

Narzędziownik odporności



Spis treści

Granice w pracy z ludźmi	3
Najważniejsze pojęcia	3
Trzy sposoby stawiania granic, czyli twierdza, kemping i osiedle domków	4
Granice w relacji z innymi	4
Praktyczne zasady	5
Najważniejsze wskazówki	6
Na koniec	6
Scenariusze ćwiczeń	7
Odpoczynek jako kompetencja	10
Najważniejsze pojęcia	10
Źródła przeciążenia	11
Siedem rodzajów odpoczynku	11
Odpoczynek jako element zarządzania zespołem	12
Najważniejsze wskazówki	12
Na koniec	13
Scenariusz ćwiczenia	14



Granice w pracy z ludźmi

Granice są informacją o tym, na co się zgadzamy, czego potrzebujemy i czego nie jesteśmy gotowi robić.

Określają, co należy do naszej przestrzeni, odpowiedzialności i możliwości, a co należy do innych osób. Pomagają chronić czas, energię, emocje i potrzeby, a jednocześnie umożliwiają budowanie relacji i współpracę.

Granice mogą być różne wobec różnych ludzi i zmieniać się zależnie od sytuacji.

Najważniejsze pojęcia

Funkcje granic:

- **ochronna** – chronią przed przeciążeniem i wyczerpaniem,
- **tożsamościowa** – pomagają określić własne potrzeby, wartości i możliwości,
- **relacyjna** – pozwalają pozostawać w kontakcie bez rezygnowania z siebie,
- **regulacyjna** – porządkują odpowiedzialność, zasady i oczekiwania,
- **komunikacyjna** – informują innych, czego mogą od nas oczekiwać.

Jeśli jasno nie określimy swoich granic, druga osoba może nie wiedzieć, że je przekracza, a to łatwo prowadzi do nieporozumień, narastającej frustracji, złości, a wreszcie do wycofania się z kontaktu lub do konfliktu.



W ŚWIECIE SŁOTU

Przed festiwalem ustal, czego nie będziesz robić, np. nie rozwiązuje konfliktów po 23.00., nie biorę zmian za chorych (w takich wypadkach organizuję zastępstwo).

Złość może być sygnałem, że granica została przekroczona, ale też że jakaś potrzeba nie jest zaspokojona. Warto potraktować ją jako informację i sprawdzić, czego potrzebujemy.

Szczególnie ważne jest zauważenie, że brak dbałości o własne granice może prowadzić do zniechęcenia, niechęci do dalszego działania i negatywnych emocji wobec wolontariuszy lub współpracowników. Osoby po drugiej stronie często nie wiedzą, co jest powodem naszej frustracji, jeśli wcześniej nie zakomunikowaliśmy swoich granic.

Trzy sposoby stawiania granic, czyli twierdza, kemping i osiedle domków



Twierdza – granice są bardzo sztywne. Podstawową reakcją jest odmowa i ochrona własnej przestrzeni. Może to dawać poczucie bezpieczeństwa, ale utrudniać współpracę i proszenie o pomoc.



Kemping – granice są bardzo luźne i niejednoznaczne. Trudno powiedzieć „nie”, łatwo przejmujemy odpowiedzialność za innych i zgadzamy się na kolejne zadania. Może to prowadzić do przeciążenia.



Osiedle domków – granice są stabilne, ale elastyczne. Każda osoba ma własną przestrzeń i może decydować, kogo do niej wpuszcza. Można odmówić, a jednocześnie pozostać w relacji i szukać rozwiązania.

Najbardziej pomocny jest trzeci sposób: świadomość własnych granic przy jednoczesnym szacunku dla potrzeb innych osób.



W ŚWIECIE SŁOTU

Ograniczona prywatność, hałas, zmęczenie, niewyspanie i nagromadzenie zadań mogą sprawić, że granice stają się mniej wyraźne, a jednocześnie możemy ich bardziej potrzebować. Dlatego jeszcze przed festiwalem warto określić własne minimum: ile potrzebujesz snu i odpoczynku, kiedy będziesz dostępna lub dostępny oraz w jakich sytuacjach nie będziesz podejmować działań. Zapisz swoje ustalenia – łatwiej ci będzie trzymać się ich podczas całego festiwalu.

Granice w relacji z innymi

Zwróć uwagę na osoby, które mają trudność ze stawianiem własnych granic. Gotowość do pracy ponad siły nie oznacza, że należy z niej korzystać. Wobec osoby, która jest „twierdzą”, nie należy naciskać. Lepiej pozostawić jej przestrzeń, zachowywać się przewidywalnie i dotrzymywać słowa.

Zamiast zakładać, czego potrzebuje druga osoba, lepiej zapytać: czy chce pomocy, czy woli samodzielnie rozwiązać problem.



W świecie Slotu

Odpowiedzialnością szefowej lub szefa ekipy jest również dbanie o osoby, które biorą na siebie za dużo. Jeśli ktoś chce pracować ponad swoje możliwości, warto go powstrzymać, zamiast wykorzystywać jego gotowość do działania.

Ważne jest jasne określenie granic odpowiedzialności – innych osób i własnych. Osoba liderska nie musi przejmować wszystkich zadań ani problemów innych. Delegowanie jest sposobem dbania o własne siły i możliwość dalszego działania.

W sytuacji konfliktu należy oddzielać zadanie od osoby. Granica powinna dotyczyć zachowania, a nie wartości człowieka. Zamiast „zawiodłeś mnie” lepiej powiedzieć: „Ta zmiana musi być obsadzona do 18.00”. Można być stanowczym wobec zadania i jednocześnie szanować człowieka oraz jego sytuację.



W ŚWIECIE SLOTU

Szczególnie ważne jest połączenie stanowczości z troską o relację. Jeśli ktoś nie wykonał zadania, warto nazwać konsekwencje, zapytać, co się wydarzyło, i wspólnie poszukać rozwiązania. Jeśli ktoś podważa decyzję przy całej ekipie, można powiedzieć: „Rozumiem, że się nie zgadzasz, ale podtrzymuję swoją decyzję. Porozmawiajmy o tym spokojnie po zmianie”.

Praktyczne zasady

Jeśli czujesz, że druga osoba przekracza twoje granice, powiedz jej o tym. Żeby się zatrzymać lub cofnąć, musi wiedzieć, czego te granice dotyczą i gdzie przebiegają. Taka informacja powinna być:

- **konkretna** – jasno określ, czego potrzebujesz,
- **krótka** – wystarczy, że podasz jedno uzasadnienie,
- **spokojna i stanowcza** – drugiej osobie będzie łatwiej ją przyjąć.

Mów o swoich potrzebach oraz zachowaniach lub sytuacji drugiej osoby, a nie o jej wartości.



W ŚWIECIE SLOTU

Zamiast: „Może mógłbyś nie dzwonić tak późno?”, lepiej powiedzieć: „Po 23.00 nie odbieram telefonu”. Możesz odmówić i jednocześnie zaproponować rozwiązanie: „Nie mogę tego zrobić teraz. Mogę pomóc jutro albo poszukajmy innej osoby, która to zrobi”.

Najważniejsze wskazówki

1. Rozpoznawaj własne potrzeby i możliwości.
2. Komunikuj granice, zanim pojawi się przeciążenie.
3. Nie musisz nadmiernie uzasadniać odmowy.
4. Szanuj granice innych osób.
5. Deleguj odpowiedzialność.
6. Nie utożsamiaj zaangażowania z poświęcaniem siebie.
7. Reaguj na przekraczanie granic bez oceniania osoby.
8. Traktuj odpoczynek jako element odpowiedzialności.

Na koniec

Dbaj o własne możliwości i szanuj granice innych osób. Granice umożliwiają bezpieczną współpracę, która będzie mogła trwać długo.



W ŚWIECIE SŁOTU

Dbanie o granice jest elementem odpowiedzialności za siebie, ekipę i jakość wspólnego działania. Jasno postawione pomagają zapobiegać przeciążeniu, konfliktom i wypaleniu oraz pozwalają dłużej i skuteczniej angażować się w festiwal.

Materiał powstał na podstawie webinaru Uli i Krzyszka Głowackich „Granice w pracy z ludźmi”.

Scenariusze ćwiczeń

Przeprowadź je, gdy [zapoznacie się z treścią webinaru](#) lub z tekstem.

Autorzy: Ula i Krzysiek Głowaccy

Rozpoznawanie granic

potrzebne: kartki A4, flipchart, długopisy, flamastry

grupa: do 16

czas: 20 min

Krok 1.

Na flipcharcie zapisz pytania:

- Po czym w ciebie poznajesz, że ktoś przekroczył twoje granice?
- Kiedy ostatni zdarzyło ci się powiedzieć „tak”, chociaż chciałeś lub chciałaś powiedzieć „nie”?
- W jaki sposób reagujesz, gdy ktoś naciska? Murem, ustępstwem, atakiem?

Krok 2.

Poproś, by każda osoba zastanowiła się nad odpowiedziami i zapisała je na kartce tylko dla siebie.

Krok 3.

Na forum zachęć do podzielenia się spostrzeżeniami. Najważniejsze możecie zapisać na flipcharcie.

Twierdza czy kemping?

potrzebne: kartki A4, flipchart, długopisy, flamastry

grupa: do 16

czas: 20 min

Krok 1.

Na flipcharcie zapisz pytania:

- W jakich sytuacjach zachowujesz się sztywno, nie do ruszenia?
- Kiedy nie umiesz odmówić i bierzesz na siebie zbyt wiele?
- Wobec kogo masz najłabsze granice i dlaczego?

Krok 2.

Poproś, by każda osoba zastanowiła się nad odpowiedziami i zapisała je na kartce tylko dla siebie. Dobierzcie się w pary i porozmawiajcie o waszych odpowiedziach.

Krok 3.

Na forum zachęć do podzielenia się spostrzeżeniami, najważniejsze możecie zapisać na flipcharcie.

W roli szefowej lub szefa ekipy (w świecie Slotu)

potrzebne: kartki A4, flipchart, długopisy, flamastry

grupa: 2-16

czas: 30 min

Krok 1.

Na flipcharcie zapisz pytania:

- Czy umiesz powiedzieć ekipie „nie” bez poczucia winy?
- Czy umiesz wymagać, nie czując się tyranem?
- Gdzie kończy się twoja odpowiedzialność, a zaczyna cudza?

Krok 2.

Dobierzcie się w pary i porozmawiajcie o waszych odpowiedziach, poszukajcie przyczyn swoich postaw i o tym, co warto zmienić i w jaki sposób.

Krok 3.

Na forum zachęć do podzielenia się spostrzeżeniami, najważniejsze możecie zapisać na flipcharcie.

Pytanie do refleksji

Czego najbardziej się boję, kiedy mam postawić granicę? Odrzucenia, konfliktu, bycia złym człowiekiem, utraty kontroli? Czegoś innego?

Odpoczynek jako kompetencja

Odpoczynek jest ważnym elementem dbania o własne siły i zapobiegania wypaleniu. To naturalna umiejętność, którą czasem tracimy, jednak możemy jej się na powrót nauczyć i dopasować ją do rodzaju aktualnego przeciążenia.



W ŚWIECIE SLOTU

Festiwal jest intensywnym środowiskiem działania i pracy: wiąże się z wieloma kontaktami, decyzjami, bodźcami i zadaniami, a także z odpowiedzialnością za innych.

Najważniejsze pojęcia

Zmęczenie pojawia się po wysiłku fizycznym, intelektualnym lub emocjonalnym. Zazwyczaj mija, gdy zapewnimy sobie odpowiednią regenerację.

Wypalenie wiąże się z długotrwałym przeciążeniem wynikającym z przewlekłego stresu. Nie ustępuje po odpoczynku czy przespanej nocy.

- wyczerpanie fizyczne i emocjonalne – poczucie, że nie mamy już zasobów na kolejne zadania i kontakt z innymi;
- cynizm i dystans – zmniejszenie empatii, troski i współczucia oraz traktowanie innych przede wszystkim jako kolejnych problemów do rozwiązania;
- poczucie braku skuteczności i sprawczości – przekonanie, że nie radzimy sobie z zadaniami i nie mamy na nic wpływu, utrata wiary w sens działania.



W ŚWIECIE SLOTU

Sygnalami przeciążenia mogą być m.in. ograniczona cierpliwość wobec innych osób, trudność w podejmowaniu kolejnych decyzji, poczucie, że każda prośba jest dodatkowym obciążeniem oraz utrata satysfakcji z działań, które wcześniej były ważne.

Źródła przeciążenia

Na zmęczenie mogą wpływać:

- wiele osób i interakcji,
- wiele decyzji do podjęcia i duża odpowiedzialność,
- intensywność bodźców,
- konflikty i trudne relacje,
- dolegliwości fizyczne,
- presja czasu,
- nieprzewidywalne otoczenie,
- poczucie odpowiedzialności za innych.

Wiele z tych elementów może występować jednocześnie.

Siedem rodzajów odpoczynku

- 1. Odpoczynek fizyczny:** sen, nawodnienie, regularne posiłki, spokojny ruch, rozciąganie, ograniczenie aktywności.
- 2. Odpoczynek mentalny** (umysłu) czyli przerwy w analizowaniu informacji i podejmowaniu decyzji: sen, wysiłek fizyczny, spotkania.
- 3. Odpoczynek sensoryczny** czyli ograniczenie bodźców i ekspozycji na hałas, światło, tłum, ruch w otoczeniu: spacer po lesie albo łące, czas w cichym, ciemnym pomieszczeniu.
- 4. Odpoczynek społeczny** czyli ograniczenie kontaktów: spotkanie z jedną osobą, czas w samotności.
- 5. Odpoczynek kreatywny** czyli kontakty i wrażenia pobudzające ciekawość i wyobraźnię: spotkania, sztuki wizualne, muzyka, film, teatr, literatura.
- 6. Odpoczynek emocjonalny** czyli zmniejszenie napięcia, aby odzyskać dostęp do empatii, troski i współczucia; ograniczenie kontaktów wymagających zaangażowania emocjonalnego, spacer, ruch, wysiłek fizyczny.

Staraj się zauważyć moment, w którym kolejne historie, konflikty lub problemy innych osób przekraczają nasze możliwości emocjonalne. Wtedy potrzebna może być przerwa od rozmów wymagających zaangażowania.

- 7. Odpoczynek duchowy lub sensotwórczy** czyli powrót do poczucia sensu i odpowiedzi na pytanie: po co to robię?



W ŚWIECIE SLOTU

Warto czasem zatrzymać się i przypomnieć sobie, dlaczego jesteśmy częścią festiwalu i co jest dla nas w tym doświadczeniu ważne.

Odpoczynek jako element zarządzania zespołem

Lider lub liderka wpływa na sposób odpoczywania całej grupy. Jeśli osoba odpowiedzialna stale pracuje ponad siły, może nieświadomie przekazywać zespołowi przekonanie, że odpoczynek jest mniej ważny niż realizacja zadań. Żeby odpocząć, trzeba rozpoznawać własne deficyty energii i dobierać odpowiednie formy regeneracji.

Dawanie sobie prawa do odpoczynku jest również dawaniem tego prawa innym. Wspólnie ustalcie zasady pracy, dostępności i odpoczynku, tak aby nie pozostawały wyłącznie kwestią indywidualnej decyzji.

Najważniejsze wskazówki

1. Obserwuj ciało, emocje, myśli i poziom energii.
2. Reaguj, zanim pojawi się skrajne wyczerpanie.
3. Rozpoznaj, co powoduje twoje zmęczenie.
4. Pamiętaj, że sen nie jest jedyną formą regeneracji.
5. Dobieraj rodzaj odpoczynku do rodzaju przeciążenia.
6. Sprawdzaj, co pomaga ci w regeneracji.
7. Planuj odpoczynek.
8. Nie traktuj odpoczynku jako nagrody za wykonanie wszystkich zadań.
9. Dawaj innym przykład korzystania z odpoczynku.
10. Rozmawiaj z zespołem o jego energii i potrzebach.

Na koniec

Dbanie o odpoczynek jest elementem odpowiedzialności liderskiej. Pozwala zachować energię, empatię, kreatywność i sprawczość oraz wspierać inne osoby bez doprowadzania siebie i zespołu do przeciążenia.

Uwaga: Warunkiem wprowadzenia jakiejkolwiek zmiany jest zauważenie, co dzieje się z nami i wokół nas - na podstawie tej wiedzy można podjąć kolejne kroki.

Nie ignoruj przedłużającego się zmęczenia. Jeśli mimo odpoczynku nie odzyskujesz sił, zmęczenie nasila się lub utrudnia ci codzienne funkcjonowanie, warto skonsultować się z osobą specjalistyczną z obszaru zdrowia psychicznego lub medycyny.

Materiał powstał na podstawie webinaru Karoliny Pluty „Odpoczynek jako kompetencja”.

Scenariusz ćwiczenia

Przeprowadź je, gdy [zapoznacie się z treścią webinaru](#) i z tekstem.

Autorka: Karolina Pluta

Mapa przeciążeń (w świecie Slotu)

potrzebne: kartki A4 lub większe, flipchart, długopisy, flamastry lub kredki w 7 kolorach (dla każdej osoby), kolorowy papier, klej

grupa: do 16

czas: 60 min

Przed spotkaniem przepis� na flipchart listę rodzajów zmęczenia i ich przyczyn:

- **fizyczne** – wysiłek fizyczny, brak snu, długie stanie lub siedzenie, nieregularne posiłki;
- **mentalne** – wiele decyzji, zadań i informacji, konieczność ciągłego skupienia;
- **sensoryczne** – hałas, światło, tłum, wiele bodźców jednocześnie;
- **emocjonalne** – napięcia, konflikty, odpowiedzialność;
- **społeczne** – wiele kontaktów, rozmów, współpraca z wieloma osobami;
- **kreatywne** – ciągłe wymyślanie rozwiązań, tworzenie i improwizowanie;
- **związane z poczuciem sensu** (z wątplenie, spadek motywacji, niedostrzeganie efektów)
– nakładające się na siebie zmęczenie wynikające z wielu przeciążeń.

Każde z nich opatrz znakiem innego koloru (np. rysunkiem kółka, naklejką).

Krok 1.

Rozdaj kartki i materiały plastyczne.

Krok 2.

Poproś, by każda osoba pomyślała o tym, co może ją obciążać podczas przygotowań do Slotu oraz w jego trakcie.

Krok 3.

Poproś, żeby na swoich kartkach, używając odpowiednio 7 kolorów, przedstawiły działania i sytuacje, których doświadczają oraz ich siłę. Forma jest dowolna – mogą to być proste rysunki, symbole, hasła, np. na mapie, diagramie, wykresie albo coś jeszcze innego.

Krok 4.

Porozmawiajcie na forum:

- którego koloru na poszczególnych kartkach jest najwięcej,
- czy jakiś rodzaj przeciążenia jest wyraźnie dotkliwy dla wszystkich albo dla większości,
- o różnicach i podobieństwach waszych najsilniejszych obciążeń oraz o możliwych tego przyczynach.

Krok 5.

Poproś, by każda osoba zaznaczyła na swojej kartce 2-3 rzeczy, które obciążają ją teraz najbardziej i odpowiedziała sobie na pytania:

- jakiego rodzaju zmęczenie powoduje każde z tych obciążeń?
- jakiego rodzaju odpoczynku najbardziej teraz potrzebuję?
- co mogę zmienić w sposobie pracy, podziale zadań albo organizacji swojego czasu?

Krok 6.

Poproś, by każda osoba zapisała:

- jedną konkretną rzecz, o którą zadba podczas przygotowań do festiwalu,
- jedną, o którą zadba podczas samego festiwalu.

Narzędziownik odporności

Wydawca:

Stowarzyszenie Lokalnych Ośrodków Twórczych

Wrocław, 2026

www.slot.org.pl

Projekt graficzny i skład: Katarzyna Kaleta

Redakcja: Urszula Engelmayer

Przygotowano w ramach projektu “Slot - generator współpracy i odporności”.

Koordynacja: Dorota Ogrodzka, Marta Sztwiertnia



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury Kultura – Interwencje. Edycja 2026

