

Avtorici: Paulina Jędrzejewska in Karolina Pluta, Fundacja Culture Shock

Trajanje delavnice:

4 ure in 15 minut (255 min), vključno z 2 x 15 minut odmora

1. Kratek opis:

Delavnica ima značaj intervizije (izmenjava izkušenj in pogovor z drugimi mentorji in mentoricami o težavah, s katerimi so se srečali, in o uspehih, ki so jih dosegli) in omogoča sodelujočim vodjem, da z distance pogledajo na svojo organizacijo in se zazrejo vase, da bi se zavedli in soočili s položajem, v katerem so. Daje priložnost, da delijo svoje izkušnje z izgorelostjo in se vprašajo o svojem odnosu do tega sindroma.

Kaj je blaginja? Kako želimo delati? Kam gre tretji sektor?

Na tej delavnici bomo iskali odgovore na ta vprašanja. Prav tako bomo opredelili sebe kot voditelje in razmišljali o treh razsežnostih naše vodstvene vloge:

Jaz kot oseba, ki bdi nad poslanstvom in cilji organizacije.

Jaz kot podpornik ekipe in nadzornik delovnih pogojev.

Jaz kot oseba, ki prav tako potrebuje podporo.

Spoznali bomo tudi nove pristope, kako ceniti ekipo in sebe kot vodjo.

2. Cilji delavnice

Glavni cilj je ozaveščanje o problemu izgorelosti, prepoznavanje posameznih znakov izgorelosti in načrtovanje, kako uvesti samopomoč v vsakodnevni urnik organizacije. Drugi cilji:

- Ustavite se in preverite, kako je organizacija vodena.
- Razmislek o tem, kakšni vodje so udeleženci.
- Primerjava lastnega položaja z drugimi vodji.

- Razmislek o odnosu med vodjo, njegovo organizacijo in zaposlenimi, ki jih vodi.
- Gradnja skupnosti, samopomoč.

3. Ciljna skupina delavnice

Delavnica je namenjena 12–15 vodjem iz različnih nevladnih organizacij.

4. Program delavnice

	Trajanje aktivnosti	Cilji	Opis aktivnosti (podroben opis vaj)
1.	Predstavitve trenerja 10 minut	Predstavitve programa in moderatorjev.	Moderatorji predstavijo sebe, svoje poklicne izkušnje, projekt Burnout Aid, strukturo delavnice in njene cilje.
2.	Predstavitve skupine 20 minut	Udeležence kot voditelje pripraviti do samorefleksije o sebi in svojih strategijah ter ugotoviti, na katere elemente v okviru vodenja ekipe/organizacije bi morali biti kot voditelji pozorni.	Vaja z metaforami – metaforične kartice (npr. Dixit), delo s pari – prva oseba spremlja drugo, nato se zamenjata. Udeleženci poiščejo 3 kartice, ki jih odražajo kot: – osebo, ki bdi nad poslanstvom in cilji organizacije; – podpornika ekipe in nadzornika delovnih pogojev; – osebo, ki prav tako potrebuje podporo. Razprava v parih in povzetek v skupini.
3.	Skulptura izgorelosti z uporabo metodologije »British Drama« 60 minut	Spoznavanje 3 elementov izgorelosti (po Christini Maslach): 1. izčrpanost, 2. nezadostnost (zmanjšanje občutka osebne izpolnitve, zmanjšanje motivacije in predanosti), 3. cinizem (dehumanizacija).	Preizkusite 3 elemente procesa izgorelosti v gibalni vaji po metodologiji »British Drama«. 1. del – 10 min Vstopanje v vloge, koncept biti v vlogi in izstopiti iz nje: hodimo po prostoru in vstopamo v vloge, kot so reka, veter v laseh, otrok, robot, kuža. Po vsaki vlogi udeleženci stresejo telo in se nekaj trenutkov prosto gibljejo po prostoru. 2. del – 30 min Skupino razdelite v trojice. Vsaka skupina bo ustvarila 3 skulpture na 3 teme, povezane z izgorelostjo: cinizem, izčrpanost in nezadostnost. Za njihovo pripravo bodo imeli na voljo 6 do 8 minut. V navodilih skupini povejte: V skupini se lahko pogovarjate o tem, kako bi se izgorelost lahko spremenila: – naj ne premišljujejo preveč, naj uporabijo spontano telesno reakcijo in improvizirajo, naj uporabijo intuicijo; – pomemben je tudi način, kako pridejo do skulpture (gibanje), pokažite jim primer; – ko boste pripravljeni, najprej izvedite svoje skulpture v vseh skupinah hkrati, da jih skupaj preizkusite;

			– nato boste svoje skulpture izvedli pred ostalimi skupinami. Udeležence opozorite, da boste med izvajanjem postavljali vprašanja in da se vam bodo pridružili tudi preostali člani skupine, npr: Kaj vidite? Kaj čutite? Kaj slišite? Postavite jim vprašanja, na katera bodo odgovarjali z vidika svojih vlog. Schema uprizarjanja skulptur je približno takšna: 1 minuta za povezovanje občinstva – gledanje; 1 minuta za postavljanje vprašanj o vlogi; 1 minuta – po potrebi – za naročanje (zlasti zaradi izčrpanosti). Na koncu udeležence prosite, naj se otresejo svojih vlog kot obred za izhod iz nje. 3. del – 20 min 1. Na tla položite tri šale, ki predstavljajo te tri vidike izgorelosti – kateremu ste zdaj bližje? Udeležence prosite, naj se preselijo najbližje komponenti, s katero se v tem trenutku najbolj identificirajo. 2. Povzetek – udeležence vprašajte: Kaj vam je dala vaja – odkritja, razmišljanja, misli (npr. vedno poslušajte svoje telo, saj ve, kaj najbolj potrebujete).
4.	Odmor 15 minut		
5.	Kaj je izgorelost? Predavanje 20 minut	Izobraziti udeležence o izgorelosti.	Pospeševalci imajo kratko predstavitev o izgorelosti. Vsebina predstavitve je na prvi strani zloženke, ki jo udeleženci dobijo po delavnici, na koncu tega scenarija. Glej Dodatek 1. Teme: • Opredelitev • Razsežnosti izgorelosti • Znaki izgorelosti na organizacijski ravni • Znaki izgorelosti na ravni posameznika: telesni, kognitivni, vedenjski, čustveni Po predstavitvi skupina razpravlja o vsebini. Pri vodenju razprave lahko moderatorji uporabijo predlagana vprašanja. Vprašanja za skupino: Katere znake izgorelosti prepoznate sami? Kako se običajno odzovete v stresnih situacijah? Katere posledice izgorelosti ste doživeli vi in vaša nevladna organizacija?
6.	Prizadevanje za utelešenje cilja 40 minut	Izkusiti proces izgorelosti v gibalni vaji.	V skupini razmislite o tem, kaj pomeni biti vodja NVO. Spodaj je predlog navodil za udeležence: 1. del – 5 min

			Vabim vas, da vstanete in se začnete sprehajati po sobi ter začitite prostor. Če je to vaš tempo št. 3, ga spremenite v tempo št. 4. Spremenite tempo v št. 2 in št. 1, vrnite se v tempo št. 5 in se ustavite. 2.del – 10 min Oblikujte linijo. Oglejte si cilj na drugi strani sobe (prostora) – trener bo pokazal na cilj. Predstavljajte si, da je tam nekaj, kar je za vas pomembno, velika stvar. Čez trenutek boste začeli hoditi proti cilju v tempu št. 2. Ko boste začutili, da se dotikam vaše roke, se ustavite (v tem času lahko počnete karkoli, le naprej proti cilju ne smete). Če se vas ponovno dotaknem, se lahko premaknete proti cilju s tempom št. 2. 3.del – 25 min Kako ste se počutili med to vajo? Zaprite oči in poslušajte vprašanja trenerja (5 min): Kako ste se počutili, ko so se drugi premikali proti cilju, medtem ko ste se vi ustavili? Kakšna čustva ste občutili, potem ko so vas ustavili? Katere vrednote lahko ostanejo v ozadju čustev? Kako ste izkoristili čas, ko ste bili ustavljeni? (Ali ste bili osredotočeni nase in na odmor ali je frustracija počasi naraščala?) Kako je ustavljanje drugih vplivalo na vas? Ali ste se med hojo ali ustavljanjem počutili bolj povezane s svojim telesom? Zapišite si misli, opažanja, karkoli, kar se vam zdi, da se vam poraja v mislih (5 min). Zdaj v parih (6 min) in v skupini (9 min) delite, kaj ste odnesli iz te vaje.
7.	Samoocenjevanje 30 minut	Prepoznavanje izgorelosti, samovrednotenje, priznavanje lastnega stanja.	Samoocenjevanje Ali izgorevam kot posameznik oziroma izgoreva ekipa ali cela organizacija? V kakšnem stanju sem kot vodja? Udeležence prosite, naj oblikujejo lestvico od 0 do 10 – 0 pomeni brez izgorelosti, 10 pa popolno izgorelost. Delo v parih pri opredelitvi osebne osi (15 min) Vsaka oseba stoji na lestvici in odgovarja na vprašanja: Kje sem na tej osi in kje želim biti? Kaj je vmes? Kaj točno pomenijo točke na osi? Kaj je za menoj in kaj pred menoj? Izkušnje v parih povzemite v skupini (15 min).
8.	Komplet prve pomoči 20 minut	Iskanje rešitev zase in za organizacijo – možganska nevihta in razprava v skupini.	Komplet prve pomoči (za vas in vašo organizacijo) Kaj lahko storimo v zvezi s tem? Vaši naslednji koraki? Kako lahko to prejšnjo (ciljno usmerjeno) izkušnjo povežete s svojim delom in delovnim okoljem? Vsak dobi kuverto s papirnatimi trakovi in napiše vse stvari, ljudi in ukrepe, ki jih je treba sprejeti v nujnem primeru – tj. v primeru izgorelosti. Nato na ovojnico napišite »Odprite v primeru nevarnosti«. Zelo dobrodošle so smešne in neobičajne ideje. Izmenjava idej v skupini; načrtovanje naslednjih korakov.

9.	Zaključni krog + evalvacija 25 minut	Preveriti, ali so bila pričakovanja glede časa izpolnjena, in se posloviti.	Udeleženci prejmejo gradivo iz Dodatka 10 s pomembnimi informacijami o izgorelosti in osnovnimi smernicami za preprečevanje in obvladovanje izgorelosti na ravni posameznika in organizacije. Poleg tega si udeleženci ogledajo svoji dve metaforični kartici in delijo svoje vtise o delavnici, zaključke in kaj bodo od te delavnice odnesli zase. Opomba: Facilitatorji lahko uporabijo primer evalvacijskega vprašalnika, ki je predstavljen v Dodatku 2.

5. Pripomočki za delavnico

Flipchart, papirji, svinčniki, barvni svinčniki, post-its, barvni papirji, metaforične kartice Habitat (ali druge podobne kartice, npr. Dixit), kuverte.

6. Kontekst (seznam publikacij, filmov in predstavitev, ki si jih je vredno ogledati po delavnici)

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

7. Pripombe/možne spremembe – predlogi za dodatne dejavnosti:

Ta scenarij je mogoče uporabiti tudi za ljudi, ki delajo za eno organizacijo, z vodji ali brez njih.

DODATKI

Dodatek 1. Izroček z osnovnimi informacijami o izgorelosti



Izroček z delavnice

Izgorelost je stanje telesne, čustvene in duševne izčrpanosti, povezane z delom. Je posledica kroničnega stresa pri delu, ki se neučinkovito obvladuje predvsem na družbeni in organizacijski ravni, nato pa še na ravni posameznika. Zanj so značilne tri razsežnosti: 1. izčrpanost, 2. z delom povezan cinizem in 3. zmanjšana delovna učinkovitost.

Nevladne organizacije so izpostavljene izgorelosti zaradi nezadostnega in nerednega financiranja ter neugodne družbene in politične klime.

PRIMERI ZNAKOV ORGANIZACIJSKE IZGORELOSTI

- izrazit pritisk za doseganje ciljev in načrtovanih dejavnosti ter želja, da bi vedno naredili več
- zanemarjanje pomena počitka in odmika od dejavnosti, povezanih z delom
- zmanjšana učinkovitost kljub enakemu ali celo večjemu obsegu dela
- moteni odnosi v organizaciji, ki vključujejo pogostejše konflikte, medsebojno obtoževanje in včasih tudi odhod iz organizacije

PRIMERI POSAMEZNIH ZNAKOV IZGORELOSTI

Fizični - pomanjkanje energije - mišična napetost - nespečnost - spremembe ritma spanja in prehranjevanja - glavobol - prebavne motnje - ...	Čustveni - nihanje razpoloženja - razdražljivost - stalno čustveno vznburjenje - občutek praznine - krivda - depresivno razpoloženje - tesnoba - nemoč - ...
Kognitivni - težave s pozornostjo in spominom - izguba zanimanja za dejavnosti - težave pri sprejemanju odločitev - cinizem - pesimizem - razmišljanje o opustitvi dela - misli o nenadomestljivosti - raztresenost - ...	Vedenjsko vedenje - več dela z manjšo učinkovitostjo - odlašanje/prokrastinacija - umik in izolacija - pomanjkanje skrbi zase in zavračanje pomoči - pogoste verbalizacije o preobremenjenosti - prekomerno uživanje kave, cigaret, alkohola ... - pogostejši konflikti na delovnem mestu in v zasebnem življenju - ...

PREPREČEVANJE IN OBVLADOVANJE IZGORELOSTI (OSNOVNE SMERNICE)

Posameznik 1. Ohranjanje telesnega zdravja Dovolj spanja, telesna dejavnost, uravnotežena prehrana, dovolj tekočine, redni pregledi in splošna skrb za zdravje. 2. Načrtovanje samopomoči Skrb zase se ne zgodi spontano, temveč mora biti načrtovan del vašega dnevnega urnika. 3. Večja pozornost nase Osredotočanje na lastne telesne, čustvene in miselne procese v sedanjem trenutku. 4. Pokazati ranljivost V redu je, da sebi in drugim pokažemo, da nam je težko. 5. Izgorelost ni znak dosežka Živimo v kulturi, ki izgorelost vrednoti kot pokazatelj uspeha in truda, zato je pomembno, da si prizadevamo aktivno zavračati takšna prepričanja. 6. Prisluhnite sebi Prisluhnite sebi, prepoznajte in upoštevajte znake izgorelosti. 7. Prisluhnite drugim Prisluhnite povratnim informacijam drugih in razmislite, koliko se nanašajo na vas. 8. Povezanost z drugimi Negujte odnose z drugimi in si pustite čas za ljudi, ki jih imate radi in ki so vam pomembni. 9. Izogibajte se obtoževanju Uporabljajte »jaz« sporočila in se izogibajte medsebojnemu obtoževanju, pri kritiziranju se osredotočite na vedenje in ne na osebo. 10. Poiščite strokovno pomoč in podporo Včasih se je treba vključiti v psihoterapijo ali svetovanje pri strokovnjaku za duševno zdravje.	Organizacija 1. Spodbujanje podpornih odnosov Pogovorite se o stresu in na timskih sestankih preverite, kako je z vsemi. 2. Oblikovanje ekipe Organizirajte skupne dejavnosti, ki niso povezane z delom, vendar med delovnim časom. 3. Organizirana podpora Uvedba supervizije/individualnega svetovanja/delavnic/usposabljanja o duševnem zdravju in/ali komunikaciji. 4. Praznovanje uspehov Praznujte zaključene dejavnosti in se pri tem nagradite. 5. Pogovorite se o težkih trenutkih Zagotovite čas in prostor za pogovor o težkih delovnih situacijah. 6. Zagotovite čas za počitek Spoštujte delovni čas, čas za odmor in vključite načrtovane odmore med delovnim dnem. 7. Omejite komunikacijo zunaj delovnega časa Vzpostavite dogovor o tem, v katerih situacijah se komunicira po delovnem času in največ do katere ure. 8. Jasna razdelitev dejavnosti in nalog Poskusite se čim bolj jasno dogovoriti, kdo, kaj in kdaj dela. 9. Poenostavite delo Spoznajte učinkovite načine za poenostavitev vodenja in upravljanja projekta ter jih izvedite. 10. Normalizirajte neuspehe in napake Spodbujajte odnos, da so napake pri delu nekaj normalnega in da jih lahko ekipa rešuje skupaj. 11. Spodbujajte postavljanje meja Razvijte odnos, da je v redu in normalno postaviti mejo, kadar smo zaprošeni, da naredimo nekaj, česar nočemo ali ne moremo.
---	---



Burnout Aid – mednarodni projekt o poklicni izgorelosti v nevladnih organizacijah

Po delavnici nam sporočite svoje misli, da bomo lahko ta projekt nadaljnje razvijali.

Datum in kraj delavnice:

Katera vsebina ali dejavnosti na delavnici so bile za vas najbolj koristne in zakaj?

.....
.....

Bi to delavnico priporočili? Če da, komu?

.....
.....

Kako ocenjujete verjetnost uporabe pridobljenega znanja in spretnosti pri vsakdanjem delu? (na lestvici od 1 do 5)

1 – zelo nizka, 2 – nizka, 3 – srednja, 4 – visoka, 5 – zelo visoka

Ali je bila dolžina delavnice primerna?

1 – prekratka, 2 – ravno prav dolga, 3 – predolga

Ali je bilo število udeležencev primerno?

1 – raje bi imel manjšo skupino

2 – bilo je popolno

3 – več udeležencev ne bi vplivalo na dinamiko delavnice

Kaj ste pogrešali na današnji delavnici?

.....
.....

Kako lahko izboljšamo to delavnico?

.....

.....

Druge pripombe, ki jih želite podati

.....

.....