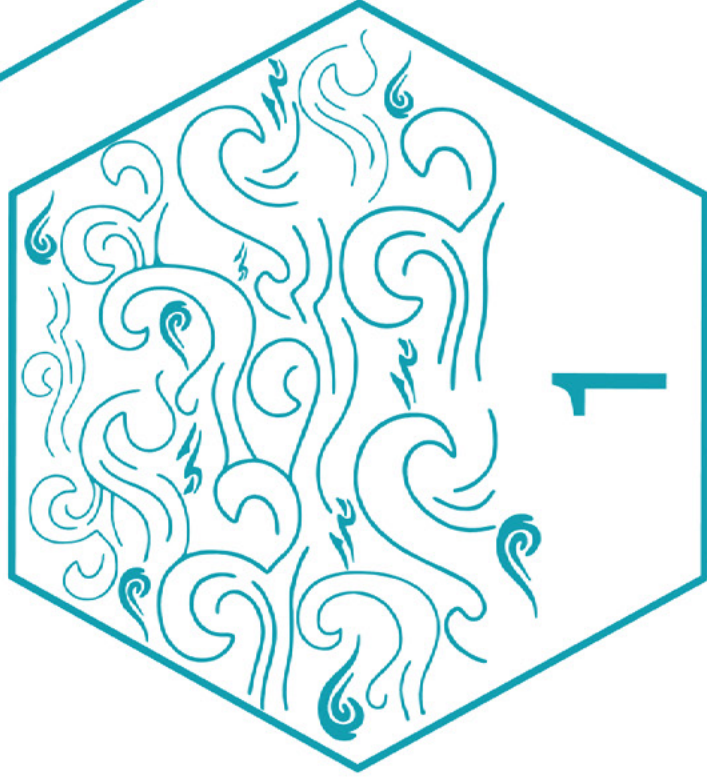
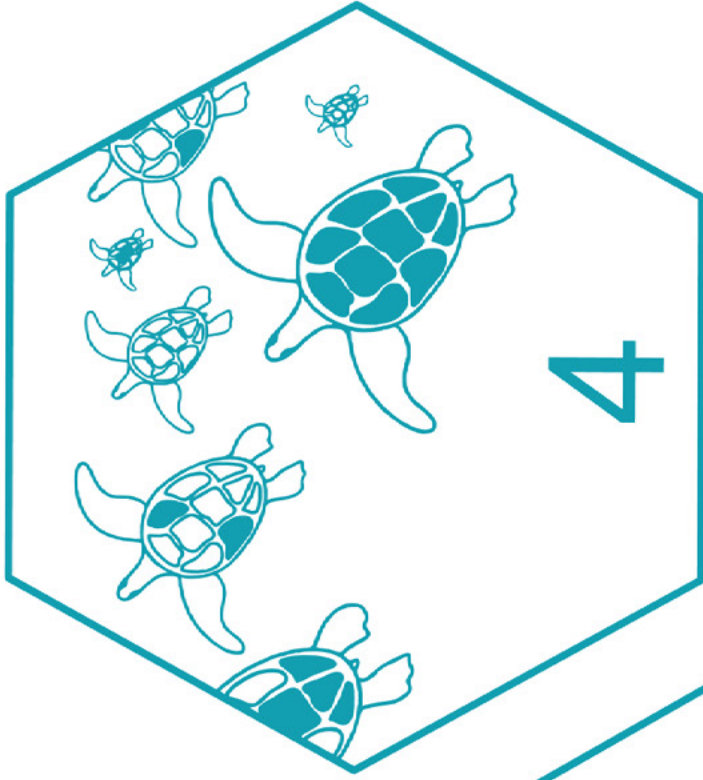
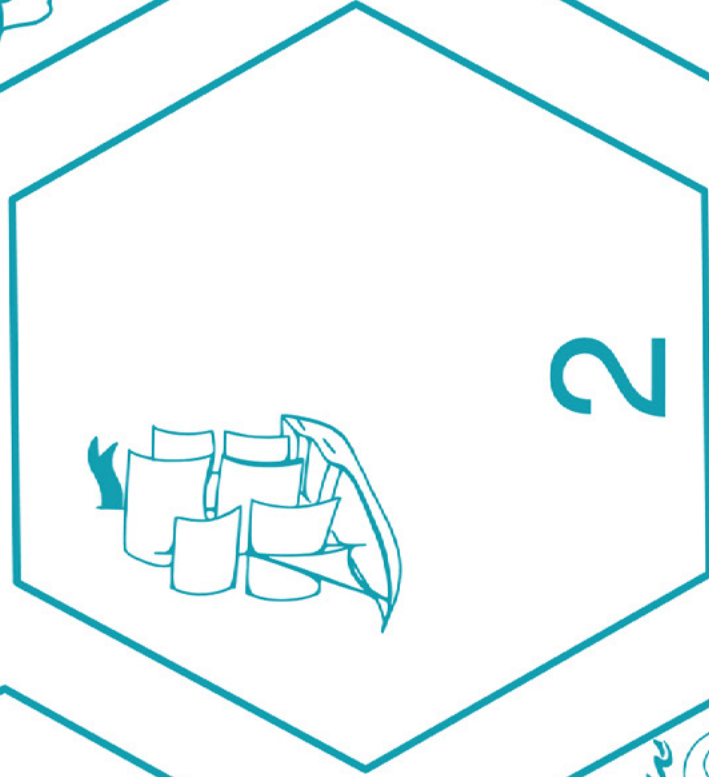
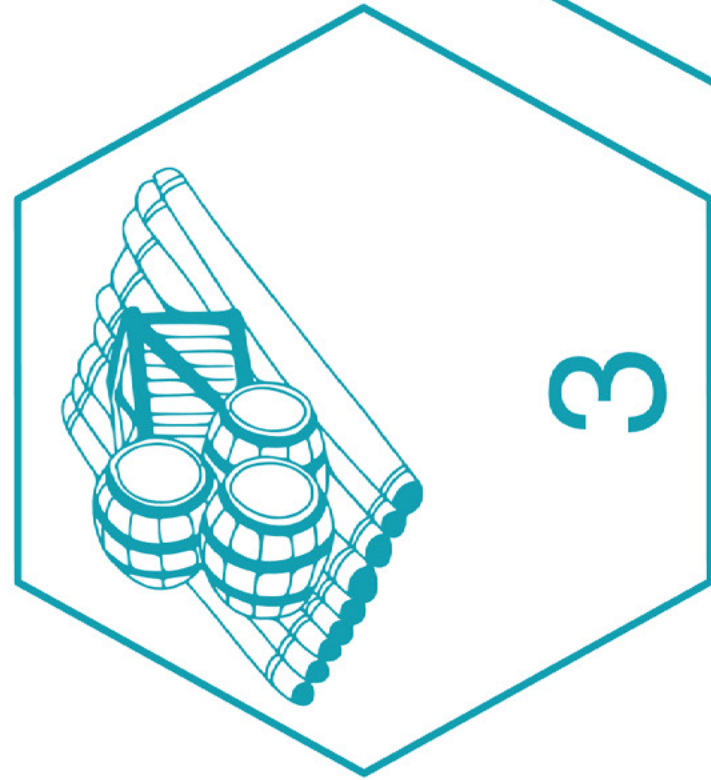


180-240 min

ORGANIZACJA WPROWADZAJĄCA NARZĘDZIE	Narzędzie zostało przygotowane przez Stowarzyszenie Trenerskie Organizacji Pozarządowych (sTOP), następnie przetestowane i wypracowane w ostatecznej wersji ze wszystkimi partnerami projektu Well-Support.
KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH	<ul style="list-style-type: none">♦ Gra zachęca do aktywnego uczestnictwa i zaangażowania, ułatwia osobom refleksję nad tym, że dobrostan jest kluczowym, ale często pomijanym tematem.♦ Narzędzie wprowadza ważne pojęcia w interaktywny i przyjemny sposób, zwiększając prawdopodobieństwo, że uczestnicy je zinternalizują i zastosują.
METODOLOGIA	Gra tworzy środowisko dla eksperymentalnych metod edukacyjnych, w którym uczestniczki mogą symulować rzeczywiste sytuacje związane ze stresem, zarządzaniem obciążeniem pracą i z troską o siebie.
CELE SZCZEGÓŁOWE	Aktywność została zaprojektowana z myślą o współpracy, promowaniu pracy zespołowej i komunikacji. Zaprasza członkinie zespołu do rozmowy na temat dobrostanu, sprzyja budowaniu kultury, w której dobrostan staje się wspólną odpowiedzialnością, i zachęca do otwartego dialogu.
MATERIAŁY	<ul style="list-style-type: none">♦ 30 kafelków planszy – za ich pomocą jest budowana mapa, po której poruszają się zespoły w trakcie rozgrywki. Kafelki mogą być układane w różnych konfiguracjach, co pozwala zmieniać planszę przy kolejnych rozgrywkach lub zależnie od przyjętego celu szkoleniowego.♦ Plansze statku – schematyczne reprezentacje statków graczy z podziałem na pokłady i żagle. Pomagają wyobrazić sobie sytuację rejsu i nazwać najważniejsze wartości zespołów.♦ 2 modele statków – służące jako pionki, które oznaczają aktualne miejsca zespołów na mapie.♦ 30 beczek – wizualizacja zapasów żywności niezbędnych do poruszania się w grze.♦ 30 monet – symboliczna reprezentacja zasobów finansowych zdobywanych i traconych przez zespoły w trakcie gry.♦ 3 żetony z koroną – układane w trakcie gry na odkrytych wyspach. Są wskazówką na temat miejsca ukrycia skarbu.♦ 50 żetonów niezadowolonia – przezroczyste czerwone żetony służące do komunikacji sprzeciwu i konfliktu w trakcie rozgrywki.♦ Klepsydra – do odmierzania czasu w określonych sytuacjach opisanych w instrukcji.
PROCES KROK PO KROKU	Proces został szczegółowo opisany dalej, w instrukcji do gry.

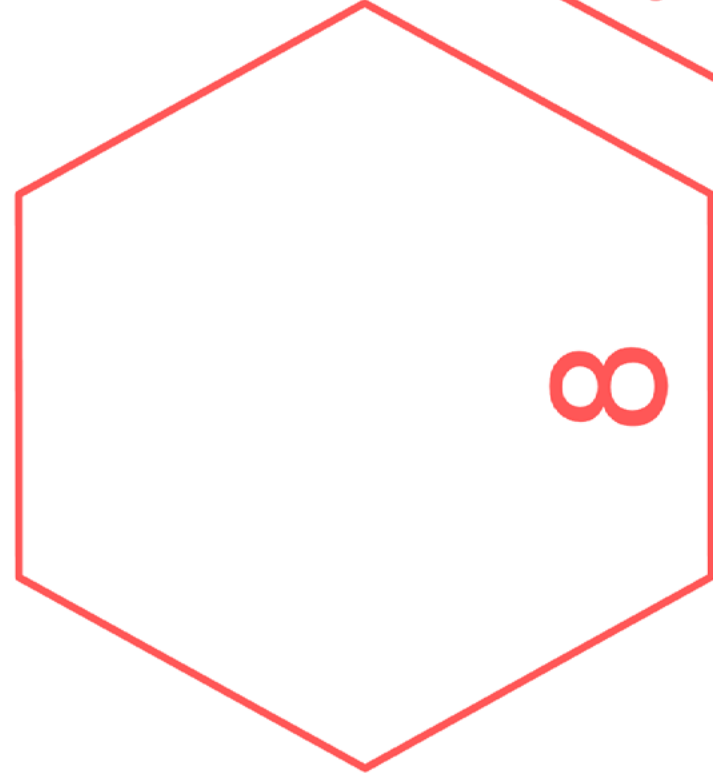


Plansza statku

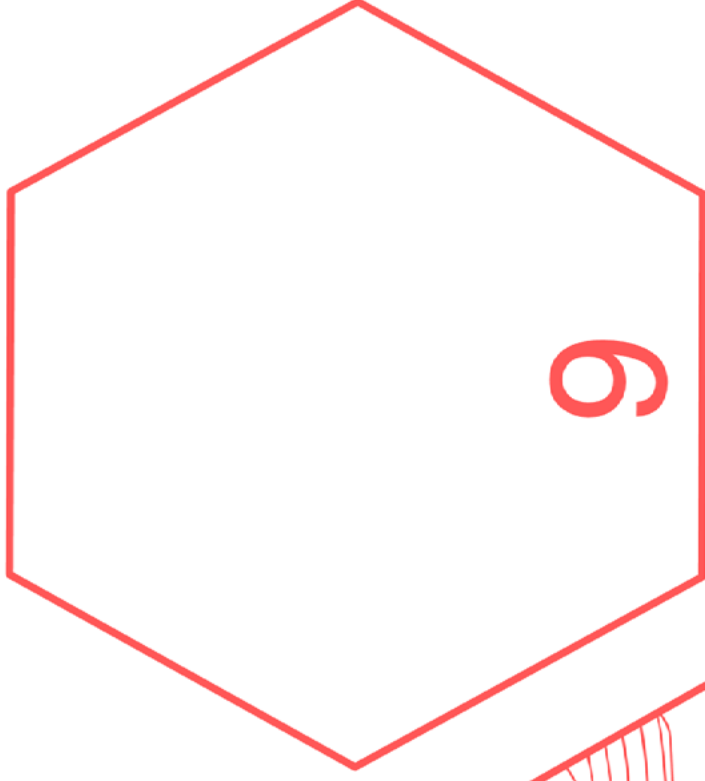


Tyt

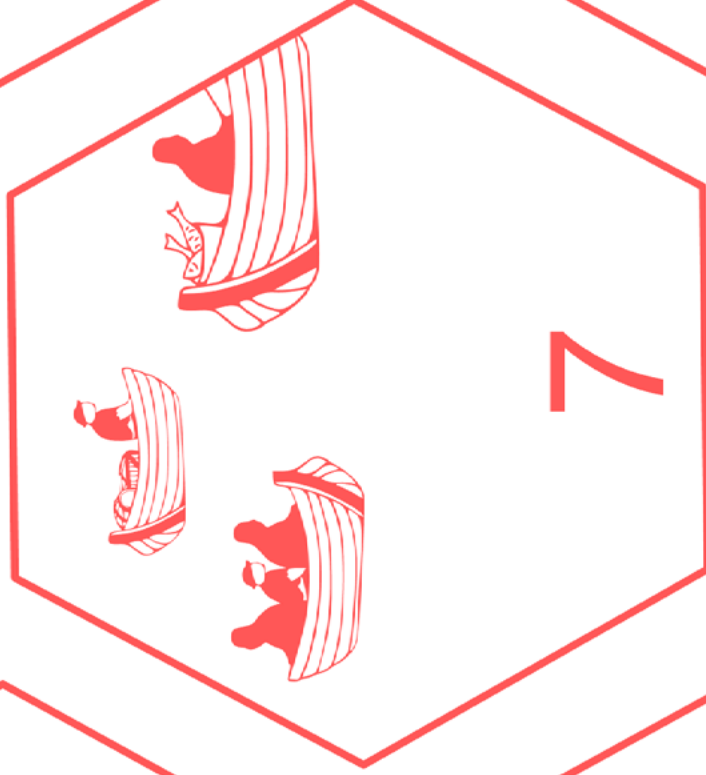
Wytnij elementy gry



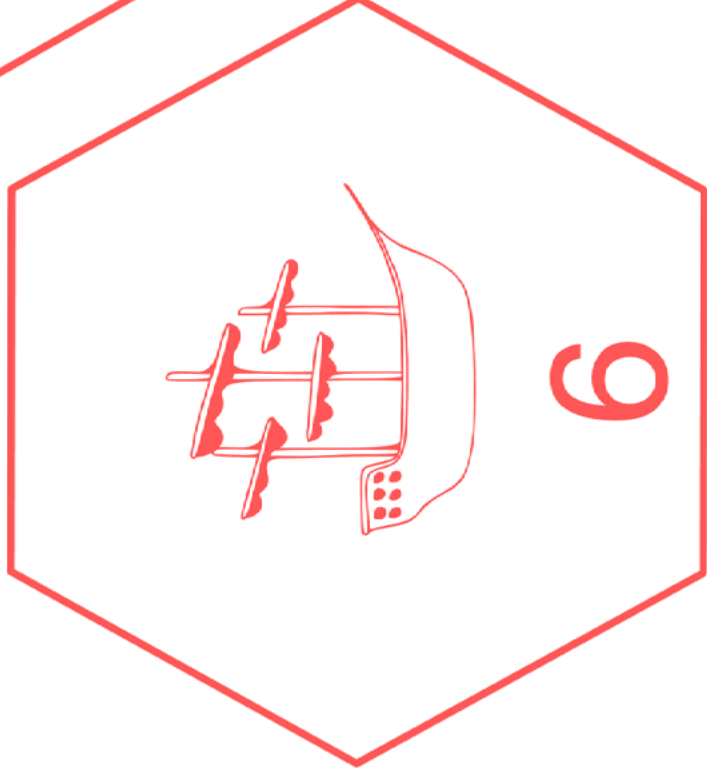
8



9



7



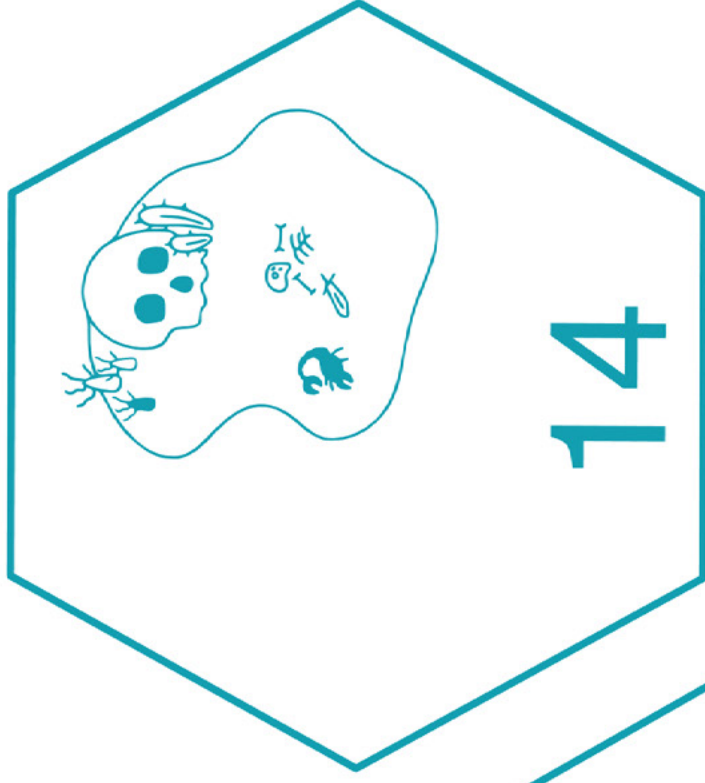
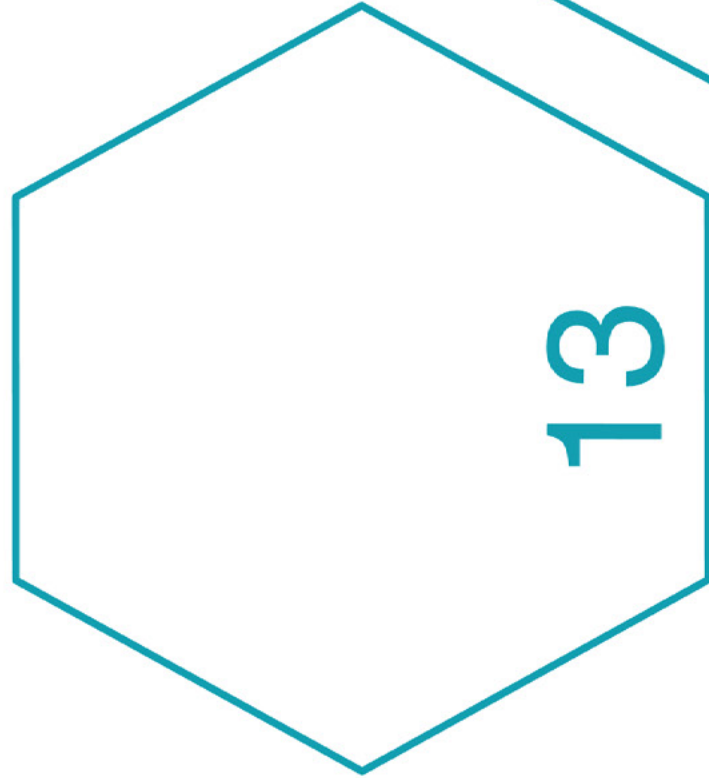
6



10

Tyt

Wytnij elementy gry



Tyt

Wytnij elementy gry

19

20



17

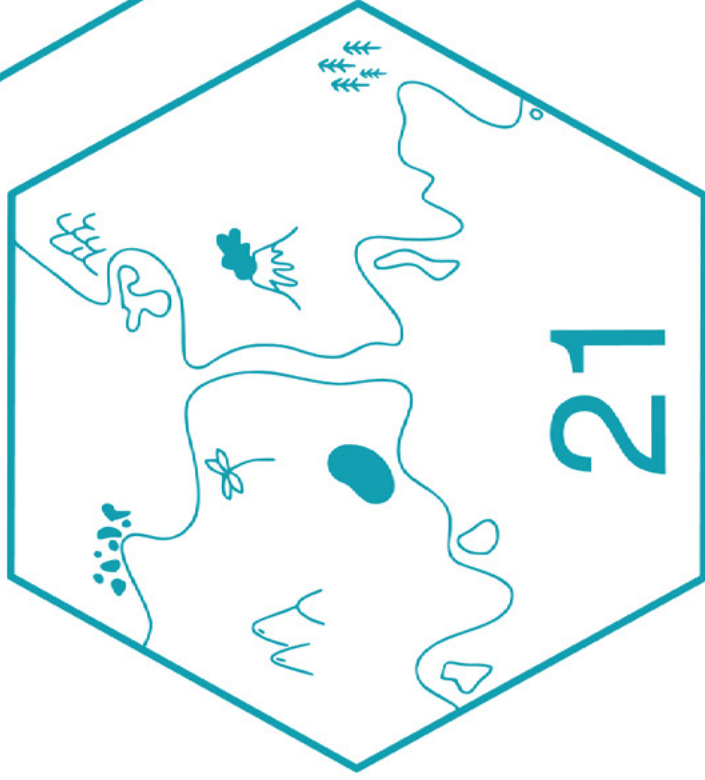
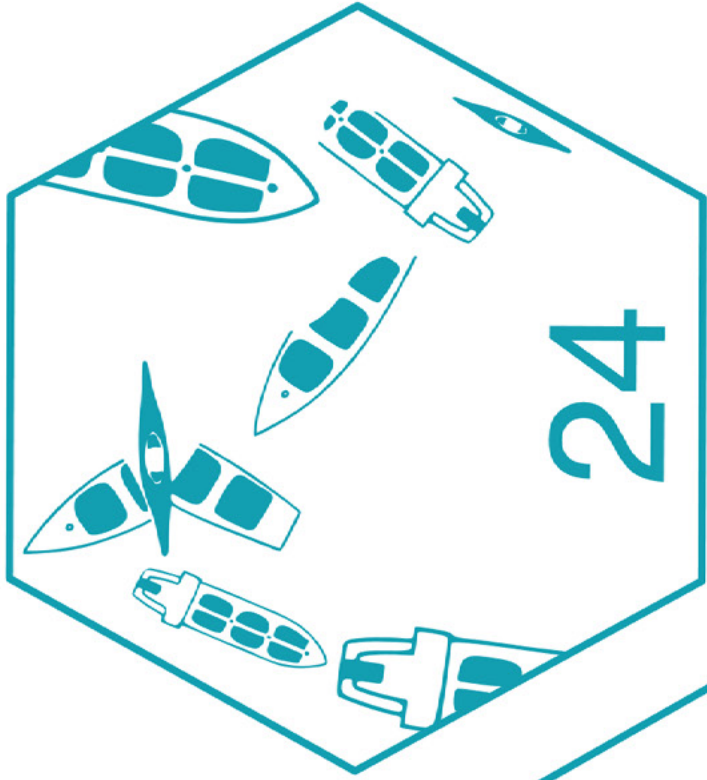
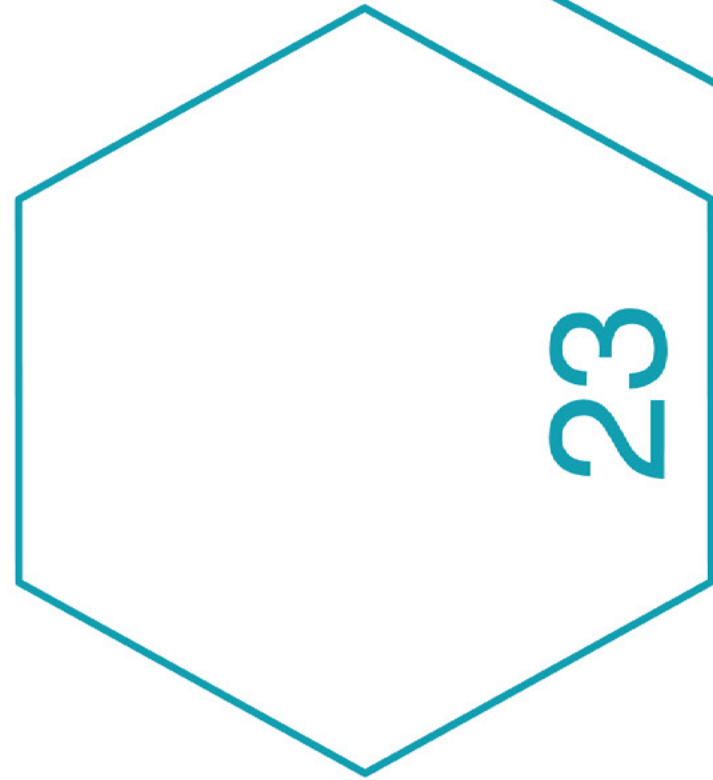
18

16



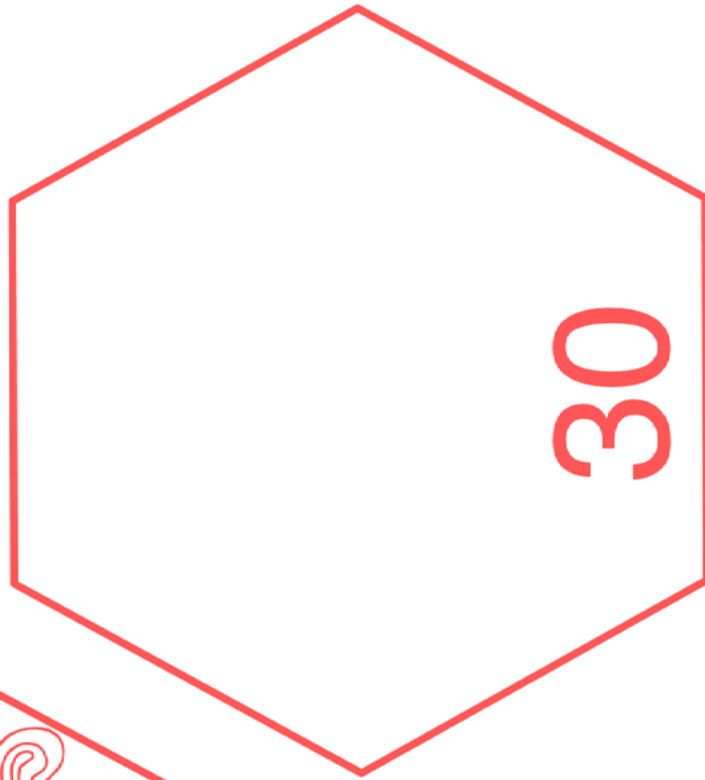
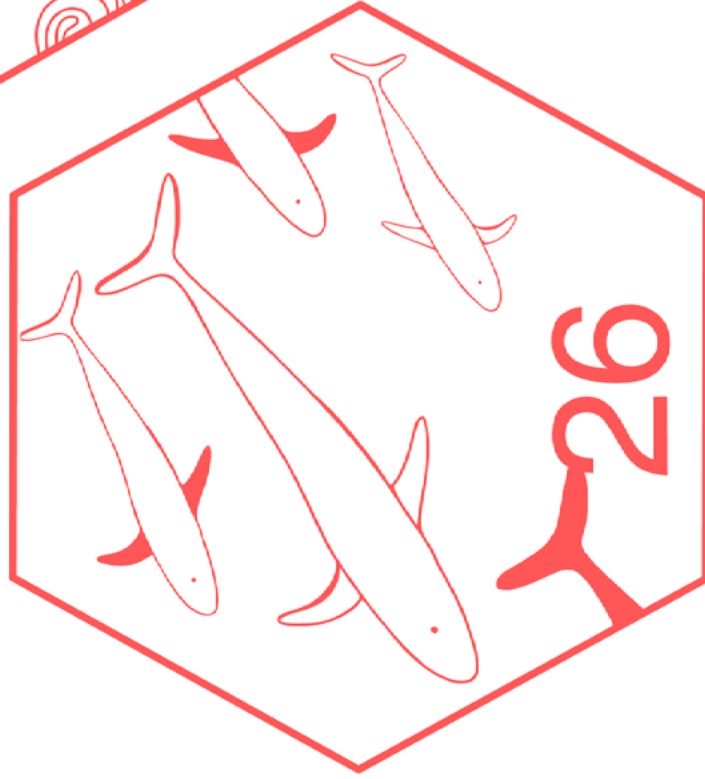
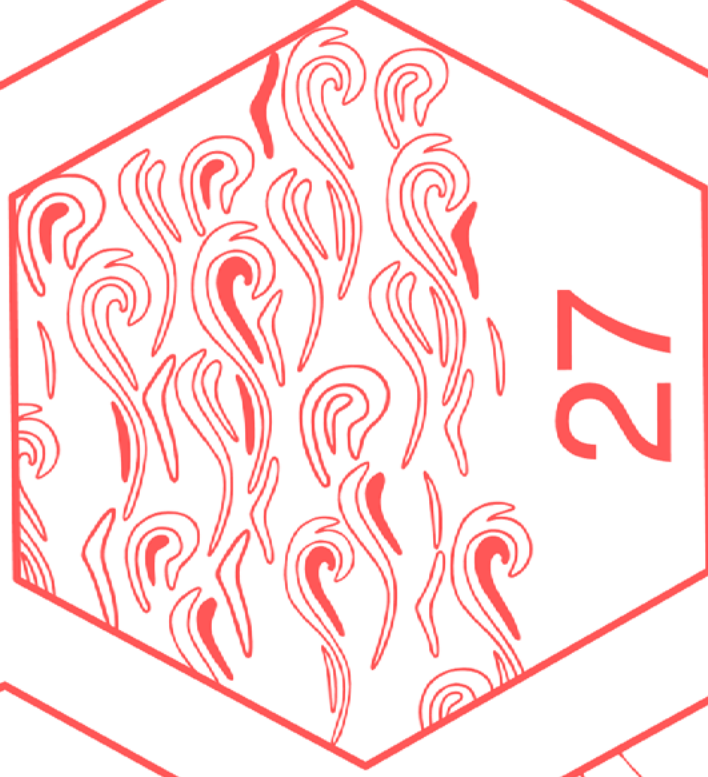
Tyt

Wytnij elementy gry



Tyt

Wytnij elementy gry



Tyt

Wytnij elementy gry



Instrukcja do gry „Rejs”

Wstęp

*Już za chwilę wyruszyście w niezwykły rejs!
Niegroźne wam są burze, węże morskie
i piraci. Postawcie żagle, zajmijcie stanowiska
i wyznaczcie kurs – przygoda czeka!*

Rejs to gra symulacyjna, w której gracze wcielają się w rolę kadry oficerskiej statku wyruszającego na poszukiwanie skarbu. Ich zadaniem będzie wspólne podejmowanie decyzji, rozwiązywanie napotkanych wyzwań i dbanie o dobrostan swój i reszty załogi.

Rejs to także gra edukacyjna. Oznacza to, że jej głównym celem jest wywołanie u osób uczestniczących określonych reakcji, które – omówione przez trenerkę – mogą prowadzić do zmiany postaw lub zdobycia nowych kompetencji. Ten kontekst jest bardzo ważny dla przebiegu gry i jej przydatności. Przygotowując grę, pamiętaj, żeby zarezerwować czas na omówienie i inne warsztatowe elementy potrzebne do skutecznego zastosowania narzędzia w jego pełnym wymiarze. Nie oznacza to oczywiście, że gra jest pozbawiona komponentu rozrywki. Humor i zabawne interakcje są częścią doświadczenia, ale nie dominują nad dyskusją, negocjacjami i określaniem ról zespołowych. Świadomość takiej charakterystyki gry ułatwi wprowadzenie w nią graczy i przeprowadzenie całego procesu edukacyjnego. To także kwestia czasu potrzebnego na aktywność. Rozgrywka sama w sobie zajmuje od 1,5 do 2,5 godziny, ale niezbędne będą dodatkowe 2–3 godziny na omówienie przebiegu i zamknięcie wątków grupowych pojawiających się w jej trakcie.

Ważnym elementem aktywności jest jej otwarty charakter. Osoby same decydują o jej przebiegu, kierując swoim statkiem. Zależnie

od założeń i celów edukacyjnych narzędzie można modyfikować, jednak wpływ uczestniczek na świat gry jest niezwykle istotny. Dzięki temu mogą one stworzyć swoją opowieść w ramach rozgrywki oraz lepiej poznać się jako zespół.

Gra skupia się na dbaniu o dobrostan zespołów zaangażowanych w pomaganie innym – w tym przypadku osobom z doświadczeniem uchodźstwa. Wspólnie z grupą międzynarodowych partnerów szukaliśmy metod na skuteczne wspieranie osób pomagających innym poprzez budowanie wspólnych wartości. Te założenia stały się podstawą kreatywną w procesie opracowywania gry, a ich elementy napotkasz w dalszych częściach tego podręcznika.

Gra jest przeznaczona dla grup dorosłych – zebranych *ad hoc*, zespołów projektowych lub współpracowników. Otwarty charakter rozgrywki oznacza, że mogą w niej brać udział grupy różniczne, mniej lub bardziej zaawansowane i zintegrowane. Nie ma jednoznacznych przeciwwskazań oprócz choroby morskiej... oraz niebycia pełnoletnim. Udział może być zbyt trudnym doświadczeniem dla dzieci i młodzieży ze względu na interakcyjny charakter ćwiczenia. Może to wymagać dodatkowego zbudowania mechanizmów bezpieczeństwa i wykorzystania narzędzi trenerskich adekwatnych do tych grup.

Instrukcja ogólna

Elementy gry

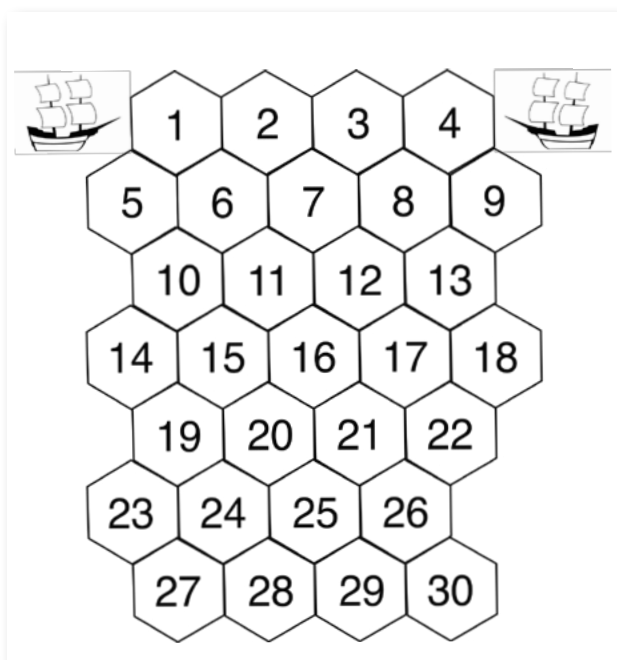
- ♦ 30 kafelków planszy – za ich pomocą jest budowana mapa, po której poruszają się zespoły w trakcie rozgrywki. Kafelki mogą być układane w różnych

konfiguracjach, co pozwala zmieniać planszę przy kolejnych rozgrywkach lub zależnie od przyjętego celu szkoleniowego.

- ◆ Plansze statku – schematyczne reprezentacje statków graczy z podziałem na pokłady i żagle. Pomagają wyobrazić sobie sytuację rejsu i nazwać najważniejsze wartości zespołów.
- ◆ 2 modele statków – służące jako pionki, które oznaczają aktualne miejsca zespołów na mapie.
- ◆ 30 beczek – wizualizacja zapasów żywności niezbędnych do poruszania się w grze.
- ◆ 30 monet – symboliczna reprezentacja zasobów finansowych zdobywanych i traconych przez zespoły w trakcie gry.
- ◆ 3 żetony z koroną – układane w trakcie gry na odkrytych wyspach. Są wskazówką na temat miejsca ukrycia skarbu.
- ◆ 50 żetonów niezadowolonia – przezroczyste czerwone żetony służące do komunikacji sprzeciwu i konfliktu w trakcie rozgrywki.
- ◆ Klepsydra – do odmierzania czasu w wybranych sytuacjach opisanych w instrukcji.

Przygotowanie gry

- ◆ Rozłóż mapę składającą się z numerów od 1 do 30. Na rysunku przedstawiamy tak zwane rozstawienie bazowe – rekomendowane dla początkujących graczy i osób prowadzących.



- ◆ Obie grupy powinny mieć swoje własne miejsce pracy – kilka krzesel z opcjonalnym stołem do położenia posiadanych zasobów i schematu statku.
- ◆ Pomiędzy grupami będzie umieszczony stół z mapą gry – kafelkami ułożonymi zgodnie z wybranym schematem.
- ◆ Stół z mapą powinien być łatwo dostępny, ale nie znajdować się zbyt blisko stanowisk obu grup, tak żeby wykonanie ruchu statkiem wymagało podejścia do niego. Dzięki temu gra zachowuje swoją dynamikę i strukturę.
- ◆ Gracze podzielone na dwa zespoły otrzymują schemat statku (każda grupa swojego).
- ◆ Każdy statek otrzymuje zasoby początkowe: 10 beczek zapasów oraz 3 monety.
- ◆ Statki są umieszczane przy mapie obok numerów 1 i 4, ale nie na samym kafelku (jak na rysunku). Dzięki temu ich trasa nie będzie się pokrywać, ale jednocześnie będą mieć równe szanse w drodze do skarbu.
- ◆ Obok planszy umieść dodatkowe zapasy, monety i korony, tak by mieć do nich łatwy dostęp.
- ◆ Gracze mogą przygotować sobie materiały do zapisywania refleksji i obserwacji w trakcie gry. Zebrany materiał przyda się w trakcie omówienia jej przebiegu.
- ◆ Każdy z graczy otrzymuje zasób indywidualny – 3 żetony niezadowolonia. Ich zastosowanie omówimy w dalszej części instrukcji.

Czas rozpocząć grę.

Wprowadzenie do gry

Poniżej zostały zaprezentowane treści przekazywane grupie przed rozpoczęciem rozgrywki. Szersze omówienie zasad znajdziesz dalej.

- ◆ Niedługo wyruszyć w rejs w poszukiwaniu ukrytego skarbu.
- ◆ Działacie jako dwa niezależne zespoły poszukiwawcze.
- ◆ Każdy zespół ma do dyspozycji własny statek.
- ◆ Będziecie odgrywać rolę oficerów i oficerów. Oprócz was na statku znajduje się 10-osobowa załoga.
- ◆ Na waszym statku nie ma aktualnie kapitana ani kapitaniki.

- ◆ Możecie wspólnie podjąć decyzję o mianowaniu kogoś z kadry oficerskiej kapitanką/kapitanem lub o utrzymaniu równego podziału odpowiedzialności.
- ◆ Przed wyruszeniem w drogę musicie ustalić nazwę swojego statku oraz wartości, którymi chcecie się kierować.
- ◆ Wybrane wartości zapiszcie na żaglach – pustych polach na schemacie waszego statku. Jeden żagiel to jedna wartość.
- ◆ Gra dzieje się w czasie rzeczywistym.
- ◆ Poruszacie się po mapie złożonej z kafelków – każdy z nich to jedna sytuacja, z którą musicie się zmierzyć.
- ◆ Poruszacie się o jeden kafelek w wybraną stronę i oddajecie jedną beczkę z zapasami.
- ◆ Każdy ruch to jeden dzień.
- ◆ Bez zapasów ruch nie jest możliwy i gra się dla was kończy.
- ◆ Szukacie skarbu, którego lokalizację wyznaczają trzy wyspy ukryte na planszy.
- ◆ Każda osoba uczestnicząca otrzymuje 3 żetony niezadowolenia.
- ◆ Jeżeli w trakcie gry poczujecie, że dana decyzja nie zapadła po waszej myśli albo nie odpowiada wam atmosfera na statku, połóżcie żeton na schemacie statku.
- ◆ Jeśli jako statek zbierzecie 5 takich żetonów, wasza podróż zostaje wstrzymana i rozpoczyna się procedura awaryjna.
- ◆ Każdy ruch na mapie kosztuje jedną jednostkę zapasów.
- ◆ Możecie się przesuwać na odkryte pola, ale nie wiąże się to z dodatkowymi korzyściami.
- ◆ Wybierzcie swoje pierwsze pole i ruszajcie!

Zasady gry

Osoby uczestniczące dzielą się na dwie grupy – każda zarządza własnym statkiem. Obie jednostki poruszają się jednocześnie po planszy. Każdy ruch kosztuje jedną beczkę zapasów, ale nie ma żadnych ograniczeń czasowych co do wykonywania ruchu. Oznacza to, że przebieg gry dla poszczególnych zespołów może być różny. Tempo gry wyznacza prezentacja dylematów przez osobę prowadzącą oraz rozmowa na ich temat wewnątrz grupy. Rolą osoby prowadzącej jest zachowanie balansu w poświęcaniu uwagi i czasu obu zespołom. Jeżeli załogi podejmują decyzje zbyt szybko, osoba prowadząca powinna zachęcić do pogłębionej dyskusji, zadając pytania dodatkowe lub dopytując o motywację grupy

czy o jej wartości. Podobnie w drugą stronę – jeżeli dyskusja trwa zbyt długo, prowadząca może przypomnieć osobom o celu gry i ograniczonym czasie na nią.

Celem załóg jest **odnalezienie skarbu**. To cel jawny, przekazywany wprost na początku rozgrywki, we wprowadzeniu. Dodatkowym celem, bardziej istotnym z perspektywy trenerskiej, jest uruchomienie doświadczenia edukacyjnego **przybliżającego graczkom perspektywę wartości i pracy z nimi w rzeczywistym środowisku**. Z tej perspektywy zdobycie (lub nie) skarbu jest wtórne. Gra zakończona wcześniej – np. w wyniku zebrania żetonów niezadowolenia, braku zasobów lub upływu czasu – też może być doświadczeniem uczącym, które oczywiście wymaga dodatkowego omówienia.

Kluczowym elementem gry jest podejmowanie decyzji przez grupę. Dla osób uczestniczących to swoisty poligon doświadczalny, na którym mogą sprawdzić odmienne pomysły na ten temat, poznać się lepiej w zespole i pogłębić wspólne rozumienie wybranych na początku wartości. Wspólna praca nad rozwiązaniem opisanych w scenariuszu dylematów powinna prowadzić do lepszej komunikacji w grupie, ale droga do tego celu może wiązać się także z konfliktami.

Omówienie sposobu, w jaki grupa będzie decydować, może być elementem przygotowania do rozgrywki. Sformułowane wprost pytanie o tryb podejmowania decyzji powinno stanowić swego rodzaju kontrakt. Jeżeli zespół nie ma kompetencji do samodzielnego wymyślenia modelu wspólnej pracy, może wybrać z zamkniętego katalogu. Proponowane rozwiązania to:

- ◆ wybór kapitana, który ma ostateczne zdanie;
- ◆ rotacyjna funkcja kapitanki przechodząca między graczami po każdym ruchu lub rzadziej;
- ◆ podejmowanie decyzji w drodze głosowania, zwykłą większością;
- ◆ jednomyślność;
- ◆ podział kompetencji/rol (np. kwatermistrzynie, oficer wojskowy itd.) powiązanych z typami napotkanych sytuacji;
- ◆ losowanie :D

Zasoby służą w grze jako środek płatniczy. Zapasy jedzenia są wykorzystywane do ruchu

po planszy oraz w niektórych dylematach. Złoto to skarb gromadzony przez grupę, a jednocześnie środek płatniczy w przyjaznych przystaniach i przy rozwiązywaniu niektórych dylematów. Żetony niezadowolenia to zasób negatywny, bez możliwości dodatkowych zastosowań.

Żetony niezadowolenia służą w grze do zaznaczania problemów wewnętrznych grupy. Większość żetonów mają gracze, w rzadkich przypadkach źródłem niezadowolenia mogą być źle rozwiązane dylematy. Im więcej zebranych znaczników tego typu, tym gorszy jest stan morale załogi – oficerów i marynarzy. Łącznie grupa może zebrać maksymalnie 5 takich żetonów (nie jest to możliwe bez dotożenia znaczników z puli graczy). Jeśli tak się wydarzy, rejs danego zespołu zostaje zatrzymany i rozpoczyna się rozmowa ewaluacyjna na temat przebiegu sytuacji (moderowana przez osobę prowadzącą).

Podstawową jednostką gry są dylematy, które gracze poznają podczas poruszania się po planszy. Każdy nowo odkrywany kafelek jest oznaczony numerem kierującym do odpowiedniego opisu. W grze występują różne typy dylematów:

- ♦ otwarty z opowieścią – osoby grające, słuchając krótkiej historii, same próbują dopisać jej zakończenie;
- ♦ otwarty minimalny – gracze samodzielnie szukają rozwiązania, kierując się głównie swoją interpretacją minimalistycznych treści;
- ♦ zamknięty bez wskaźników – gracze wybierają odpowiedź z zamkniętej kafeterii;
- ♦ zamknięty ze wskaźnikami – podobnie jak wyżej, ale dodatkowo gracze dowiadują się, jaki będzie koszt i zysk poszczególnych decyzji;
- ♦ szkoleniowy – dylemat bazujący na strukturze ćwiczenia szkoleniowego, tworzący interakcję w grupie;
- ♦ zamknięty etapowy – dylemat podzielony na etapy, każdy zamknięty wyborem opcji, która kieruje dalej w historii.

Gra kończy się w sytuacji:

- ♦ upływu czasu przeznaczonego na rozgrywkę;
- ♦ zdobycia skarbu przez jedną z grup;
- ♦ rezygnacji z kontynuowania żeglugi przez obie grupy.

Po zakończeniu rozgrywki trener przeprowadza omówienie jej przebiegu. Rekomendowany wariant zakłada omówienie dwuetapowe – najpierw w grupach, a następnie wspólnie.

Sugestia dotycząca prowadzenia gry jako aktywności edukacyjnej

W praktyce gra może być zabawnym ćwiczeniem edukacyjnym zgodnym ze wszystkimi czterema etapami uczenia się w oparciu o cykl Kolba.

Warsztat trwający 4 godziny, przeznaczony dla maksymalnie 14 osób uczestniczących (prowadzony przez jednego moderatora)

- ♦ Wprowadzenie (20 minut): przedstawienie uczestników i moderatorki, omówienie celów spotkania i zasad współpracy (opcjonalnie)
- ♦ Zbieranie wartości grupy (20 minut): jakimi wartościami kierujemy się jako jednostki i jako zespół; moderator kategoryzuje i omawia wartości
- ♦ Wprowadzenie do gry (20 minut): omówienie zasad, podział na dwie grupy i wprowadzenie do zastosowania wartości zebranych w poprzedniej części
- ♦ Rozgrywka (90 minut)
- ♦ Przerwa – w razie potrzeby (15 minut)
- ♦ Omówienie rozgrywki (około 15 minut): zebranie wrażeń uczestników, rozmowa w zespołach, a następnie omówienie tego, co zadziało, a co należy zmienić

Pytania, które mogą pomóc w przeprowadzeniu tego etapu:

- Co się wydarzyło?
- Jakie są wasze odczucia związane z tym, co robiliście podczas gry?
- Co zaobserwowaliście?
- Co was zaskoczyło?

- ♦ Koncentracja na wartościach (15–30 minut): wspólna moderowana rozmowa na temat poszczególnych wartości zebranych w pierwszym etapie szkolenia

Pytania, które mogą pomóc w przeprowadzeniu tego etapu:

- Jaki jest cel tej gry?
- W jaki sposób podejmowaliście decyzje dotyczące kolejnych ruchów i dylematów?

- Czy czuliście się wtęczeni w proces podejmowania decyzji?
- Co pomagało wam podejmować decyzje? Co utrudniało?
- Jaką metodę przewodnictwa i podejmowania decyzji przyjęły obie drużyny? Wybór kapitana czy wspólne decydowanie? Jak to wpłynęło na grę?
- Czy postępowaliście zgodnie ze swoimi wartościami?
- Do czego służą wartości?
- Jak wprowadzić je w życie?
- Których wartości broniliście? Które porzucaliście lub zmienialiście? Jak wartości wpływały na wasze działania w czasie gry?
- Czy podczas wyprawy napotkaliście jakieś dylematy? Jak je rozwiązywaście?
- Co było dla was skarbem? Czy bardziej skupialiście się na skarbie, czy na wartościach? Czy podążanie za wartościami pomogło wam znaleźć skarb?
- Co sądzicie o decyzjach opartych/ nieopartych na waszych wartościach?
- Dlaczego użyłaś/ nie użyłaś swoich żetonów niezadowolenia? Jeśli to zrobiłaś, to kiedy?

- ◆ Powiązanie z codzienną praktyką (15–30 minut)

Pytania, które mogą pomóc w przeprowadzeniu tego etapu:

- W jaki sposób wartości wpływają na wasze codzienne decyzje we wspólnej pracy?
- Jakie wartości kształtują wasze relacje w pracy z zespołem/ beneficjentami? Jak wpływają na podejmowanie decyzji?
- Na jakich wartościach z matrycy wartości dobrostanu chcecie się skupić w ciągu najbliższych kilku tygodni, aby wzmocnić kulturę troski o dobrostan w swoim zespole/ organizacji?

- ◆ Zakończenie warsztatu (15 minut) – runda zamykająca, podsumowanie sesji.

Podczas całego procesu należy pozwolić uczestnikom wziąć odpowiedzialność za własne wyniki i zaakceptować wszystkie dokonane wybory. Ważne jest, aby dać osobom przestrzeń do dzielenia się swoimi odczuciami i spostrzeżeniami na temat wyprawy.

Rolą trenera_trenerki jest zapewnienie osobom uczestniczącym możliwości działania i czerpania korzyści z tego doświadczenia.



Indeks dylematów

Dylemat 1 – SZTORM

Typ: szkoleniowy

Opis: Potężna burza stanowi zagrożenie dla statku i jego załogi. Na podjęcie decyzji macie minutę.

Wybory:

1. Ryzykujecie i płyniecie dalej – wykonajcie rzut monetą:
 - orzeł – udaje wam się przepłynąć bezpiecznie przez wzburzone morze;
 - reszka – statek ulega uszkodzeniu, traciecie część zapasów zalanych wodą (– 3 beczki z zapasami).
2. Zatrzymujecie się, ściągacie żagle i czekacie aż burza przejdzie (– 1 beczka z zapasami) – załoga wyraża wdzięczność (konsekwencja fabularna, bez wpływu na posiadane zasoby).
3. Dajecie załodze zadecydować (działa także, jeżeli grupa nie podejmie decyzji w czasie 1 minuty) – doświadczeni żeglarze doskonale radzą sobie z wyzwaniem burzy, ale zostawia to lekką rysę na waszej pozycji oficerów.

Dylemat 2 – NIEZNANY OKRĘT NA HORYZONCIE

Typ: zamknięty etapowy

Opis: Statek nie ma widocznych oznaczeń, ale szybko płynie w waszą stronę.

Wybory:

1. Uciekacie – bez efektu.
2. Sygnalizujecie pytanie o identyfikację – to statek poszukiwawczy, który prosi o pomoc w znalezieniu zagubionego w tej okolicy okrętu. Możecie:
 - a) wesprzeć statek poszukiwawczy (utrata tury, – 1 beczka z zapasami, + 2 złote monety);
 - b) odmówić (brak efektu).
3. Oddajecie ostrzegawczy strzał z armaty – może uda się odgonić potencjalne zagrożenie lub konkurencję. W reakcji statek szykuje się do walki. Możecie:
 - a) uciec (utrata tury, – 1 beczka z zapasami, ponadto załoga źle reaguje na taką niekonsekwencję – sprawdźcie, jak do tej sytuacji mają się wasze wartości);
 - b) wydać komendę „Wszyscy na stanowiska” – rozpoczyna się bitwa morska, w której druga

załoga odgrywa rolę fabularnego przeciwnika.

Bitwa morska

Obie grupy wybierają znak (armata, żagiel, szabla) i podobnie jak w grze „Papier, kamień, nożyce” porównujecie symbole zespołów:

- Armata pokonuje żagiel.
- Żagiel pokonuje szablę.
- Szabla pokonuje armatę.

Zespoły grają do dwóch wygranych. Drużyna, której bitwa była rozgrywana, za każde otrzymane trafienie traci zasoby (– 1 beczka z zapasami lub – 1 złota moneta). Jeżeli wygra, otrzymuje łupy (+ 2 złote monety, + 3 beczki z zapasami).

Dylemat 3 – TRATWA Z KONTRABANDĄ

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Znajdujecie tratwę, na której są skrzynie z butelkowanym alkoholem.

Wybory:

1. Ładujecie skrzynie na statek i włączacie je do swoich zapasów (+ 2 beczki z zapasami).
2. Rozdajecie zdobyty w ten sposób rum załodze – impreza wymyka się spod kontroli, następną decyzję podejmujecie losowo.
3. Odpytywacie bez ładunku – załoga narzeka na utraconą okazję.

Dylemat 4 – DELIKATNY EKOSYSTEM

Typ: otwarty minimalny

Opis: Trasa waszego rejsu przebiega przez obszar chroniony zagrożonego gatunku żółwi morskich. Płyniecie dalej czy zmieniacie kurs? Czym się kierujecie w swoim wyborze?

Dylemat 5 – REKINY

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Za burtą widzicie grupę rekinów. Na razie nie stanowią dla was zagrożenia, ale ich obecność wyklucza kąpiele morskie i odstrasza ryby – potencjalne źródło pożywienia.

Wybory:

1. Odpytywacie – bez konsekwencji.
2. Odstraszacie rekiny hukami armat – głośne dźwięki przyciągają uwagę

piratów. Rozpoczyna się bitwa morska (patrz: dylemat 2).

3. Polujecie – potów rekinów to ryzykowne zajęcie, wykonajcie rzut monetą:
 - orzeł – udało się wam złowić kilka sztuk (+ 2 beczki z zapasami);
 - reszka – w wyniku wypadku jeden z członków załogi wpada do wody i ginie w paszczy rekina. Musicie wypłacić odszkodowanie rodzinie (wybierzcie, ile monet ze swoich zasobów jej przekażecie).

Dylemat 6 – DRYFUJĄCY OKRĘT

Typ: zamknięty etapowy

Opis: Zauważacie okręt dryfujący z opuszczonymi żaglami. Co robicie?

Wybory:

1. Wyruszać zbadać sprawę. Pokład jest pusty i nie widać śladów walki. Możecie:
 - a) przeszukać statek – znajdujecie martwych członków załogi, którzy nie zginęli w walce, oraz zapasy (+ 3 beczki z zapasami, + 3 złote monety); jeżeli je zachowacie, wykonajcie rzut monetą:
 - orzeł – zdobywacie zapasy bez konsekwencji;
 - reszka – pasażerowie musieli umrzeć na zarazę, która dotyka też waszą załogę. Otrzymujecie żeton niezadowolenia od załogi oraz musicie jak najszybciej znaleźć lekarza, który wam pomoże (nie ma konsekwencji mechanicznych, bo choroba ma długi okres inkubacji).
 - b) odpłynąć – bez konsekwencji.

Dylemat 7 – FLOTA AUTOCHTONÓW

Typ: szkoleniowy

Opis: Flota małych łódek wypełnionych mieszkańcami lokalnych wysp otacza wasz statek. Ludzie mają przyjazne zamiary i proponują wspólną podróż do miejsca rytuału przesilenia. Czy podążacie za nimi? Jeżeli tak:

Efekt: Docieracie do reszty floty zebranej dookoła dużej tratwy, na której siadacie wspólnie przy posiłku. Prowadzący obrządek prosi was o złożenie ofiary – chciałby poznać wasze metody na relaks. Każdy gracz może podać własną odpowiedź.

Autorstwo: Cristian Babutau, Anjely Devillier, Bilge Sari

Dylemat 8 – PASAŻER NA GAPE

Typ: otwarty z opowieścią

Opis: Odkrywacie, że w ładowni ukrył się pasażer na gapę. Okazuje się, że to młody chłopak, który uciekł z domu w poszukiwaniu przygód. Nie umie wiele, ale jest chętny do podjęcia nauki. Nikt z załogi go nie zna, ale jego opowieść brzmi wiarygodnie. Możecie spróbować wdrożyć go w pracę zespołu – powiedzcie mu, jak funkcjonuje wasza załoga i jakimi wartościami się kieruje. Jedna osoba z grupy odgrywa rolę nowego członka załogi, a reszta wdraża go, opowiadając, co ich zdaniem jest najważniejsze we wspólnym rejsie.

Dylemat 9 – MOCNY WIATR

Typ: szkoleniowy

Opis: Możecie wykorzystać sprzyjające wiatry i płynąć dalej, ale nie odpoczniecie.

Efekt: Każda członkini zespołu przygotowuje swój papierowy samolot. Jeżeli przynajmniej połowa z nich doleci do stanowiska drugiej grupy, manewr udaje się i wykonujecie darmowy ruch. Jeżeli większość samolotów nie dotrze do celu, tracicie jeden z żagli – wybierzcie, którą wartość poświęćcie.

Dylemat 10 – ROZBITKOWIE

Typ: szkoleniowy

Opis: Grupa uchodźców na uszkodzonej łodzi prosi o ratunek. Wasza decyzja o pomocy wzbudza napięcie w załodze.

Efekt: Jeden z graczy staje się reprezentantem załogi. Pozostałe osoby muszą go przekonać, żeby załoga zgodziła się pomóc. Jakich argumentów użyją? Pod koniec rozmowy grupa otrzymuje informację zwrotną, czy jej podejście było skuteczne, czy nie.

Autorstwo: Attila Mészáros, Dávid Hargitai, Daniel Makkai

Dylemat 11 – LAS ALG

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Algi spowalniają okręt i uniemożliwiają skuteczne kontynuowanie rejsu.

Wybory:

1. Proście o pomoc drugą grupę – jeżeli zdecyduje się wam pomóc, musi wydać tyle beczek z zapasami, ile pól dzieli oba statki.

2. Czekać na pomoc – przerywacie grę na 5 minut. Po tym czasie przepływający statek rybacki pomaga wam się wydostać i kontynuujecie rejs.

Dylemat 12 – MYLNE KOMENDY

Typ: otwarty minimalny

Opis: Pomimo jasnej komendy statek płynie w inną stronę, niż planowaliście. Okazuje się, że potowa załoga źle zrozumiała otrzymane instrukcje i upiera się przy swoim. Jak rozwiążecie tę sytuację?

Dylemat 13 – PEŁNIA

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Nadchodzi pełnia księżycy, a jak wiadomo, to zwiastun kłopotów. Cała załoga jest przemęczona, bo przez pełnię żeglarze nie mogli spać.

Wybory:

1. Nie przejmujecie się zabobonami i płyniecie dalej – załoga reaguje nerwowo na brak szacunku do tradycji (bez konsekwencji).
2. Poświęcacie czas na rozmowę o historiach związanych z pełnią – każda osoba może opowiedzieć o swoim doświadczeniu wpływu księżycy na rytm życia (– 1 beczka z zapasami).

Dylemat 14 – WYSPA – SPOTKANIE Z MIEJSCOWYMI

Typ: zamknięty

Opis: Zbliżacie się do wyspy, na brzegach której widać ludzkie osiedle – małą wioskę. Część załogi opowiada wam historię o tym, że mieszkają tu kanibale i że słyszano wiele krwawych historii na ich temat.

Wybory:

1. Pomimo tych obaw nawiązujecie z nimi kontakt – negocjacje są trudne, ale przynoszą dobre efekty (+ 3 beczki z zapasami). Musicie jednak poświęcić czas na rozmowę – przed kolejnym ruchem czekać 5 minut.
2. Atak – postanawiacie uprzedzić zdarzenia i zaatakować mieszkańców wyspy. Odbycie bitwę (patrz dylemat 2). Po bitwie sprawdźcie, na ile ta decyzja była zgodna z waszymi wartościami.
3. Odpuścacie – brak efektu.

Dylemat 15 – PILNA WIADOMOŚĆ

Typ: otwarty minimalny

Opis: Mecenas waszej wyprawy wysłał wiadomość, którą przekazuje wam przepływający statek kurierski. Musicie przyspieszyć, bo konkurencja jest coraz bliżej. Otrzymujecie nowy żagiel – wybierzcie kolejną wartość i dopiszcie ją do tych już posiadanych.

Dylemat 16 – WIADOMOŚĆ W BUTELCE

Typ: zamknięty etapowy

Opis: Wiadomość wymaga rozkodowania, ale może wam dać cenne informacje.

Wybory:

1. Odczytujecie wiadomość – rozbitek szuka pomocy, musicie go poszukać na jednym z okolicznych pól (osoba prowadząca wybiera jedno z sąsiadujących pól). Jeżeli się uda, otrzymujecie nagrodę (+ 4 złote monety), ale każdy ruch kosztuje dodatkową beczkę z zapasami.
2. Ignorujecie wiadomość – brak efektu, ale czy to na pewno jest zgodne z waszymi wartościami?

Dylemat 17 – SAMOTNA WYSPA

Typ: zamknięty etapowy

Opis: Tajemnicza wyspa może być źródłem bogactw, zapasów lub ryzyka.

Wybory:

1. Szukacie pożywienia – zbieracie kokosy i łatwo dostępne owoce (+ 2 beczki z zapasami).
2. Odpoczywacie – możecie usunąć 1 żeton niezadowolonia, o ile pochodzi od załogi.
3. Eksplorujecie wyspę – odkrywacie obozowisko poszukiwaczy skarbów, którzy ugrzęźli na wyspie i proszą o pomoc w dotarciu do przyjaznego portu (stały koszt dodatkowej beczki z zapasami przy każdym ruchu) lub o pozostawienie zapasów i przekazanie wiadomości do ich zleceniodawczyni (– 3 beczki). W nagrodę poszukiwacze zdradzają lokalizację kolejnej wyspy oraz przekazują nagrodę (+ 3 złote monety).

Dylemat 18 – ZEPSUTE JEDZENIE

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Część racji żywnościowych ulega zepsuciu i nie nadaje się do jedzenia. Być może uda się uratować żywność, jeżeli wymieszacie

ją z tą zdatną do spożycia, ale wptynie to negatywnie na zdrowie i samopoczucie załogi. Możecie też usunąć wszystkie zepsute racje i płynąć dalej lub spróbować złowić trochę ryb jako uzupełnienie brakujących zasobów.

Wybory:

1. To trzeba wyrzucić – tracicie połowę zapasów, w kolejnej rundzie płyniecie normalnie dalej.
2. Mieszanka szefa kuchni – nie tracicie zapasów, ale wpływa to negatywnie na waszą załogę – otrzymujecie żeton niezadowolonia, a w kolejnej bitwie morskiej możecie korzystać tylko z symbolu żagla (patrz opis dylematu 2).
3. Połów – wyrzucacie połowę zapasów (tracicie je), a następnie rzucacie monetą:
 - orzeł – sukces (+ 3 beczki z zapasami);
 - reszka – niepowodzenie, brak efektu.

Dylemat 19 – DZIURA W KADŁUBIE

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Dolny pokład zalewa woda. Musicie przenieść ładunek i w efekcie tracicie część przestrzeni ładownej i miejsce na zapasy. Co poświęćcie?

Wybory:

1. Zapasy (– 2 beczki z zapasami).
2. Skarb (– 2 złote monety).
3. Miejsce dla załogi – brak efektu, ale niezadowolenie wśród załogi narasta.

Dylemat 20 – PLOTKA

Typ: szkoleniowy

Opis: Głuchy telefon prawdę ci powie.

Efekt: Grupa rozgrywa między sobą dwie rundy głuchego telefonu. Hasłem do przekazania jest opis osoby z drugiego zespołu. Osoba na końcu łańcucha musi wskazać, o kim była mowa. Po ukończeniu ćwiczenia osoba prowadząca pyta o wrażenia wskazywane osoby.

Dylemat 21 – NIEBEZPIECZNA CIEŚNINA

Typ: szkoleniowy

Opis: Możecie płynąć dalej, ale musicie pokonać niebezpieczną cieśninę. Ostre skały wiszą groźnie nad waszym statkiem, a te ukryte pod wodą mogą łatwo zniszczyć kadłub.

Efekt: Każdy gracz może opowiedzieć, czego najbardziej boi się na co dzień oraz jak radzi sobie z tym strachem. Podejmijcie decyzję, czy próbujecie przepłynąć – kierujcie się dobrostanem swoim i swojej załogi.

Dylemat 22 – NOWY GATUNEK

Typ: zamknięty etapowy

Opis: Odkrywacie nieznaną gatunek ryb. Czy poświęćcie czas na ich zbadanie? A może spróbujecie je upolować?

Wybory:

1. Ignorujecie – brak efektu.
2. Łowicie jako pożywienie – udaje wam się złapać część przepływającej ławicy (+ 2 beczki z zapasami). Kilku członków załogi nie zgadza się z tą decyzją.
3. Badanie naukowe – zbieracie dane i poświęćcie na to dodatkowy czas (– 1 beczka z zapasami), a w kolejnym odwiedzionym porcie zdobywacie nagrodę od gubernatora (+ 3 złote monety).

Dylemat 23 – BŁĘDNY ADRESAT

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Otrzymujecie tajemniczą przesyłkę, która miała trafić do drugiej grupy. Po sprawdzeniu zawartości okazuje się, że to zapasy (5 beczek). Co robicie?

Wybory:

1. Zatrzymujecie przesyłkę (+ 5 beczek z zapasami).
2. Zabieracie część dla siebie i przekazujecie resztę – wybierzcie, jak dzielcie zapasy i jak uzasadniacie tę decyzję w liście do drugiej grupy.
3. Oddajecie całość – porozmawiajcie, jakie emocje wywołuje u was taka decyzja i skąd się ona wzięła. Druga grupa może podzielić się z wami otrzymanym prezentem.

Dylemat 24 – CMENTARZYSKO STATKÓW

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Przed wami roztacza się widok na pływającą usianą wrakami okrętów. Część z nich wydaje się być w niezłym stanie.

Wybory:

1. Eksploracja – badacie statki, pierwszy to drobny skarb (+ 1 złota moneta), drugi to większy skarb (+ 2 złote monety), a trzeci to spotkanie z hienami cmentarnymi (odbywacie bitwę morską zgodnie z mechaniką z dylematu 2).
2. Unikacie – nic się nie dzieje.

3. Oddajecie cześć zmarłym – poświęćcie chwilę na refleksję na temat brutalnego życia na morzu i wspólnie z załogą odprawiacie rytuał pożegnania marynarzy, którzy tu zginęli (– 1 beczka z zapasami). Możecie usunąć żeton niezadowolenia, o ile pochodzi od załogi.

Dylemat 25 – KŁÓTNIA W ZAŁODZE

Typ: szkoleniowy

Opis: Napięcie na pokładzie rośnie. Różnice w zdaniach i poczucie niesprawiedliwości mogą doprowadzić do poważnych konsekwencji. Załoga zarzuca kadrze oficerskiej, że ignoruje wartości niesione na żaglach. Musicie zareagować.

Efekt: Wybierzcie, która wartość jest dla was najmniej istotna, i zamieńcie ją na inną, która bardziej pasuje do podejmowanych przez was decyzji. Możecie też zmienić nazwę statku.

Dylemat 26 – STADO WIELORYBÓW

Typ: zamknięty bez wskaźników

Opis: Pływające wokół was wieloryby to piękny widok, ale i potencjalne zagrożenie dla statku.

Wybory:

1. Uciekacie – jeżeli macie mniej niż 4 beczki z zapasami, załoga podważa tę decyzję. Stajecie przed poważnym kryzysem. Czemu życie jakichś wielorybów jest ważniejsze niż nasze?
2. Czas na polowanie – to ryzykowne działanie, ale jeżeli się uda, może wam przynieść dużo zapasów. Rzućcie monetą:
 - orzeł – sukces (+ 4 beczki z zapasami);
 - reszka – tracicie czas (– 2 beczki z zapasami), a załoga frustruje się wizją nadchodzącego głodu.

Dylemat 27 – SZKWAŁ

Typ: szkoleniowy

Opis: Wiatr osiąga 10 w skali Beauforta. Dalszy rejs wymaga bardzo dużo pracy ze strony załogi, ale możecie pokonać dużą odległość w krótkim czasie.

Efekt: Wybierzcie szantę. Jeżeli wykonacie ją na tyle dobrze, że otrzymacie oklaski od drugiej grupy – udało się i wykonujecie darmowy ruch. Jeżeli nie – ponosicie porażkę i tracicie czas na naprawy szkód wyrządzonych przez nagły atak wiatru (– 2 beczki z zapasami).

Dylemat 28 – WYSPA – PRZYJAZNY PORT

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Możecie odpocząć i uzupełnić zapasy. Wszystko jednak kosztuje.

1. Naprawa żagla – 3 złote monety.
2. Kupno jedzenia (2 beczki z zapasami) – 1 złota moneta.
3. Sprzedaż jedzenia (2 beczki z zapasami) – 1 złota moneta.
4. Odpoczynek – możecie usunąć żeton niezadowolenia otrzymany od załogi (– 1 beczka z zapasami).

Możecie korzystać z wielu opcji, ale każdy wybór to koszt 1 beczki z zapasami, bo poświęćcie na to kolejne dni w grze.

Dylemat 29 – ZERWANA LINA

Typ: szkoleniowy

Opis: W trakcie ryzykownego manewru pęka jedna z lin i spada żagiel. Z której wartości zrezygnujecie? Możecie także spróbować wynająć eksperta, który wymieni wszystkie uszkodzone liny. Przedyskutujcie, czy wolicie poświęcić jedną z wartości (utrata żagla), czy zapłacić za wymianę lin (– 3 złote monety, – 1 beczka z zapasami).

Dylemat 30 – ALTRUIZM

Typ: zamknięty ze wskaźnikami

Opis: Marynarz na bocianim gnieździe dostrzega piracki statek płynący szybko w stronę drugiej grupy. Czy próbujecie jej pomóc?

Wybory:

1. Sygnalizujecie niebezpieczeństwo – musicie bez słów przekazać drugiej grupie wiadomość „Statek piracki płynie w waszą stronę od sterburty”. Jeżeli załoga odczyta informację, unika starcia. Jeżeli nie, rozpoczyna się bitwa morska (patrz mechanizm z dylematu 2).
2. Płyniecie na pomoc – szybko docieracie na miejsce (– 1 beczka z zapasami) i rozpoczynacie bitwę morską z osobą prowadzącą. Obie grupy działają wspólnie, ale każda wybiera swój znak – razem jesteście silniejsze.
3. Ignorujecie sytuację – druga załoga rozpoczyna bitwę morską (patrz mechanizm z dylematu 2) od razu z jedną przegraną.

Na dobre do widzenia

Kończąc tę wspólną podróż, chcemy wyrazić naszą szczerą wdzięczność za wasze zaangażowanie w poprawę dobrostanu w organizacjach, w których pracujecie lub które wspieracie. Wasza pomoc osobom w trudnych okolicznościach życiowych jest godna pochwały, a wpływu waszej pracy na poprawę sytuacji tych ludzi nie sposób przecenić.

Mamy nadzieję, że podręcznik dobrostanu w organizacjach pomocowych posłuży jako istotne źródło dbania o zdrowsze i bardziej wspierające środowisko pracy. Spostrzeżenia i strategie przedstawione w naszej publikacji mają na celu wyposażenie trenerów i trenerek w wiedzę i narzędzia niezbędne do promowania oraz wzmacniania dobrostanu wśród osób zatrudnionych i wykonujących pracę wolontariacko.

Przyjmując dobrostan jako jeden z priorytetów, organizacje mogą poprawić jakość wsparcia oferowanego potrzebującym i troszczyć się o pozytywną kulturę miejsca pracy, a w ten sposób doceniać i wspierać swój zespół. Wdrożenie zasad opisanych w podręczniku może zmniejszyć codzienny stres, zwiększyć satysfakcję z pracy i poprawić ogólną efektywność organizacji.

Jako trenerki i trenerzy macie okazję znacząco wpłynąć na życie tych, którzy poświęcają się pomaganiu innym. Zachęcając do dbania o siebie, do otwartej komunikacji i współpracy, możecie przyczynić się do tego, by byli lepiej przygotowani do wspierania osób i łatwiej radzili sobie w trudnych okolicznościach.

Zachęcamy do dostosowywania przedstawionych tu narzędzi do potrzeb konkretnej organizacji i jej beneficjentów. Razem możemy stworzyć środowisko, w którym dobrostan jest na pierwszym miejscu, a osoby wspierające i wspierane mogą się rozwijać.

Pamiętajcie, że dbanie o siebie jest pierwszym krokiem do skutecznego wspierania innych.

Zespół Well-Support

