

Priručnik za edukaciju o radu i osobnoj dobrobiti: Kako se mogu dobro brinuti o sebi?

za organizacije civilnog društva koje rade na
zaštiti izbjeglica u Europi



www.pogulasabi.ee



Ovaj je predložak razvijen u okviru Erasmus+ projekta *Caring to Include* (2024. – 2027.), sufinanciranog od strane Europske Unije

Sadržaj

Uvod	1
Cilj	1
Ciljna skupina	1
Glavna tema i sadržaj	1
Metodologija	1
Domaća zadaća	1
Zahtjevi	1
Pregled programa	3
Detaljan program	4
MODUL I.....	5
MODUL II.....	8
MODUL III.....	10
MODUL IV.....	13
DODATAK I Plan obuke: Modul o „Mentalnoj sigurnost i kulturi rada“	17
DODATAK II Upitnik o profesionalnom izgaranju (burnout)	19

Uvod

Cilj

Učiniti sudionike_ce svjesnim važnosti dobrobiti na radnom mjestu i dati im praktične alate za promicanje njihove vlastite dobrobiti i dobrobiti njihovih kolega_ica. Obuka se fokusira na odgovornost sudionika_ca.

Ciljana skupina

Zaposlenici_ce, volonteri_kinje i pripravnici_ce koji rade u organizacijama koje podržavaju izbjeglice.

Glavna tema i sadržaj

Sudionici_ce uče o dobrobiti iz perspektive teorije samodeterminacije, koju su razvili Edward Deci i Richard M. Ryan (1985), i o tome kako autonomija, povezanost i kompetencija utječu na dobrobit. Odjeljak o brizi o sebi podiže svijest o važnosti iste (ona nije sebična) i pruža savjete o nošenju sa stresom.

Shvaćanje i jačanje važnosti mentalne sigurnosti u timovima pokriva odjeljak Mentalna sigurnost i kultura rada.

Sudionici_ce odgovaraju na pitanja o otpornosti i uče praktične strategije za bolje nošenje sa stresom i preprekama.

Naposljetku, prevođenje stečenih uvida u konkretne akcije za svakodnevni rad.

Metodologija

Obuka je organizirana u module.

Domaća zadaća

Samotestiranje prije obuke.

Zahtjevi

U prostoriji

Ploča s listovima

Laptop + projektor

Materijali za sudionike_ce

Ispišite priloge

broj kopija

Kolo brige o sebi

x broj sudionika_ca

Krug otpornosti

x broj sudionika_ca

Platno implementacije

x broj sudionika_ca

U digitalnom okruženju za učenje

PPT

Donosi voditelj_ica obuke

Ljepljivi papirići

Olovke i markeri

Pregled programa

10:00 – 10:30	Objašnjenje programa i uvod 10:30
10:30 – 11:15	Dobrobit: Što, kako i zašto?
11:15 – 11:30	Pauza
11:30 – 12:30	Briga o sebi u ravnoteži
12:30 – 13:15	Ručak
13:15 – 14:00	Mentalna sigurnost i kultura rada
14:00 – 15:00	Krug otpornosti
15:00 – 15:15	Pauza
15:15 – 16:00	Od uvida do djelovanja
16:00 – 16:15	Evaluacija i zatvaranje

Detaljan program

UVOD

10:00 – 10:30 **Objašnjenje programa i uvod**

Cilj

- Sudionici_ce razumiju strukturu programa i bilo koja primjenjiva pravila kućnog reda su objašnjena.
- Sudionici_ce upoznaju jedni druge i voditelja_icu obuke.
- Sudionici_ce su svjesni iskustva prisutnih u ovoj grupi.
- Sudionici_ce su svjesni svojih očekivanja.

Metoda rada

Plenarno objašnjenje + kratak zadatak u parovima

Materijali

Ploča s listovima na kojima je program obuke

Implementacija

Objasnite program i raspored obuke. Pričekajte da vidite ima li pitanja nakon objašnjenja, a zatim prijedite na predstavljanje.

Zamolite svakog sudionika_cu da nešto ukratko kaže o sljedećim točkama:

- Ime + grupa s kojom radi + pozicija.
- Kako se osjećate? Kakva je vaša dobrobit?
- Što očekujete od obuke? Što od obuke želite ponijeti sa sobom?

Spomenite da svatko sudjeluje iz svoje vlastite uloge i da su razlike u redu. Zatim zamolite sudionike_ce da u parovima rasprave što dobrobit na poslu znači za njih i tražite da to zapišu. To se može postići raspravom dok sudionici_ce stoje ili sudjeluju u kratkoj šetnji radi promocije dobrobiti. Nakon 10 minuta voditelj_ica obuke ukratko objašnjava i bilježi odgovore na ploči s listovima.

MODUL I.

10:30 – 11:15

Dobrobit: Što, kako i zašto?

Cilj

- Sudionici_ce razumiju kako autonomija, kompetencija i povezanost pridonose njihovoj dobrobiti na poslu.
- Sudionici_ce razumiju kako mogu osnažiti ove elemente.
- Sudionici_ce moći će razumjeti pet stupova dobrobiti.
- Sudionici_ce su svjesni gdje su ti stupovi prisutni u njihovom radu i kako se mogu osnažiti.

Metoda rada

Uvod voditelja_ice obuke, pogledajte zasebne odjeljke u nastavku

Materijali

PPT uz model ljepljivi papirići, ploča s listovima

Implementacija

Korak 1: Uvod u dobrobit i teoriju samodeterminacije

Započnite objašnjavanjem toga zašto je dobrobit ključna i zašto se fokusiramo na nju dijeljenjem najvažnijih nalaza istraživanja iz projekta Caring to Include. Zatim upitajte sudionike_ce sljedeće opće pitanje: Što vas motivira da nešto učinite tako da se tome potpuno posvetite?

Da razumijemo dobrobiti, analiziramo pitanje: Što ljude motivira i dalje im zadovoljstvo u njihovom poslu? Što je njihova unutarnja motivacija? Postoje različite teorije o ovoj temi, a mi ćemo istaknuti jednu od njih. Prema teoriji samodeterminacije (Deci & Ryan, 1985), tri osnovne psihološke potrebe izravno utječu na našu dobrobit: Autonomija, kompetencija i povezanost

- **Autonomija** = osjećaj da imate kontrolu na svojim radom i možete donijeti vlastite odluke.

- **Kompetencija** = osjećaj da imate vještine i da se razvijate u svojem poslu.
- **Povezanost** = osjećaj da pripadate i dobivate podršku od svojih kolega_ica.

Istraživanje je pokazalo da se, kad su ova tri elementa prisutna, osjećamo bolje i više smo motivirani. Kad nisu prisutni, doživljavamo više stresa i manje smo zadovoljni poslom.

Sad ćemo moći istražiti kako su ova tri temeljna elementa prisutna u našem radu i gdje smo mogu učiniti poboljšanja:

Korak 2: Individualna refleksija

Dajte svakom sudioniku_ci tri ljepljiva papirića.

Zamolite ih da na svakom papiriću odgovore na jedno pitanje:

- Autonomija: Do koje mjere imate kontrolu nad tim kako obavljate svoj posao?
- Kompetencija: Kada se osjećate osnaženo u svojem radu? Kada se ne osjećate tako?
- Povezanost: Osjećate li se povezano sa svojim kolegama_icama? Po čemu to zamjećujete?

Dajte im 5 minuta da zapišu svoje misli.

Korak 3: Raspravite u podgrupama i plenarno

Neka sudionici_ce zalijepe svoje odgovore na ploču s listovima pod odgovarajuću kategoriju (autonomija, kompetencija, povezanost) i zajedno prođite odgovore te pitajte podrobna pitanja:

- Gdje vidimo uzorke ili sličnosti?
- Za koje elemente osjećate da su snažno prisutni?
- Što su izazovi?

Korak 4: Prijenos na radno mjesto

Zamolite sudionike_ce da u parovima rasprave:

- Kako možemo ojačati autonomiju, kompetenciju i povezanost u našim organizacijama?
- Postoji li jedna kategorija koju smatramo važnijom od drugih – na primjer, ja smatram da je povezanost s mojim kolegama_icama važnija od autonomije?
- Koje male radnje možemo poduzeti da poboljšamo svoju dobrobit?
- Ako je menadžment također uključen u obuku, što je njegova uloga? Što zaposlenici_ce mogu očekivati od menadžmenta?

Povratne informacije: Neka svaki par podijeli jednu radnju s grupom. Zapišite te radnje na ploču s listovima.

Zaključak: Ova tri elementa—autonomija, kompetencija i povezanost—čine osnovu dobrobiti na poslu. U ostatku obuku analiziramo kako smanjiti stres, povećati mentalnu sigurnost i postići zdravu ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Razmislite o tome kako možete unijeti više autonomije, kompetencije i povezanosti u vaš rad. Poslije ćemo raditi na osobnom planu djelovanja.

11:15 – 11:30

Pauza

MODUL II.

11:30– 12:30

Briga o sebi u ravnoteži

Cilj

- Sudionici_ce su svjesni svojih navika brige o sebi
- Sudionici_ce razumiju važnost brige o sebi.
- Sudionici_ce mogu formulirati konkretne radnje za poboljšavanje njihove dobrobiti.

Metoda rada

Uvod voditelja_ice obuke, pogledajte zasebne odjeljke u nastavku

Materijali

A4 papir s kolom o brizi a sebe za svakog sudionika_cu Olovke i kemijske

Implementacija

Korak 1: Uvod u brigu o sebi

U organizacijama koje podržavaju izbjeglice, često radimo s velikom strašću i posvećenošću. Ali koliko dobro se zapravo brinemo o sebi? Briga o sebi nije sebična, ona je ključna da bismo mogli nastaviti raditi održivo i učinkovito.

Olga Phoenix je razvila kolo brige o sebi sa šest dimenzija brige o sebi:

1. Fizička briga o sebi- zdravlje, prehrana, tjelesna aktivnost, san
2. Mentalna briga o sebi – misli i intelektualna stimulacija
3. Emocionalna briga o sebi – prepoznavanje, izražavanje i regulacija osjećaja
4. Socijalna briga o sebi – veze i socijalna povezanost
5. Duhovna briga o sebi – smisao, svrha i vrijednosti
6. Profesionalna briga o sebi – ravnoteža između poslovnog i privatnog života i profesionalni razvoj

Sad možemo sagledati kako izgleda briga o sebi i gdje ima mjesta za poboljšanje.

Korak 2: Ispunjavanje kola brige o sebi

1. Podijelite svakom sudioniku_ci ispisano „kolo brige o sebi“
2. Zamolite sudionike_ce da svaku dimenziju ocijene brojem bodova (1 – 10): Koliko se dobro brinem za sebe u ovom području?
3. Zamolite ih da napišu: Koje navike im pomažu u ovom području? Što nedostaje?

Opcionalno: Neka sudionici_ce oboje svoje kolo brige o sebi u svrhu vizualnog alata i iskuse koliko bojenje može biti meditativno.

Korak 3: Plenarno davanje povratnih informacija

1. Postavite sljedeća pitanja:
 - Što se za vas ističe u vašem kolu brige o sebi?
 - U kojem području biste željeli vidjeti poboljšanje?
 - Koju malu radnju biste mogli poduzeti?
2. Plenarno davanje povratnih informacija:
 - Zamolite nekoliko sudionika_ca da podijele svoje uvide.
 - Ispišite zajedničke uzorke na ploču s listovima.

Korak 4: Akcijski plan brige za sebe

1. Zamolite sudionike_ce da za sebe napišu: Jednu konkretnu radnju koju mogu poduzeti u idućim tjednima kako bi se bolje brinuli o sebi.
2. Zamolite sve da ukratko objasne što su napisali.

Korak 5: Zaključak

Briga o sebi je stalan proces. Male navike mogu učiniti veliku razliku. Kako možemo pomoći jedni drugima, kako individualci i kao tim, da se bolje brinemo o sebi? Završite kratkom provjerom: Što ste naučili iz ove vježbe?

MODUL III.

13:15 – 14:00

Mentalna sigurnost i kultura rada

Cilj

- Sudionici_ce razumiju važnost mentalne sigurnosti na radnom mjestu
- Sudionici_ce razumiju svoju kulturu rada i prepoznaju područja koja bi se moglo poboljšati.
- Što znači mentalna sigurnost na poslu – Oblak riječi.
- Karakterizirajte kulturu rada u vašoj organizaciji.

Metoda rada

Uvod voditelja_ice obuke, pogledajte zasebne odjeljke u nastavku

Materijali

PPT, ljepljivi papirići, ploča s listovima

Implementacija

Korak 1: Uvod u mentalnu sigurnost

Započnite uvod sljedećim dilemama. Pokažite mjesto u prostoriji gdje sudionici_ce mogu stajati ako se slažu i gdje ako se ne slažu (formirajte liniju od 1 do 10 prema tome do koje mjere se slažete sa sljedećim izjavama)*:

1. „*Uvijek je dobra ideja o pogreškama otvoreno raspravljati unutar tima.*“ Raspravite: Kada je lako ili teško podijeliti svoju pogrešku? Što čini to sigurnim/nesigurnim?
2. „*Lakše mi je dati povratne informacije, nego ih primiti.*“ Raspravite: Što vam pomaže da dajete ili primete povratne informacije na siguran način?
3. „*Ako se ne slažem sa svojim timom ili voditeljem_icom, ja to uvijek i kažem.*“ Raspravite: Zbog čega je lakše/teže izraziti neslaganje?
4. „*Biti ranjiv (npr. priznati da nešto ne znaš ili si nesiguran u vezi nečega) dio je profesionalnog ponašanja.*“ Raspravite: Što za vas znači ranjivost na radnom mjestu? Kada osjećate da je sigurno/nesigurno biti ranjiv?

**Možete prilagoditi izjave vašem specifičnom organizacijskom kontekstu.*

Zatim objasnite što znači mentalna sigurnost i zašto je ona važna. U našoj organizaciji, suradnja i otvorenost su ključni. Ali osjećamo li se doista slobodnim da izrazimo naša mišljenja, priznamo pogreške i da riskiramo? Ovo ovisi o mentalnoj sigurnosti – osjećaju da možete govoriti i djelovati bez straha od negativnih posljedica.

Harvardsko istraživanje Amy Edmondson (1999.) o timskim dinamikama otkriva da su timovi s visokom mentalnom sigurnošću uspješniji jer su voljni raspravljati o pogreškama i učiti iz njih. Godine 2012. Google je pokrenuo Projekt Aristotle da istraži zašto su neki timovi uspješniji od drugih. Karakteristike mentalne sigurnosti:

1. Moguće je činiti pogreške bez straha od kazne.
2. Usudujete se izraziti mišljenja, čak i ako se razlikuju.
3. Tražite povratne informacije i pomoć bez srama.
4. Osjećate se kao da pripadate i da vas se cijeni.

Zašto je to toliko važno?

1. Bolja suradnja – timovi funkcioniraju učinkovitije
2. Manje pogrešaka – problemi se brže rješavaju
3. Više inovacija – ljudi se usude dijeliti nove ideje
4. Više sudjelovanja – zaposlenici_ce osjećaju da ih se sluša i cijeni

Što potkopava mentalnu sigurnost?

1. Strah od osuđivanja i kazne
2. Stroga hijerarhija u kojoj samo vođe govore
3. Negativne reakcije na pogreške ili pitanja
4. Nedostatak otvorene komunikacije

Kako možete stvoriti mentalnu sigurnost?

1. Slušajte bez osuđivanja – pokažite poštovanje i interes
2. Normalizirajte pogreške – vidite pogreške kao prilike za učenje
3. Potaknite otvorenu komunikaciju – potaknite pitanja i ideje
4. Dajte konstruktivne povratne informacije – fokusirajte se na razvoj i poboljšanje
5. Kao vođa, pokažite ranjivost – priznajte svoje pogreške i budite otvoreni

Sad ćemo analizirati kako je mentalna sigurnost prisutna u vašem timu i kako je možemo ojačati rabeći specifične izjave.

Korak 2: Interaktivna vježba

1. Prisjetite se situacije kada ste se osjećali mentalno sigurno ili nesigurno u timu.
2. Što je učinilo razliku: Kako možemo promicati sigurnost u timu? Što čini našu kulturu rada jakom i sigurnom? Što su prepreke mentalnoj sigurnosti u našem timu?
3. Raspravite u podgrupama:
 - Pozitivni aspekti – što trebamo zadržati?
 - Područja koja bi se moglo poboljšati – na čemu možemo raditi?
 - Zapišite jednu radnju koju možete poduzeti da povećate mentalnu sigurnost u vašem timu. Zamolite sudionika_cu da podijeli to s grupom.

Rabite konkretne situacije iz vašeg tima/timova za interaktivnu vježbu. Opcionalno: Grupna igra uloga o kulturi rada – podijelite igrače karte i prikažite izazove s kojima ste se suočili.

Korak 3: Zaključak

Sigurno okruženje vodi boljoj izvedbi, suradnji i dobrobiti. Mentalno siguran tim je uspješan tim. Kultura mentalne sigurnosti ne nastaje sama od sebe, nego počinje malim promjenama. Što možete sutra poduzeti, individualno ili kao tim, da stvorite sigurnije radno okruženje?

Ako je i menadžment uključen u obuku, što je njegova uloga u ovome? Što zaposlenici_ce mogu očekivati od menadžmenta?

MODUL IV.

14:00 – 15:00

Krug otpornosti

Cilj

- Sudionici_ce razumiju što je otpornost.
- Sudionici_ce prepoznaju čimbenike koji pridonose otpornosti.
- Sudionici_ce su svjesni svoje otpornosti i znaju kako je mogu ojačati.

Metoda rada

Uvod voditelja_ice obuke, pogledajte zasebne odjeljke u nastavku.

Materijali

PPT s četiri stupa otpornosti, A4 s krugom otpornosti

Implementacija

Korak 1: Uvod u otpornost

Raditi u organizaciji koja podržava izbjeglice može biti izazovno. Kako se nosite s problemima, stresom i nesigurnošću? To ima veze s otpornošću – sposobnošću da se prilagodite i ostanete jaki dok se suočavate s teškoćama.

Četiri stupa otpornosti:

1. Način razmišljanja: Kako razmišljate o izazovima i neuspjehu.
2. Emocionalna regulacija: Kako se nosite sa stresom i emocijama.
3. Podrška: Kako se koristite resursima?
4. Briga o sebi: Kako se brinete o sebi?

Moći ćete ispuniti krug otpornosti i razviti specifične strategije i radnje za svaki od četiri stupa otpornosti kako biste ojačali vlastitu otpornost.

Korak 2: Krug otpornosti

1. Dajte sudionicima_cama list A4 papira na kojemu su krug i četiri stupa.
2. Neka ih prvo ispune svaki_ka za sebe.
3. Zatim ih podijelite u podgrupe i zamolite ih da rasprave svoje strategije: Što je bilo učinkovito za jedan od stupova? Što bi se moglo poboljšati?

Zamolite sudionike_ce da identificiraju uvide koje su stekli i da ih ponesu sa sobom kada se vrate na posao. Objašnjenje: Refleksija vam pomaže da steknete uvid u vlastitu otpornost, što vas čini jačim i svjesnijim u izazovnim situacijama.

Korak 3: Zaključak

Otpornost je vještina koja se može vježbati. Male radnje, poput suprotstavljanja negativnim mislima ili traženja podrške, mogu učiniti veliku razliku. Što je jedna radnja koju možete isprobati sljedeći tjedan?

15:00 – 15:15

Pauza

15:15 – 16:00

Od uvida do djelovanja

Cilj

- Sudionici_ce će moći pretočiti znanje i vještine stečene tijekom obuke u praktične radnje koje mogu primijeniti u svom svakodnevnom radu.

Metoda rada

Uvod voditelja_ice obuke, pogledajte zasebne odjeljke u nastavku.

Materijali

Ploča s listovima, platno za implementaciju, ljepljivi papirići

Implementacija

Korak 1: Revizija obuke

Danas smo razgovarali o različitim aspektima dobrobiti na radnom mjestu, uključujući model samodeterminacije, brige o sebi, otpornosti i mentalne sigurnosti. Međutim, samo znanje ne mijenja ništa – djelovanje mijenja. U ovoj vježbi moći ćete izraditi konkretan plan implementacije, tako da možete primijeniti ovo u praksi.

Korak 2: Most prema praksi

Pitanje za grupu: Što može poći krivo u praksi kada primjenjujemo strategije dobrobiti na radnom mjestu?

1. Zapišite prepreke na ploču s listovima (npr. nedostatak vremena, manjak podrške kolega_ica ili menadžera_ica, stare navike).
2. Ukratko raspravite kako se ove prepreke mogu svladati.
3. Zamolite sudionike_ce da razmotre osobnu strategiju za savladavanje barem jedne prepreke.
4. Za menadžere_ice, koja je vaša uloga u ovome na razini organizacije?

Korak 3: Platno implementacije

Uručak: Sudionici_ce individualno ispunjavaju platno implementacije koje sadrži sljedeće komponente:

1. Cilj – što želim implementirati u svojem radu (ili timu)?
2. Zašto? – Zašto je ovo važno meni i mojim kolegama_icama?
3. Prvi korak – Koju malu radnju mogu poduzeti sutra?
4. Resursi – Tko ili što mi može pomoći s ovime?
5. Moguće prepreke i rješenja – Što bi me moglo spriječiti i kako ću se nositi s time?
6. Za menadžere_ice: Što možete učiniti kao menadžer_ica?
Koje prepreke vidite?

Ako imate dovoljno vremena, zamolite sudionike_ce da rasprave o svojim platnima s nekim drugim radi dodatne odlučnosti i inspiracije.

Korak 4: Zaključak

Zamolite sudionike_ce da napišu jednu konkretnu radnju na ljepljivi papirić i zalijepe ga na „ploču odlučnosti“.

Plenarna sesija: Zamolite nekoliko sudionika_ca da podijele svoju radnju s grupom.

Dogovorite praćenje:

Mogu li razgovarati s kolegom_icom u roku od mjesec dana da vide kako im ide?

Bi li itko htio pokrenuti sustav podrške kolega radi podrške i motivacije?

Je li ocjenjivanje među kolegama_icama poželjno?

16:00 – 16:15

Evaluacija i zaključak

Što sudionici_ce mogu ponijeti sa sobom s ove obuke? Na čemu će moći raditi? Koje uvide im je ona dala? Što je još ostalo neriješeno? Što su danas naučile?

DODATAK I.

Plan treninga :

Modul o „Mentalnoj sigurnosti i kulturi rada“

Vrijeme:	Što?	Tko i potrebni alati:
10:00-10:05	1. Kratak uvod o projektu i modulu obuke	
10:05 – 10:10	2. Što znači mentalna sigurnost na poslu? Oblak riječi	Ploča s listovima
10:10 – 10:15	3. Karakterizirajte kulturu rada u svojoj organizaciji jednom riječju – svaka osoba	Ljepljivi papirići

10:15 – 10:30	4. Vježbe dilema: Iznosimo četiri izjave i ljudi formiraju liniju ovisno o tome do koje mjere se slažu s njima i onda slijedi rasprava. - „<i>Uvijek je dobra ideja o pogreškama otvoreno raspravljati unutar tima.</i>“ Raspravite: Kada je lako ili teško podijeliti svoju pogrešku? Što čini to sigurnim/nesigurnim? - „<i>Lakše mi je dati povratne informacije, nego ih primiti.</i>“ Raspravite: Što vam pomaže da dajete ili primete povratne informacije na siguran način? - „<i>Ako se ne slažem sa svojim timom ili voditeljem_icom, ja to uvijek i kažem.</i>“ Raspravite: Zbog čega je lakše/teže izraziti neslaganje? - „<i>Biti ranjiv (npr. priznati da nešto ne znaš ili si nesiguran u vezi nečega) dio je profesionalnog ponašanja.</i>“ Raspravite: Što za vas znači ranjivost na radnom mjestu? Kada osjećate da je sigurno/nesigurno biti ranjiv?	
---------------	--	--

10:30 – 10:35	5. Objašnjenje mentalne sigurnosti – podijelite radni materija koji će sudionici_ce pročitati	Radni materijal koji treba ispisati – pogledate stranicu 2
10:35 – 10:45	6. Što mislite, zašto je ovo važno? Skupite ideje na ploči s listovima – zatim otkrijte četiri točke koje su zapisane na sljedećem listu na ploči s listovima	Ploča s listovima – prije ovoga zapišite četiri točke
10:45- 10:50	7. Što potkopava mentalnu sigurnost? Ponovno, iznošenje ideja, zatim pokažite četiri točke	Ploča s listovima – prije ovoga zapišite četiri točke
10:50 – 11:00	8. Kako možete stvoriti mentalnu sigurnost? Skupite ideje na ploči s listovima – ostavite zaključke na ploči	Podijelite zaključke priručnika
11:00 – 11:15	9. Rad u parovima: razmislite o situaciji u kojoj ste se osjećali sigurno i nesigurno na poslu, raspravite o razlici – podijelite s grupom	
11:15 – 11:30	10. Što ja mogu učiniti da promičem sigurno radno okruženje – rad u parovima i zatim podijelite s grupom	Ljepljivi papirići

DODATAK II.

Upitnik o burnoutu

Društvo za potragu i spašavanje Britanske Kolumbije (SARBC)

IZGARATE LI NA POSLU?

Jeste li primijetili promjene u sebi u prošlih 6 mjeseci?

Dodijelite broj od 1 (ako nije bilo promjene ili ako je bila mala) do 5 (ako je promjena bila velika).

- ___ 1. Umarate li se lakše? Osjećate li se iscrpljenim umjesto punim energije?
- ___ 2. Nerviraju li vas ljudi time što govore: „Ne izgledaš baš dobro u zadnje vrijeme“?
- _ 3. Osjećate li se krivo ako vas osoba koju ste liječili okrivljava?
- ___ 4. Jeste li sve više cinični i razočarani?
- ___ 5. Osjećate li često tugu koju ne možete objasniti?
- _ 6. Zaboravljate li (sastanke, rokove, osobne predmete)
- ___ 7. Jeste li sve više razdražljivi? Imate li sve kraće živce? Više ste razočarani u ljude oko vas?
- ___ 8. Viđate li bliske prijatelje i članove obitelji rjeđe?
- ___ 9. Jeste li previše zaposleni da obavite čak i rutinske stvari poput telefonskih poziva, čitanja izvještaja ili slanja božićnih čestitki?
- ___ 10. Imate li fizičkih poteškoća? (bolovi, glavobolje, prehlada koja ne prolazi)
- ___ 11. Sumnjate li u rezultate svojeg rada?
- ___ 12. Teško pronalazite radost?
- ___ 13. Ne možete se nasmijati šali na vlastiti račun?

___ 14. Jedete/pijete više/manje nego prije?

___ 15. Umaraju vas prijateljski razgovori s vašim prijateljima_cama?

UKUPAN REZULTAT (prema H. Freudenberg i G. Richelson)

Ne dopustite da vas visok ukupni rezultat uznemiri, ali obratite pozornost na njega. Izgaranje je proces koji se može obrnuti, bez obzira na to koliko je poodmakao. Što prije počnete biti nježniji prema sebi, to bolje.

0 – 25 u redu

26 – postoje stvari na koje trebate obratiti
35

36 – pozornost, kandidat_kinja ste za izgaranje
50
izgarate

51 –
65 u opasnoj ste situaciji, koja predstavlja prijetnju vašem fizičkom i
 mentalnom zdravlju

više od
65