

Képzési kézikönyv a munkáról és a jóllétről: Hogyan tudok magamról gondoskodni?

Menekülteket támogató civil
szervezetek számára Európában



Ezt a sablont az Erasmus+ projekt, a *Caring to Include* (2024–2027) keretében fejlesztették az
Európai Unió társfinanszírozásával

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	3
Cél	3
Célcsoport.....	3
Fő téma és tartalom.....	3
Módszertan	3
Házi feladat	3
Elvárások.....	3
A program áttekintése.....	4
Részletes program	5
I. MODUL	6
II. MODUL	8
III. MODUL	10
IV. MODUL.....	13
I. MELLÉKLET	16
Képzési terv: „Mentális biztonság és munkakultúra”	16
II. MELLÉKLET	18
Kiegészés-kvíz	18

Bevezetés

Cél

A résztvevők figyelmét felhívni a munkahelyi jóllét fontosságára, és gyakorlati eszközöket adni a kezükbe saját és kollégáik jóllétének elősegítéséhez. A képzés a résztvevők saját felelősségére helyezi a hangsúlyt.

Célcsoport

Minden fizetett alkalmazott, önkéntes és gyakornok, aki menekültügyi szervezeteknél dolgozik.

Fő téma és tartalom

A résztvevők megismerik a Edward Deci és Richard M. Ryan (1985) által kidolgozott önmeghatározási elméletét a jóllétről, valamint azt, hogy az autonómia, a kapcsolódás és a kompetencia hogyan befolyásolja azt. Az öngondoskodásról szóló rész felhívja a figyelmet annak fontosságára (ami nem önzés) és útmutatást ad a stressz kezeléséhez.

A mentális biztonság fontosságának megértését és erősítését a „Mentális biztonság és munkakultúra” rész tárgyalja.

A résztvevők kérdésekre válaszolnak a reziliencia témájában, és gyakorlati stratégiákat tanulnak a stressz és a kudarcok jobb kezelésére.

Végül a megszerzett ismereteket a mindennapi munka gyakorlatába ültetik át.

Módszertan

A képzés modulokból áll.

Házi feladat

Egy teszt kitöltése a képzés előtt.

Elvárások

A teremben:

Flipchart
Laptop + projektor

Anyagok a résztvevők számára:

A mellékletek kinyomtatása
Öngondoskodási kerék
Reziliencia kör
Óraterv vázlat

Példányszám:

minden résztvevőnek
minden résztvevőnek
minden résztvevőnek

Digitális tanulási környezetben:

PPT

Az oktató hozza magával:

Post-it cetlik
Ceruzák és filctollak

A program áttekintése

10:00 – 10:30	A program ismertetése és bemutatása
10:30 – 11:15	Jóllét: Mi, miért és hogyan?
11:15 – 11:30	Szünet
11:30 – 12:30	Az öngondoskodás egyensúlya
12:30 – 13:15	Ebéd
13:15 – 14:00	Mentális biztonság és munkakultúra
14:00 – 15:00	Reziliencia kör
15:00 – 15:15	Szünet
15:15 – 16:00	A felismeréstől a cselekvésig
16:00 – 16:15	Értékelés és zárás

Részletes program

BEVEZETÉS

10:00 – 10:30

A program ismertetése és bevezető cél

- A résztvevők megismerik a program felépítését és az esetleges házirendet.
- A résztvevők megismerkednek egymással és az oktatóval.
- A résztvevők képet kapnak a csoportban jelen lévő tapasztalatokról.
- A résztvevők tisztában vannak egymás elvárásaival.

Munkamódszer

Plenáris előadás + rövid páros feladat

Segédeszközök

Flipchart a képzési programmal

Kivitelezés

Ismertesse a programot és a képzés időpontjait. Nézze meg, hogy van-e kérdés a magyarázat után, majd folytassa a bemutatkozással.

Kérjen meg minden résztvevőt, hogy röviden mondjon el valamit a következő pontokról:

- Név + munkacsoport + beosztás.
- Hogy érzi magát? Hogy van?
- Milyen elvárásai vannak a képzéssel kapcsolatban? Mit szeretne magával vinni belőle?

Említse meg, hogy mindenki a saját szemszögéből vesz részt, és hogy a különbségek nem jelentenek problémát. Ezután kérje meg a résztvevőket, hogy párban beszéljék meg, mit jelent számukra a munkahelyi jóllét, és írják le. Ezt állva vagy egy rövid sétával is megtehetik. 10 perc elteltével a tréner röviden elmagyarázza és feljegyzi a válaszokat egy flipchartra.

I. MODUL

10:30 – 11:15

Jóllét: Mi, miért és hogyan?

Cél

- A résztvevők megértik, hogy az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás hogyan járul hozzá a munkahelyi jóllétükhöz.
- A résztvevők megértik, hogyan erősíthetik ők maguk ezeket az elemeket.
- A résztvevők megismerik a jóllét öt pillérét.
- A résztvevők tisztában vannak annak, hogy ezek a pillérek hol jelennek meg munkájukban, és azzal, hogy hogyan erősíthetik meg azokat.

Munkamódszer

A tréner bevezetője, lásd az alábbi külön fejezeteket

Anyagok

PPT a modellel, post-it cetlik, flipchart

Végrehajtás

1. lépés: Bevezetés a jóllét és az önmeghatározás elméletébe

Kezdje azzal, hogy elmagyarázza, miért fontos a jóllét, és miért fókuszálunk rá, megosztva a *Caring to Include* legfontosabb kutatási eredményeit. Ezután tegye fel a résztvevőknek a következő általános kérdést: Mi motiválja Önt arra, hogy teljes elkötelezettséggel tegyen valamit?

A jóllét megértése érdekében vizsgáljuk meg a következő kérdést: Mi motiválja az embereket és mi teszi számukra kielégítővé a munkájukat? Mi a belső motivációjuk? Erről a témáról számos elmélet létezik, mi ezek közül egyet emelünk ki. Az önmeghatározás elmélet (Deci & Ryan, 1985) szerint három alapvető pszichológiai szükséglet befolyásolja közvetlenül a jóllétünket: az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás.

- **Önállóság** = Az az érzés, hogy mi irányítjuk a munkánkat, és saját döntéseket hozhatunk.
- **Kompetencia** = Az az érzés, hogy rendelkezünk a szükséges készségekkel, és fejlődünk a munkánkban.
- **Kapcsolódás** = Az az érzés, hogy valahova tartozunk, és támogatást kapunk a kollégáinktól.

Kutatások kimutatták, hogy ha ez a három elem jelen van, jobban érezzük magunkat és motiváltabbak vagyunk. Ha hiányoznak, több stresszt tapasztalunk és kevesebb elégedettséget érzünk a munkánkkal kapcsolatban.

Most megvizsgáljuk, hogy ezek a három alapelv hogyan jelenik meg a munkánkban, és hol lehetne javítani.

2. lépés: Egyéni reflexió

Adjon minden résztvevőnek három post-it cetlit.

Kérje meg őket, hogy minden cetlire válaszoljanak egy kérdésre:

- Autonómia: Milyen mértékben tudod irányítani a munkavégzésedet?
- Kompetencia: Mikor érzed úgy, hogy hatalmad van a munkád felett? Mikor nem?
- Kapcsolat: Kapcsolatban érzed magad kollégáiddal? Hogyan veszed ezt észre?

Adjon nekik 5 percet, hogy leírják a gondolataikat.

3. lépés: Beszéljétek meg alcsoportokban és plenáris ülésen

Kérje meg a résztvevőket, hogy ragasszák fel válaszaikat egy flipchartra a megfelelő kategória (Autonómia, Kompetencia, Kapcsolat) alá, majd nézzék át együtt a válaszokat, és tegyenek fel elgondolkodtató kérdéseket:

- Hol látunk mintákat vagy hasonlóságokat?
- Mely elemek vannak erőteljesen jelen?
- Melyek a kihívások?

4. lépés: Átültetés a munkahelyre

Kérje meg a résztvevőket, hogy párban vitassák meg a következőket:

- Hogyan erősíthetjük az autonómiát, a kompetenciát és a kapcsolódást a munkahelyünkön belül?
- Van-e olyan kategória, amelyet a többenél fontosabbnak tartunk – például én a kollégáimmal való kapcsolódást fontosabbnak tartom az autonómiánál?
- Milyen apró lépéseket tehetünk a jóllétünk javítása érdekében?
- Ha a vezetőség is részt vesz a képzésben, mi a szerepe? Mit várnak a munkavállalók a vezetőségtől?

Visszajelzés: Kérje meg az egyes párokat, hogy osszanak meg egy-egy lépést a csoporttal. Írja fel ezeket egy flipchartra.

Következtetés: Ez a három elem – az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás – alkotja a munkahelyi jóllét alapját. A képzés további részében megvizsgáljuk, hogyan lehet csökkenteni a stresszt, növelni a mentális biztonságot és elérni az egészséges munka-magánélet egyensúlyt. Gondolkodjon el azon, hogyan hozhat több autonómiát, kompetenciát vagy kapcsolódást a munkájába. Később egy személyes cselekvési terven fogunk dolgozni.

11:15 – 11:30

Szünet

II. MODUL

11:30– 12:30

Az öngondoskodásegyensúly

- A résztvevők tisztában vannak saját öngondoskodási szokásaikkal.
- A résztvevők megértik az öngondoskodás fontosságát.
- A résztvevők konkrét lépéseket tudnak megfogalmazni jóllétük javítása érdekében.

Munkamódszer

A tréner bevezetője, lásd az alábbi külön fejezeteket

Anyagok

Minden résztvevő számára egy A4-es lap az „Öngondoskodás kerekével”

Ceruzák és tollak

Végrehajtás

1. lépés: Bevezetés: az öngondoskodás

A menekültügyi szervezetekben gyakran nagy lelkesedéssel és elkötelezettséggel dolgozunk. De valójában mennyire vigyázunk magunkra? Az öngondoskodás nem önzés; elengedhetetlen ahhoz, hogy fenntarthatóan és hatékonyan tudjunk tovább dolgozni.

Olga Phoenix kidolgozott egy öngondoskodási kereket, amely az öngondoskodás hat dimenzióját tartalmazza:

1. Fizikai öngondoskodás – egészség, táplálkozás, testmozgás, alvás
2. Mentális öngondoskodás – gondolatok és intellektuális stimuláció
3. Érzelmi öngondoskodás – az érzelmek felismerése, kifejezése és szabályozása
4. Társas öngondoskodás – kapcsolatok és társas kötődés
5. Spirituális öngondoskodás – értelmezés, cél és értékek
6. Szakmai öngondoskodás – munka és magánélet egyensúlya, valamint személyes fejlődés

Most megvizsgálhatjuk, hogyan néz ki az öngondoskodásod, és hol van még javítanivaló.

2. lépés: Az öngondoskodási kerék kitöltése

1. Adjon minden résztvevőnek egy kinyomtatott példányt az „Öngondoskodás kerék”-ből
2. Kérje meg a résztvevőket, hogy minden dimenzióhoz adjanak pontszámot (1–10): Mennyire foglalkozom magammal ezen a területen?

3. Kérje meg őket, hogy írják le: Mely szokások segítenek nekik ezen a területen? Mi hiányzik?

Opcionális: Kérje meg a résztvevőket, hogy színezzék ki az öngondoskodási kereküket vizuális eszközként, és tapasztalják meg, milyen meditatív lehet a színezés!

3. lépés: Plenáris visszajelzés

1. Tegye fel a következő kérdéseket:

- Mi tűnik fel számodra az öngondoskodási kerékben?
- Melyik területen szeretnétek javulást látni?
- Milyen apró lépéseket tehetnél?

2. Plenáris visszajelzés:

- Kérjen meg néhány résztvevőt, hogy ossza meg gondolatait.
- Írja fel a közös mintákat egy flipchartra.

4. lépés: Öngondoskodási cselekvési terv

1. Kérje meg a résztvevőket, hogy írjanak le maguknak egy konkrét lépést, amit a következő héten megtehetnek annak érdekében, hogy jobban gondoskodjanak önmagukról.
2. Kérjen meg mindenkit, hogy röviden magyarázza el, mit írt le.

5. lépés: Összegzés

Az önmagunkról való gondoskodás egy folyamatos folyamat. A kis szokások is nagy változást hozhatnak. Hogyan segíthetünk egymásnak – egyénileg és csapatként is –, hogy jobban vigyázzunk magunkra? Zárjuk a foglalkozást egy rövid összegző körrel: Mit tanultál ebből a gyakorlatból?

12:30 – 13:15

Ebéd

III. MODUL

13:15 – 14:00

Mentális biztonság és munkakultúra

Cél

- A résztvevők megértsék a mentális biztonság fontosságát a munkahelyen.
- A résztvevők megértsék saját munkakultúrájukat, és felismerjék a fejlesztésre szoruló területeket.
- Mit értünk mentális biztonság alatt a munkahelyen – Szófelhő.
- Jellemezze a szervezetében uralkodó munkakultúrát.

Munkamódszer

A tréner bevezetője, lásd az alábbi külön fejezeteket

Anyagok

PPT, post-it cetlik, flipchart

Végrehajtás

1. lépés: Bevezetés a mentális biztonságba

Kezdje a bevezetést a következő dilemmákkal. Mutassa meg a teremben, hol állhatnak azok, akik egyetértenek, és hol azok, akik nem értenek egyet (álljanak sorba 1-10-ig aszerint, hogy mennyire értenek egyet a következő állításokkal:

1. „A hibák nyílt megbeszélése a csapaton belül mindig jó ötlet.” Megbeszélés: Mikor könnyű, és mikor nehéz megosztani egy hibát? Mi teszi biztonságossá/kockázatosszá?
2. „Könnyebb nekem visszajelzést adni, mint azt fogadni.” Megbeszélés: Mi segít abban, hogy biztonságosan adj vagy fogadj visszajelzést?
3. „Ha nem értek egyet a csapatommal vagy a vezetőmmel, mindig szóvá teszem.” Megbeszélés: Mi teszi könnyebbé/nehezebbé, hogy hangot adj a véleményednek?
4. „A sebezhetőség (pl. beismerni, hogy valamit nem tudsz, vagy valamiben bizonytalan vagy) a professzionális viselkedés része.” Megbeszélés: Mit jelent számodra a sebezhetőség a munkahelyen? Mikor érzed magad biztonságban?

**A kijelentéseket a saját szervezeti kontextusához is igazíthatja.*

Ezután magyarázza el, mit jelent a mentális biztonság, és hogy miért fontos. Szervezetünkön belül az együttműködés és a nyitottság elengedhetetlen. De valóban szabadon merjük-e kifejezni a véleményünket, beismerni a hibáinkat és kockázatot vállalni? Ez a mentális biztonságtól függ – attól az érzéstől, hogy félelem nélkül megszólalhatunk és cselekedhetünk, anélkül hogy negatív

következményektől kellene tartanunk.

Amy Edmondson (1999) harvardi kutatása a csapatdinamikáról kimutatta, hogy a magas pszichológiai biztonsággal rendelkező csapatok jobban teljesítenek, mert hajlandóak megbeszélni a hibákat és tanulni belőlük. 2012-ben a Google elindította az *Aristotle* projektet, hogy megvizsgálja, miért teljesítenek egyes csapatok jobban másoknál. A projekt legfontosabb megállapítása az volt, hogy a kiemelkedő teljesítményű csapatok sikere nem az egyének képességein, hanem a csoporton belüli pszichológiai biztonságon múlik. A pszichológiai biztonság jellemzői:

1. Hibákat el lehet követni anélkül, hogy büntetéstől kellene tartani.
2. Véleményt lehet nyilvánítani, még akkor is, ha az eltér a többiekétől.
3. Szégyenérzet nélkül lehet visszajelzést és segítséget kérni.
4. Az ember úgy érzi, hogy a csapathoz tartozik, és értékeli.

Miért olyan fontos ez?

1. Jobb együttműködés – a csapatok hatékonyabbak.
2. Kevesebb hiba – a problémák gyorsabban megoldódnak.
3. Több innováció – az emberek mernek új ötleteket megosztani.
4. Nagyobb elkötelezettség – az alkalmazottak úgy érzik, hogy meghallgatják és értékeli őket.

Mi ássa alá a pszichológiai biztonságot?

1. A megítélés vagy a büntetés félelme.
2. Szigorú hierarchia, amelyben csak a vezetők szólhatnak meg.
3. Hibákra vagy kérdésekre adott negatív reakciók.
4. A nyílt kommunikáció hiánya.

Hogyan teremthetünk mentális biztonságot?

1. Hallgassunk ítékezés nélkül – mutassunk tiszteletet és érdeklődést.
2. Normalizáljuk a hibákat – tekintsünk a hibákra tanulási lehetőségként.
3. Ösztönözzük a nyílt kommunikációt – ösztönözzük a kérdéseket és az ötleteket.
4. Adjunk konstruktív visszajelzést – osszpontosítsunk a fejlődésre és a javulásra.
5. Mutassunk sebezhetőséget vezetőként – ismerjük el saját hibáinkat és legyünk nyitottak.

Most megvizsgáljuk, hogy milyen mértékben van jelen a mentális biztonság a csapatában, és hogyan erősíthetjük azt konkrét kijelentések segítségével.

2. lépés: Interaktív gyakorlat

1. Gondoljon vissza egy olyan helyzetre, amikor mentálisan biztonságban vagy éppen ellenkezőleg, bizonytalanságban érezte magát a csapatban.
2. Mi volt a különbség: Hogyan tudjuk elősegíteni a csapat biztonságát? Mi teszi erőssé és biztonságossá a munkakultúránkat? Mi akadályozza a mentális biztonságot a csapatunkban?
3. Beszéljétek meg alcsoportokban:
 - Pozitívumok – mit érdemes megtartani?
 - Fejlesztendő területek – mit tudunk megoldani?
 - Írjanak le egy olyan intézkedést, amelyet megtehet a csapat mentális biztonságának növelése érdekében. Kérjen meg egy résztvevőt, hogy ossza meg ezt a csoporttal.

Használjon konkrét helyzeteket a csapatából/csapataiból az interaktív gyakorlathoz. Opcionális: Csoportos szerepjáték a munkakultúráról – osszon ki szerepkártyákat, és mutassa be a felmerülő problémákat.

3. lépés: Következtetés

A biztonságos környezet jobb teljesítményhez, együttműködéshez és jólléthez vezet. A mentálisan biztonságos csapat sikeres csapat! A mentális biztonság kultúrája nem jön létre magától, hanem apró változásokkal kezdődik. Milyen lépéseket tehet holnap csapatként vagy egyénileg a biztonságosabb munkakörnyezet megteremtése érdekében?

Ha a vezetőség is részt vesz a képzésben, mi a szerepe ebben? Mit várnak az alkalmazottak a vezetőségtől?

IV. MODUL

14:00 – 15:00

A reziliencia kör

Cél

- A résztvevők megértsék, hogy mi is az a reziliencia.
- A résztvevők felismerjék a reziliencia kialakulásához hozzájáruló tényezőket.
- A résztvevők tudatában legyenek saját rezilienciájuknak, és tudják, hogyan erősíthetik azt.

Munkamódszer

A tréner bevezetője, lásd az alábbi külön fejezeteket.

Anyagok

PPT a reziliencia négy pilléréről, A4-es lap a reziliencia köréről

Végrehajtás

1. lépés: Bevezetés a reziliencia témájába

A menekültügyi szervezeteknél végzett munka kihívásokkal járhat. Hogyan kezeled a kudarcokat, a stresszt és a bizonytalanságot? Ez a reziliencia kérdése – azaz az a képesség, hogy alkalmazkodj és erős maradj a nehézségek ellenére.

A reziliencia négy pillére:

1. Gondolkodásmód: Hogyan gondolkodsz a kihívásokról és a kudarcokról?
2. Érzelemszabályozás: Hogyan kezeled a stresszt és az érzelmeidet?
3. Támogatás: Hogyan használod fel az erőforrásokat?
4. Öngondoskodás: Hogyan gondoskods magadról?

Kitöltheted a reziliencia-kört, és kidolgozhatsz konkrét stratégiákat és intézkedéseket a reziliencia négy pillérére vonatkozóan, hogy javítsd saját rezilienciádat.

2. lépés: A reziliencia kör

1. Adjon a résztvevőknek egy A4-es lapot, amelyen a kör és a négy pillér szerepel.
2. Kérje meg őket, hogy először egyénileg töltsék ki.
3. Ezután alakítson alcsoportokat, és kérje meg őket, hogy beszéljék át a stratégiáikat: Mi működött jól az egyik pillér esetében? Mit lehetne javítani?

Kérje meg a résztvevőket, hogy azonosítsák a megszerzett ismereteket, és vigyék magukkal a munkába. Magyarázat: A reflexió segít betekintést nyerni a saját rezilienciájába, erősebbé és tudatosabbá téve Önt a kihívásokkal teli helyzetekben.

3. lépés: Következtetés

A reziliencia egy olyan készség, amelyet lehet fejleszteni. Apró lépések, mint például a negatív gondolatok megkérdőjelezése vagy a támogatás keresése, jelentős változást hozhatnak. Melyik lépést fogja kipróbálni a jövő héten?

15:00 – 15:15

Szünet

15:15 – 16:00

A felismeréstől a cselekvésig

Cél

- A résztvevők képesek lesznek a képzés során megszerzett ismereteket és készségeket olyan gyakorlati cselekvéssé alakítani, amelyet a mindennapi munkájuk során alkalmazhatnak.

Módszer

A tréner bevezetője, lásd az alábbi külön fejezeteket.

Anyagok

Flipchart, megvalósítási vázlat, post-it cetlik

Végrehajtás

1. lépés: A képzés áttekintése

Ma a munkahelyi jóllét különböző aspektusait tárgyaltuk, beleértve az önmeghatározási modellt, az öngondoskodást, a rezilienciát és a mentális biztonságot. Azonban a tudás önmagában nem változtat semmit – a cselekvés az, ami változást hoz. Ebben a gyakorlatban konkrét megvalósítási tervet fogtok kidolgozni, hogy ezt a gyakorlatban is alkalmazni tudják.

2. lépés: A „híd a megvalósítás felé”

Kérdés a csoportnak: Mi sült el rosszul a gyakorlatban a munkahelyi jólléti stratégiák megvalósításakor?

1. Írják le az akadályokat egy flipchartra (pl. időhiány, a kollégák vagy vezetők támogatásának hiánya, régi szokások).
2. Röviden beszéljék meg, hogy hogyan lehet ezeket az akadályokat leküzdeni.
3. Kérje meg a résztvevőket, hogy gondolkodjanak el egy személyes stratégián, amellyel legalább egy akadályt leküzdhetnek.
4. Vezetőknek: szervezeti szinten mi a szerepük ebben?

3. lépés: Végrehajtási vázlat

Kézikönyv: A résztvevők egyénileg kitöltik a megvalósítási tervet a következő elemekkel:

1. Cél – Mit szeretnék megvalósítani a munkámban (vagy a csapatomban)?
2. Miért? – Miért fontos ez nekem és a kollégáimnak?

3. Első lépés – Milyen apró lépést tehetek holnap?
4. Erőforrások – Ki vagy mi segíthet nekem ebben?
5. Lehetséges akadályok és megoldások – Mi gátolhat engem, és hogyan tudok ezzel megbirkózni?
6. Vezetőknek: Mit tehet vezetőként? Milyen akadályokat lát?

Ha van elég idő, kérje meg a résztvevőket, hogy beszéljék meg a vázlatukat valaki mással, hogy még nagyobb elkötelezettséget és inspirációt nyerjenek.

4. lépés: Összegzés

Kérje meg a résztvevőket, hogy írjanak le egy konkrét cselekvést egy post-it cetlire, és ragasszák azt egy „elkötelezettségi táblára”.

Teljes csoportban: Kérjen meg néhány résztvevőt, hogy osszák meg a csoporttal, mit tettek.

Állapodjanak meg a további lépésekről:

Egy hónapon belül beszámolhatnak-e egy kollégának arról, hogy hogyan alakulnak a dolgok?

Szeretne valaki buddy-rendszert létrehozni a támogatás és a motiváció érdekében?

Kíváncos-e a társak általi értékelés?

16:00 – 16:15

Értékelés és összegzés

Mit vihetnek magukkal a résztvevők ebből a képzésből? Milyen területeken tudnak majd dolgozni? Milyen új ismereteket szereztek? Milyen nyitott kérdések maradtak? Mit tanultak a mai napon?

I. MELLÉKLET

Képzési terv: „Mentális biztonság és munkakultúra”

Időpont:	Mi?	Szükséges személyek és eszközök:
10:00–10:05	1. Rövid bemutató a projektről és a képzési modulról	
10:05–10:10	2. Mit értünk a munkahelyi mentális biztonság alatt? Szófelhő	Flipchart
10:10–10:15	3. Jellemezzék egy szóval a HHC munkakultúráját – minden résztvevő	Post-it
10:15–10:30	4. Dilemmák gyakorlat: Elmondjuk a négy állítást, és a résztvevők annak alapján sorakoznak fel, hogy mennyire értenek egyet velük, majd megbeszéljük. - <i>„A hibák nyílt megbeszélése a csapaton belül mindig jó ötlet.”</i> Megbeszélés: Mikor könnyű, és mikor nehéz megosztani egy hibát? Mi teszi biztonságossá vagy veszélyessé? - <i>„Könnyebbnek nekem visszajelzést adni, mint azt fogadni.”</i> Megbeszélés: Mi segít abban, hogy biztonságos módon adj vagy fogadj visszajelzést? - <i>„Ha nem értek egyet a csapatommal vagy a vezetőmmel, mindig szóhoz jutok.”</i> Megbeszélés: Mi teszi könnyebbé/nehezebbé, hogy hangot adj a véleményednek? - <i>„A sebezhetőség (pl. annak beismerése, hogy valamit nem tudsz, vagy valamiben bizonytalan vagy) a professzionális viselkedés része.”</i> Beszéljétek meg: Mit jelent számodra a sebezhetőség	

	a munkahelyen? Mikor érzed biztonságban?	
10:30 – 10:35	5. A mentális biztonság magyarázata – osszuk ki a segédanyagot, és a résztvevők olvassák el	A segédanyagot ki kell nyomtatni – lásd a 2. oldalt
10:35–10:45	6. Miért gondolja, hogy ez fontos? Gyűjtse össze az ötleteket és írja fel a flipchartra – majd mutassa meg a következő flipchart oldalon leírt 4 pontot	Flipchart – írja le előre a 4 pontot
10:45–10:50	7. Mi veszélyezteti a mentális biztonságot? Ismét brainstorming, majd mutassa meg a 4 pontot	Flipchart – írja le előre a 4 pontot
10:50–11:00	8. Hogyan teremthetünk mentális biztonságot? Brainstorming a flipcharton – hagyjuk a következtetéseket a táblán	Ossza meg a kézikönyv következtetéseit
11:00 – 11:15	9. Páros munka: gondoljon egy olyan helyzetre, amely biztonságosnak és kockázatosnak tűnt a munkahelyen, beszéljék meg a különbséget – osszák meg	
11:15 – 11:30	10. Mit tehetek a biztonságos munkakörnyezet elősegítése érdekében – páros munka, majd megosztás	Post-it

II. MELLÉKLET

Kiegészítő-kvíz

Brit Columbia-i Kutatási és Mentési Társaság (SARBC)

KIÉGÉS

Észrevett-e változásokat magán az elmúlt 6 hónapban?

Adjon pontszámot 1-től (nincs vagy alig van változás) 5-ig (nagy változás).

- ___ 1. Könnyebben elfárad? Inkább fáradtnak érzi magát, mint energikusnak?
- ___ 2. Zavarja, hogy az emberek azt mondják: „Mostanában nem nézel ki túl jól”?
- ___ 3. Bűntudatot érez, ha valaki, akinek segített, hibáztatja Önt?
- ___ 4. Egyre cinikusabb és kiábrándultabb?
- ___ 5. Gyakran előnti egy megmagyarázhatatlan szomorúság?
- ___ 6. „Elfelejt” dolgokat (találkozókat, határidőket, személyes tárgyakat)?
- ___ 7. Egyre ingerlékenyebb? Könnyebben felkapja a vizet? Egyre inkább csalódik a körülötte lévő emberekben?
- ___ 8. Kevesebbet találkozik a közeli barátaival és családtagjaival?
- ___ 9. Túl elfoglalt ahhoz, hogy még a szokásos dolgokat is elvégezze, mint például telefonálni, jelentéseket olvasni vagy karácsonyi képeslapokat küldeni?
- ___ 10. Fizikai panaszok gyötrik? (fájdalmak, fejfájás, elhúzódó megfázás)
- ___ 11. Kétségei vannak a munkája eredményét illetően?
- ___ 12. Nehéz megtalálni az örömet?
- ___ 13. Képtelen nevetni egy magáról szóló viccen?

___ 14. Többet vagy kevesebbet eszik/iszik, mint korábban?

___ 15. Elege van a barátaival folytatott baráti beszélgetésekből?

ÖSSZESEN (H. Freudenberger és G. Richelson alapján)

Ne ijedjen meg a magas pontszámtól, de figyeljen rá. A kiégés visszafordítható, függetlenül attól, hogy milyen előrehaladott állapotban van. Minél hamarabb kezd el kedvesebb lenni magához, annál jobb.

0–25	jó
26–35	vannak dolgok, amelyekre figyelnie kell
36–50	veszélyeztetett
51–65	kiégőben van
65 felett	veszélyes helyzetben van, ami fizikai és mentális jóllétét fenyegeti