

# Raporty stolikowe

## Słowo wstępne

W dniu 6 lutego br. w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich odbyła się konferencja “Kryzys psychiczny u osób działających w organizacjach pozarządowych oraz ruchach nieformalnych”. W drugiej części tego spotkania uczestniczki i uczestnicy konferencji wzięli udział w partycypacyjnej pracy warsztatowej koordynowanej przez ekspertów i ekspertki z Fundacji Stabilo, Uniwersytetu SWPS oraz Biura RPO. Zastosowano w niej metodę konsultacyjną World Café. Polega ona na przeprowadzeniu w grupach dyskusji, podczas której nie szuka się gotowych rozwiązań, ale konfrontuje się różne punkty widzenia i oczekiwania zaangażowanych stron. W World Café w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich wzięło udział blisko 70 osób. Każda z nich miała możliwość wypowiedzenia się przy pięciu stolikach w określonych obszarach tematycznych. Na tym etapie prac koncentrowano się bardziej na wymianie doświadczeń oraz zbieraniu pomysłów i dobrych praktyk niż szukaniu ostatecznych i precyzyjnych rozwiązań. Zebrane w ten sposób wyniki dyskusji przy poszczególnych stolikach stanowią punkt wyjścia do przygotowania rekomendacji w zakresie dobrostanu psychicznego w Trzecim Sektorze. Zostały one spisane i opracowane przez ich moderatorów i moderatorki.

Prezentujemy je w tym raporcie.

Dalsze działania nad rekomendacjami będą się już odbywały w kilku grupach roboczych (głównie online). Zgłosiło się do nich już 25 osób. Planujemy także dwa spotkania bezpośrednie, które odbędą się w marcu i maju br. w Biurze RPO. Do **współpracy zapraszamy wszystkich chętnych** (także osoby, które nie uczestniczyły w konferencji 6 lutego 2020 r.). Przyłączyć się można wysyłając zgłoszenie mailowe na adres: [wsparcie@stabilo.org.pl](mailto:wsparcie@stabilo.org.pl) do dnia **23 marca 2020 r.**

Najważniejszym, docelowym zadaniem grup roboczych jest opracowanie materiałów w postaci ulotek, broszury, poradnika, które zostaną wydrukowane oraz upowszechnione online, tak by stały się dostępne dla każdej organizacji i ruchu nieformalnego w Polsce. Chcemy by w opracowaniach znalazły się nie tylko opisy objawów różnych problemów psychicznych takich jak obniżony nastrój, wypalenie zawodowe, depresja, ale także porady, co w takiej sytuacji można zrobić, jak zadbać o siebie, gdzie udać się po pomoc. Bardzo ważne jest także przygotowanie rekomendacji zapobiegania kryzysom psychicznym, a jeśli już do nich dojdzie, określenie procedur wsparcia systemowego w samej organizacji.

Liczymy na to, że wspólnie wypracowane materiały pomogą we wprowadzeniu realnej zmiany systemowej i znacznego zmniejszenia skali problemu związanego z kryzysami psychicznymi wśród NGO i ruchów nieformalnych.

Poniżej znajdują Państwo uwagi i wstępne rekomendacje wypracowane przez uczestników i uczestniczek konferencji 6 lutego 2020 r.

***Łukasz Broniszewski***

*Prezes Fundacji Stabilo*

## **Tematy dyskusji przy pięciu stolikach w ramach World Cafe**

- 1. Jak rozpoznać kryzys zdrowia psychicznego? Objawy i procedury, które można wprowadzić? – Moderatorka:  
Marzena Cypryńska-Nezlek**
- 2. Zmiany systemowe w prawie - ochrona aktywistów i aktywistek. – Moderatorka: Magdalena Wilczyńska**
- 3. Rekomendacje dla osób w kryzysie i dla ich otoczenia (rodzina, sieci nieformalne, ruchy samopomocowe, etc.) – Moderatorki:  
Bianca-Beata Kotoro, Sylwia Kowalska**
- 4. Rekomendacje dla osób zarządzających organizacjami – Moderatorzy: Katarzyna Jagiełło, Dariusz Supeł**
- 5. Jak w interesujący sposób opowiedzieć o problemie w mediach? Media i marketing – Moderator: Adrian Stelmaszyk**

# **I. Jak rozpoznać kryzys zdrowia psychicznego? Objawy i procedury, które można wprowadzić?**

## **Tematy:**

- 1. Uwagi wstępne**
- 2. Symptomy kryzysu:**
  - a. Zmiany w zachowaniu
  - b. Zmiany na poziomie dolegliwości fizycznych
  - c. Zaburzenia nastroju
  - d. Negatywne przekonania
  - e. Trudności na poziomie procesów poznawczych
  - f. Pogarszające się relacje interpersonalne
  - g. Inne niepokojące zachowania i sytuacje
- 3. Na co jeszcze warto zwrócić uwagę?**
- 4. Propozycje procedur jakie można wprowadzić i nad którymi warto pracować**
- 5. Podsumowanie i rekomendacje**

## **1. Uwagi wstępne**

W ramach uwag ogólnych zaznaczyliśmy, że mówiąc o tym, jak rozpoznać kryzys zdrowia psychicznego, warto pamiętać o dwóch różnych perspektywach. Pierwsza z nich koncentruje się na tym jak rozpoznać kryzys u siebie, a druga na tym jak rozpoznać kryzys u innych.

Należy także pamiętać o badaniach okresowych. Nasze złe samopoczucie, czy stan wyczerpania może być związany z kryzysem psychicznym, ale dodatkowo zawsze warto sprawdzić też ogólny stan zdrowia (choćby niedobór witamin).

Jednym z szeroko dyskutowanych problemów był problem wypalenia zawodowego i tutaj zwróciliśmy uwagę na to, aby pamiętać, że wypalenie zawsze ma miejsce w szerszym kontekście organizacyjnym, „a nie w próżni” (cyt. Natalia Sarata). Zatem trzeba myśleć nie tylko o przejawach problemów na poziomie jednostki, ale też o przejawach problemów na poziomie organizacji, czy nawet szerzej - całego systemu.

## **2. Symptomy kryzysu**

### **a. Zmiana w zachowaniu**

Jednym z podstawowych symptomów mogących wskazywać na kryzys psychiczny jest zmiana w zachowaniu, która może przejawiać się zarówno na poziomie jakościowym (np. nowe zachowania), jak i ilościowym (np. zmiana natężenia i częstotliwości określonych zachowań). Krótko mówiąc: osoba w kryzysie zaczyna zachowywać się inaczej niż do tej pory. Na przykład coraz częściej przynosi zwolnienia lekarskie, albo zaczyna unikać kontaktu z innymi; widoczne jest spowolnienie psychoruchowe lub przeciwnie – pobudzenie albo drażliwość. Dotyczy

to zarówno zachowań obserwowanych u innych, jak i zachowań, które możemy zauważyć u siebie.

### **b. Zmiany na poziomie dolegliwości fizycznych**

Ten aspekt łatwiej zauważyć u siebie. Stany, na które w szczególności należy zwrócić uwagę to:

- pogorszenie wyglądu zewnętrznego (np., szara cera, bladość skóry, podkrążone oczy, zmieniona postawa ciała);
- szybsze męczenie się i wolniejsza regeneracja;
- utrzymujące się przez dłuższy czas zaburzenia snu (nieregularny sen, brak snu lub przeciwnie – ciągła senność);
- zaburzenia łaknienia (brak apetytu lub przeciwnie – kompulsywne jedzenie);
- bóle głowy, skoki ciśnienia, przyspieszone bicie serca, zaburzenia jelitowo-żołądkowe, ataki duszności.

W obserwacji zachowania innych warto zwrócić uwagę na np. coraz częściej odwoływane spotkania i zwolnienia lekarskie.

### **c. Zaburzenia nastroju**

Do podstawowych objawów zaburzeń nastroju należą:

- utrzymujący się przez dłuższy czas stan apatii i przygnębienia;
- utrzymujące się przez dłuższy czas napięcie czy niepokój bez konkretnego powodu, którym może towarzyszyć np. przyspieszone bicie serca;
- ogólna drażliwość, złość i poczucie frustracji bez wyraźnego i konkretnego powodu;
- nieadekwatne reakcje emocjonalne (np. nagłe wybuchy złości lub płaczu).

### **d. Negatywne przekonania na swój własny temat, na temat własnej aktywności, innych i świata w ogóle**

Negatywne nastawienie może się przejawiać w szerszy lub węższy sposób. Może odnosić się tylko do odczuć dotyczących danej aktywności lub osoby, ale może też rozszerzyć się na ogólny sposób odbierania świata. Przykładami negatywnego nastawienia są:

- odczucie, że to co robię nie ma sensu, nie ma wartości;
- pesymistyczne przekonania dotyczące przyszłości (wszystko jawi się w ciemnych barwach);
- utrata przyjemności z dotychczasowej aktywności/działalności/pracy;
- utrata zainteresowania pracą/działalnością.

### **e. Trudności na poziomie procesów poznawczych**

Kiedy zauważymy u siebie częstsze lub bardziej intensywne problemy związane z procesami poznawczymi, to może być to sygnał, że mamy do czynienia z kryzysem psychicznym. Jakie problemy poznawcze mogą się pojawić?

- problemy z pamięcią – częste zapominanie o spotkaniach, zadaniach;
- problemy z koncentracją uwagi;
- problemy z podejmowaniem decyzji;
- problemy z rozumowaniem i myśleniem nad złożonymi problemami (czasami problemem mogą być już nawet proste działania arytmetyczne).

#### **f. Pogarszające się relacje interpersonalne**

Kiedy mamy do czynienia z kryzysem psychicznym, to bardzo często przejawia się on pogorszeniem relacji z bliskimi, przyjaciółmi, znajomymi czy współpracownikami. Przykładami takiego pogorszenia relacji są:

- unikanie ludzi i trudności z emocjonalnym zaangażowaniem się;
- wrażenie, że nie jest się w stanie współodczuwać z innymi osobami, bo wydaje się to zbyt obciążające;
- pojawia się coraz częściej cynizm i/lub chęć dystansowania się do innych ludzi.

#### **g. Inne niepokojące zachowania i sytuacje**

Powyższe, podzielone na kategorie, przykłady symptomów kryzysu psychicznego nie wyczerpują całej listy. Pojawiają się także inne problemy, które mogą pogłębić stan kryzysu. Częściej w takiej sytuacji zdarza się ucieczka w używki (np. nadużywanie alkoholu czy narkotyków). Osoby w kryzysie rzadziej wychodzą z inicjatywą i kreatywnymi pomysłami, a także pozorują swą aktywność. Ich reakcje są także często nieadekwatne do sytuacji (np. łatwe popadanie w konflikty). W efekcie pojawia się coraz więcej nieadaptacyjnych zachowań i decyzji. Dodatkowo pojawia się świadomość, że nie tylko czujemy się fatalnie, ale też zauważamy, że to co czujemy, jak reagujemy i zachowujemy się, ma negatywne konsekwencje dla naszego życia.

### **3. Na co jeszcze warto zwrócić uwagę**

Warto zwrócić uwagę na różne zachowania, które są elementem naszej codziennej rutyny i wydają się naturalnym elementem naszych przekonań czy działań. Chodzi o zachowania, które z jednej strony mogą być zwiastunem przyszłych problemów (bo im sprzyjają), a z drugiej strony same w sobie mogą być przejawem nieadaptacyjnych wzorców zachowania. Są to np.:

- angażowanie się ponad miarę (co może doprowadzić do wyczerpania);
- nieumiejętność wyznaczenia granic („biorę wszystkie nadarzające się propozycje”);
- odczuwanie i poddawanie się presji („więcej”, „bardziej”, „lepiej” i „ciągle za mało”);
- interpretacje w kategoriach porażek, kiedy nie jesteśmy w stanie czegoś zrobić (w rzeczywistości możemy nie zauważać, że oczekujemy od siebie rzeczy niemożliwych);

- wpadanie w pułapkę „jeszcze tylko ten projekt”, „jeszcze tylko ten miesiąc/półrocze/rok” (i tak przez kolejne miesiące, a nawet lata).

#### 4. Propozycje procedur, jakie można wprowadzić i nad którymi warto pracować

Po omówieniu problemu i jego objawów zaproponowaliśmy wstępne propozycje procedur, jakie można wprowadzić, aby ograniczyć występowanie kryzysów.

- Warto zastanowić się nad wprowadzeniem **superwizji** jako stałego elementu w standardach organizacji.
- Konsultacje/spotkania grupowe** - do tego są jednak konieczne odpowiednie programy wsparcia, a także poradniki i szkolenia, jak tego rodzaju spotkania grupowe mogą przebiegać.
- Rozwinięcie sieci **treningów interpersonalnych** oraz warsztatów związanych np. z rozumieniem i regulacją emocji czy z uważnością.
- Wprowadzenie **standardów powyżej kodeksu pracy** (np. „dzień pracy w domu”).
- Należy wypracować **narzędzia (kwestionariusze) do samooceny zdrowia psychicznego**, co pozwoli określić, jak rozpoznać symptomy, czy jak reagować.

#### 5. Podsumowanie i rekomendacje

Zaproponowaliśmy wstępny katalog objawów emocjonalnych, fizycznych, społecznych czy poznawczych w sytuacji kryzysu zdrowia psychicznego. Nie staraliśmy się jednak precyzować ani natężenia, ani częstości tych objawów, czyli np. ustalenie gdzie jest norma (rozumiana, jako brak powodów do zmartwień), a gdzie zaczyna się problem.

**Rekomendacja dla dalszej pracy:** warto stworzyć narzędzie (kwestionariusz) do samooceny zdrowia psychicznego, gdzie zawarte byłyby niepokojące symptomy (z określeniem częstości i nasilenia) oraz ilościowe wskaźniki „kiedy i jak warto/należy zareagować”. To miałyby stanowić coś w rodzaju narzędzia alarmującego „potrzebujesz wsparcia” „skorzystaj z pomocy”.

Jest tu jednak założenie, że taka procedura samooceny powinna być jedynie elementem szerszego programu wsparcia. Po uzyskaniu alarmowego komunikatu „szukam wsparcia” osoba musi mieć możliwość znalezienia wsparcia, aby taki komunikat miał rzeczywisty sens. Zatem potrzeba stworzenia szerokiego programu wzajemnego wsparcia w organizacjach i ruchach: od stworzenia procedur samooceny, poprzez procedury grup wsparcia, sieci szkoleń i warsztatów i superwizji.

## II. Zmiany systemowe w prawie - ochrona aktywistów i aktywistek

**Tematy:**

1. **Ochrona systemowa przed atakami z zewnątrz (działania policji, ochrona przed mową nienawiści, ataki na siedziby NGO-sów).**
2. **Ochrona systemowa przed zagrożeniami wewnątrz organizacji:**
  - a. Ochrona praw pracowniczych
  - b. Ustawa o wolontariacie
  - c. Procedury antymobbingowe
  - d. Związki zawodowe
  - e. Regulacje dot. czasu pracy
  - f. Badania okresowe - rozpoznawanie wypalenia zawodowego jako jednostki chorobowej
  - g. Organy nadzorcze i ich uprawnienia
  - h. Fundusze europejskie – potencjalna rola komitetu monitorującego.
3. **Dodatkowe rekomendacje i problemy:**
  - a. Dostęp do lekarza,
  - b. Dostęp do prawnika,
  - c. Edukacja (w tym edukacja lekarzy),
  - d. Działalność sieciowa NGO-sów - wsparcie wewnątrzsektorowe.

Pierwszą i kluczową uwagą było wskazanie, że w polskim prawie właściwie nie istnieje system ochrony aktywistów i aktywistek. W omawianym zakresie zdiagnozowaliśmy dwa odrębne obszary – ochrona aktywistów i aktywistek przed atakami i naciskami **z zewnątrz** oraz ochrona **wewnątrz** organizacji i ruchów, w których działają.

**Pierwsza strefa** dotyczy przede wszystkim ochrony przed nadużyciami ze strony policji, mową nienawiści, atakami w mediach publicznych, naciskami ze strony władz lokalnych. Podczas dyskusji wskazywaliśmy, że ataki personalne są skierowane szczególnie na liderów ruchów oraz osoby aktywne w mediach społecznościowych. Pierwszym, podstawowym postulatem była konieczność wpłynięcia na funkcjonariuszy policji, by faktycznie reagowali na zgłoszenia mowy nienawiści, w tym na mowę nienawiści w Internecie. W związku z tym postulujemy również wprowadzenie ułatwionej procedury skutecznego zgłaszania, np. poprzez przeniesienie obowiązku ustalenia sprawcy na organy policji lub prokuraturę lub wprowadzenie instytucji tzw. ślepego pozwu w kontekście spraw cywilnych o ochronę dobrego imienia. W kontekście ochrony zagwarantowanej prawem karnym postulujemy rozszerzenie przesłanek odpowiedzialności za mowę nienawiści wobec osób z niepełnosprawnościami, osób LGBT oraz migrantów.

W drugim zakresie – **ochrony wewnątrz organizacji** – należy wyraźnie podkreślić, że sytuacja działaczy i działaczek różni się diametralnie w zależności od tego czy są oni zatrudnieni, czy działają na podstawie umów cywilnoprawnych, czy działają jako wolontariusze na podstawie umowy o wolontariat lub czy ich działalność nie jest w żaden sposób sformalizowana. W ostatnim przypadku ochrona przed naciskami lub atakami właściwie nie istnieje. Postulujemy w tym zakresie wprowadzenie ulg podatkowych dla organizacji pozarządowych, które zatrudniają na umowy o pracę.

W kontekście wolontariuszy i wolontariuszek rekomendujemy przekrojowe zmiany systemowe, które spowodowałyby objęcie ich analogiczną do pracowników ochroną, w szczególności w kontekście mobbingu. Naciski wewnątrz organizacji mogą pojawić się w każdej sytuacji podwładności/zależności, a wolontariusze (praktykanci, stażyści) są szczególnie narażeni, m.in. w związku z wiekiem, a także często z niewielkim doświadczeniem.

W kontekście ochrony przed mobbingiem, niezależnie od formy zatrudnienia, postulujemy wprowadzenie wewnątrz organizacji obligatoryjnych procedur antymobbingowych. Zasadnym jest wprowadzenie przez ustawodawcę odpowiednich kryteriów, które wskazana procedura musiałaby spełniać, między innymi by zapewnić bezpieczeństwo osoby zgłaszającej oraz stworzyć odpowiednią atmosferę bezpieczeństwa. Uznaliśmy również, że procedury anty-mobbingowe powinny być wprowadzone analogicznie wewnątrz fundacji i stowarzyszeń.

W kontekście zatrudnienia na umowę o pracę stwierdziliśmy, że teoretycznie ochrona jest najszersza, jednakże wielokrotnie aktywiści i aktywistki mają poczucie, że 'nie mają prawa iść na zwolnienie lub wziąć urlopu'. Pracownicy bardzo często nie znają swoich praw co znacząco wpływa na poziom nadużyć. Nieprzestrzeganie kodeksu pracy wynika jednak także często z poczucia misji. Wielokrotnie wskazywanym postulatem była konieczność faktycznego egzekwowania przepisów dotyczących wymiaru czasu pracy. Dodatkowym postulatem było wprowadzenie rozwiązań analogicznych do m.in. Finlandii czy Japonii, tj. skrócenie tygodnia pracy lub liczby godzin tygodniowo.

Ochrona pracowników powinna być szersza w momencie zdiagnozowania problemu na wczesnym etapie. Pojawił się postulat wprowadzenia urlopu na poprawienie stanu zdrowia w kontekście wypalenia zawodowego, analogicznego do urlopu uregulowanego w Karcie Nauczyciela. Dodatkowo rekomendowano, by po zwolnieniu możliwy był stopniowy powrót do pracy, np. poprzez wprowadzenie elastycznych godzin pracy, zmniejszenie wymiaru pracy, wprowadzenie możliwości pracy zdalnej, wprowadzenie okresu ochronnego podczas którego pensja pracownika byłaby częściowo pokrywana przez pracodawcę (w wymiarze faktycznie wykonywanej pracy), a częściowo przez ZUS (w wymiarze w którym nie jest jeszcze możliwy powrót do obowiązków służbowych). Powtarzającym się postulatem było wprowadzenie instytucji płatnego urlopu profilaktycznego zanim nastąpi wypalenie. W kontekście dystrybucji grantów oraz dotacji samorządowych uczestnicy dyskusji zwracali uwagę, że konieczność zapewnienia odpowiednich procedur (m.in. antymobbingowych) mogłaby zostać wpisana jako jedna z klauzul społecznych podczas przetargu.

Kolejnym postulatem było odpowiednie określenie zakresu obowiązków i nieumniejszania istniejącego ryzyka przez pracodawcę. W sytuacji jeśli praca związana jest z określonym stresem i możliwością występowania nacisków oraz presji, wskazywano konieczność uregulowania kwestii superwizji. Problem nie jest obecnie odpowiednio rozpoznawany i diagnozowany. Rekomendowano poprawę i zaktualizowanie stanowiskowych badań lekarskich, konsultacje medyczne oraz włączenie szkolenia pod kątem wypalenia do szkolenia BHP.

W trakcie dyskusji wskazywano również na konieczność zwiększenia świadomości co do możliwości otrzymania zwolnienia lekarskiego, w związku z wypaleniem zawodowym. Choć wypalenie funkcjonować będzie od 2022 roku jako jednostka w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób, najprawdopodobniej nie będzie ono funkcjonować jako osobna jednostka chorobowa, a jedynie jako zjawisko zawodowe, które wpływa na stan zdrowia. W kontekście zapaści służby zdrowia, w szczególności opieki psychiatrycznej, wskazywano, że dostęp do lekarzy jest bardzo utrudniony. Postulowano zapewnienie refundowania kosztów leczenia prywatnego w sytuacji, gdy leczenie w ramach NFZ jest niemożliwe, analogicznie do procedury zwrotu kosztów za leczenie za granicą.

Wskazywano również na rolę związków zawodowych. Ustawodawca nie powinien ingerować nadmiernie w kompetencje i aktywność związków, jednakże



przepisy określające zakres ich działalności powinny zostać znowelizowane tak, by odpowiadały na bieżące potrzeby pracowników, a także realiom pracy organizacji pozarządowych. Postulowano także by rozpowszechnić instytucję społecznego inspektora pracy, który może zostać powołany przez związek w celu ochrony pracowników.

Osobno dyskutowano nad ewentualnym rozszerzeniem kompetencji organów nadzorczych (starosta, wojewoda, odpowiedni minister), które mogłyby diagnozować przypadki nadużyć przełożonych. Stwierdzono jednak, że rozszerzanie kompetencji organów nadzorczych nie przyniosłoby spodziewanych rezultatów i doprowadziłoby raczej w efekcie do większej presji na organizacje pozarządowe. Wskazano, że właściwym organem jest Państwowa Inspekcja Pracy, która powinna regularnie i kompleksowo podejmować kontrole i działania w celu ochrony pracowników. Dodatkowo wskazano, że organami, które mogłyby podejmować działania w tym zakresie są komitety monitorujące dystrybucję funduszy europejskich. Rozważano również jaka powinna być rola innych instytucji państwowych takich jak MOPSy i GOPSy.

Kolejnym aspektem były działania, które mogłyby podejmować w tym zakresie same organizacje pozarządowe, niezależnie od uregulowań ustawowych. Postulowano wprowadzenie audytów pod kątem wypalenia i zdrowia psychicznego aktywistów, stworzenia sieci wymiany informacji w tym zakresie (wsparcie wewnątrzsektorowe), stworzenie wzorów procedur, które mogą zostać zaadaptowane przez organizację, a także wsparcie w stosowaniu prawa i zrozumieniu obowiązujących regulacji.

Wielokrotnie powtarzającym się postulatem była konieczność odpowiedniej edukacji, oraz poszerzenie świadomości lekarzy w tym zakresie, np. poprzez wprowadzenie szkoleń dot. wypalenia zawodowego i włączenie informacji o tym zjawisku do podstawy programowej na studiach medycznych. Postulowano także pracę na rzecz zwiększenia świadomości społecznej poprzez kampanie finansowane z budżetu państwa oraz zwiększenia świadomości pracowników poprzez celowe szkolenia wewnątrz organizacji.

### **III. Rekomendacje dla osób w kryzysie i dla ich otoczenia (rodzina, sieci nieformalne, ruchy samopomocowe, itd.)**

Uczestnicy dyskusji opracowali rekomendacje zarówno dla osób, które same zmagają się z kryzysem zdrowia psychicznego czy z wypaleniem zawodowym, ale także dla ich otoczenia. Jest to bardzo ważne, aby podejmować działania także na rzecz otoczenia osób dotkniętych kryzysem, ponieważ odbija się on także na rodzinie, współpracownikach, znajomych, itd. - W tym wymiarze niezbędna jest szeroko pojęta edukacja dotycząca nie tylko samych kryzysów psychicznych, ale także wiedzy o specyfice organizacji pozarządowych i aktywizmu.

#### **Wypracowane rekomendacje:**

##### **a. Edukacja**

- **Uznanie choroby jaką jest np. depresja, czy pewnych zjawisk**, takich jak mobbing, wypalenie zawodowe, stres pourazowy PTSD. W świadomości społecznej osoby mierzące się np. z depresją często są stygmatyzowane, albo ich problem jest trywializowany. Należy to zmienić poprzez edukację i odpowiednie kampanie informacyjne.

- **Edukacja mówiąca o tym, czym jest kryzys.** – Celem takiej edukacji będzie zapobieganie stygmatyzacji, walka z mitami i stereotypami, łamanie społecznego tabu.

- **Edukacja zwiększająca wiedzę o aktywizmie** - Poziom wiedzy o specyfice działalności organizacji pozarządowych i ruchów nieformalnych jest stosunkowo nieduży i obciążony wieloma mitami i medialnymi kalkami. Należy otwarcie mówić o tym, czym jest aktywizm i z jakimi wiąże się profity, a jakimi zagrożeniami. Ma to znaczenie także wewnątrzsektorowe, ponieważ dobrze jest czerpać z wiedzy z innych ruchów i organizacji, aby nie wyważać już otwartych drzwi.

- **Edukacja liderów** - to kolejne ważne działanie edukacyjne skierowane do liderów, członków zarządów organizacji. Takie osoby powinny mieć wiedzę o wyczerpaniu, wypaleniu zawodowym, stresie, traumie, itd. Warto uświadomić zarządzającym organizacjami, że czasem danie 1,5 miesiąca płatnego wolnego może być dobrą inwestycją, a nie stratą czy porażką.

- **Znajomość prawa i procedur.** - Ważna jest świadomość tego kiedy np. można wziąć zwolnienie L4, jakie obowiązują prawa pracy dotyczące wymiaru godzinowego i zaangażowania.

## **b. Wsparcie merytoryczne i instytucjonalne**

- **Opracowanie wykazu/poradnika**, w którym znalazłyby się informacje gdzie szukać pomocy prawnej, medycznej oraz psychologicznej. Będzie to tzw. "ABC dla NGO" - czyli standardy, dobre praktyki, a także przykłady i historie osób, które mierzyły się z kryzysami.

- **Wsparcie specjalistyczne.** - Należałoby stworzyć i powiększać sukcesywnie sieć psychologów, terapeutów, psychiatrów, prawników, pracujących pro bono. (*Np. dany specjalista deklaruje, że np. ostatni czwartek miesiąca pracuje nieodpłatnie od 16 do 18*). Zawsze należy podawać konkretny adres, nazwisko, instytucję - lekarza, psychologa, prawnika, a szczególnie wtedy, gdy osoba nie chce/nie potrafi rozmawiać, prosić, jest na dany moment bezradna.

- **Wsparcie społeczne.** - Warto stworzyć też grupy wsparcia na odległość. Sieci grupowe pozwolą odciążyc i wesprzeć aktywistki i aktywistów. Ważne, żeby osobie w kryzysie u specjalisty towarzyszył ktoś bliski - ktoś z pracy, z rodziny, znajomych.

## **c. Komunikacja i relacje**

- **Najpierw należy zadbać o siebie.** - Podobnie, jak w instrukcji samolotowej, która mówi, że jeśli wypadną maski z tlenem, to najpierw zakładamy maskę sobie, a potem dziecku. To jest niezbędne, aby móc pomóc innej osobie. Ważna jest osobista higiena

psychiczna i dbanie o odpowiedni balans pomiędzy pracą/aktywizmem, a życiem prywatnym, rozwojem, relaksem, itd.

- **Dbanie o relacje.** – Kontakty interpersonalne są najważniejszym buforem bezpieczeństwa - dają wsparcie, zapobiegają poczuciu osamotnienia. Należy o nie dbać zarówno w organizacji, jak i w gronie rodziny, znajomych i przyjaciół. Warto mieć taki numer w telefonie, czyli taką osobę lub osoby, do których zawsze można wysłać wiadomość lub zadzwonić.

- **Szczerość wobec siebie i innych.** – Mamy prawo być w kiepskiej formie, mieć gorszy dzień. Ważne, żeby jasno to zakomunikować. Rozmowa oraz „supewizja” w rodzinie, ze znajomymi, czy z przyjaciółmi może zapobiec niejednej sytuacji kryzysowej.

#### **d. Budowanie zespołu**

- **Wypracowanie „norm” w zespole** – Kiedy widzimy innych współpracowników i ich ewentualne przepracowanie, powinniśmy jako zespół reagować. Jeśli zostaną wypracowane odpowiednie procedury, to zgodnie z nimi można zaproponować współpracownikowi czas wolny, albo zmienić podział obowiązków. Ważne, by w zespole planować nie tylko obowiązki i pracę, ale także urlop i wypoczynek.

- **Zasada pracy zespołowej** - ma znaczyć coś więcej, niż tylko wspólną pracę. Rywalizacje zamieniamy na współdziałanie. To znaczy, że umawiamy się na nazywanie rzeczy i sytuacji po imieniu, przyzwalamy sobie wzajemnie na obniżone czasem samopoczucie. Jasno nazywamy to, co się z nami dzieje, uczymy się reagować zawsze z empatią i kulturą osobistą, nie raniąc innych. Wspólnie pracujemy nad inteligencją emocjonalną i dobrą komunikacją. To uczyni nas wrażliwymi na świat i innych. Cenny jest konstruktywny feedback – np. widzę twój postęp, realizujesz to, co zostało zaplanowane.

- **Urlop jako czas wolny od pracy.** - Urlop jest po to, aby dokonać regeneracji. Nie zabieramy zadań z pracy na czas wolny. Urlop ma być od wszystkiego – czyli od wszelkich działań związanych z pracą zawodową, społeczną, aktywistyczną.

### **IV. Rekomendacje dla osób zarządzających organizacjami**

#### **1. Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna**

- a. Napisana wspólnie przez zarząd organizacji oraz zespół/osoby należące do ruchu.
- b. Jasno określone procedury.
- c. Ewaluowana regularnie.
- d. Dobrze komunikowana oraz utrzymywana jako żywy twór, przypominana na przykład w formie quizów.

#### **2. Polityka przeciwdziałania wypaleniu i wspierania zdrowia psychicznego (lub radzenia sobie z kryzysem psychicznym).**

- a. Być może powinna być uwspólniona przez całe środowisko organizacji pozarządowych. - Wypracowanie standardu wśród szerokiego grona organizacji społecznych.
- b. Jasno określone procedury.

- c. Ewaluowana regularnie.
- d. Dobrze komunikowana oraz utrzymywana jako żywy twór, przypominana na przykład w formie quizów.
- e. Uznająca, że osoby w kryzysie psychicznym istnieją w organizacjach i zespołach, co jest również związane z postępującym wzrostem poziomu kryzysu zdrowia psychicznego w społeczeństwie.
- f. Potrzebne jest opracowanie kompendium wiedzy prawnej co można, a czego nie można dla pracodawcy (np. pytanie kiedy skończy się L4).
- g. Jasny komunikat dla osób w kryzysie o ich prawach i obowiązkach.
- h. Zadbanie o osoby, które dbają o innych - np. członków komisji pracowniczej w związkach zawodowych.

**3. Nastawienie na wzmacnianie liderstwa i nieustawianie w pracy nad kształceniem umiejętności i kompetencji pomagających w zarządzaniu. Podnoszenie świadomości rangi i miejsca w hierarchii, wraz z wynikającą z tego dodatkową odpowiedzialnością.**

**4. Wsparcie dla osób:**

**A. na najwyższych stanowiskach:**

- a. Superwizja - praktycznie nie występująca w organizacjach pozarządowych, sprawdzająca się za to np. w korporacjach.
- b. Wypracowanie dobrych praktyk przez organizacje parasolowe lub federacyjne - to szczególnie ważne dla mniejszych organizacji.
- c. Częste treningi interpersonalne, feedbackowe.
- d. Zapewnienie możliwości szczerzej i najlepiej anonimowej oceny przez zespół.
- e. Rozróżnienie między liderami i managerami, dbałość o przydzielanie zadań zgodnie z osobowością.

**B. ogółu pracowników:**

- a. Identyfikacja ryzyk związanych z określonymi stanowiskami i zadaniami - należy np. pamiętać o istnieniu zapośredniczonej traumy.
- b. Formy samopomocowe, które są w ruchach nieformalnych - które z nich do przeniesienia do organizacji społecznych formalnych?
- c. Przydzielanie zadań i obowiązków adekwatnych do kompetencji, które ludzie mają i tego, gdzie mają najwyższą motywację.
- d. Otwarta dyskusja o wypaleniu oraz innych kryzysach zdrowia psychicznego, a do tego regularne treningi, jasna komunikacja, znajomość podstawowych zasad wsparcia dla osób w kryzysie i ich zespołów.
- e. Wsparcie indywidualne w razie konieczności.
- f. Zapewnienie wsparcia psychologicznego w organizacjach, których obszar działania wystawia członków organizacji na szczególne zagrożenia dobrostanu psychicznego.
- g. Procesy ewaluacyjne, oparte na ewaluacji 360°, obejmujące cały zespół, łącznie z zarządem.
- h. Hejt i nienawiść - uwspólnione sposoby radzenia sobie z nim, także w sieci.

**5. Kultura organizacji - potrzebne jest nadanie jej większej wagi:**

- a. Wprowadzanie i utrwalanie standardów otwartej, nieprzemocowej i szczerzej komunikacji nastawionej na porozumienie.
- b. Słowo przepraszam jako punkt wyjścia do rozmowy.

- c. Wzmocnienie i nauka cieszenia się, świętowania i radości.
- d. Przyzwolenie na odpoczynek, odejście od żyłowania i kultu przepracowania; procedury awaryjne (kto zastąpi niezastąpionych?).
- e. Treningi mediacyjne.
- f. Gromadzenie informacji dlaczego ludzie odchodzą z organizacji - uczenie się na podstawie tych informacji.

#### **6. Parasolowa pomoc dla organizacji społecznych:**

- a. Wsparcie przez organizację parasolową lub powołanie nowej organizacji parasolowej, szczególnie aby pomóc uporać się z wyzwaniem mniejszym organizacjom oraz ruchom nieformalnym.
- b. Infolinia dla NGO, poradnia internetowa, telefon zaufania, "grupa szybkiego reagowania".

Pozostaje pytanie - jak wspomóc ruchy nieformalne? W jaki sposób docierać do aktywistek i aktywistów takich ruchów, jak identyfikować te ruchy? I co ważne, czy aktywiści i aktywistki ruchów nieformalnych będą chcieli korzystać ze wsparcia sformalizowanych organizacji?

## **V. Jak w interesujący sposób opowiedzieć o problemie kryzysów psychicznych w mediach?**

Podczas dyskusji zdiagnozowaliśmy podstawowe problemy w kontekście zarówno kryzysów zdrowia psychicznego, jak i szerzej działalności organizacji pozarządowych i ruchów nieformalnych. Uczestnicy wskazali na pejoratywny język i na czarny PR wymierzony w organizacje. Wypracowaliśmy też rekomendacje, które mogą pomóc we współpracy z mediami.

### **Problemy:**

- 1) **Język** – Bardzo często w medialnych przekazach pojawiają się określenia pejoratywne ("wariat", "słaby", "ekooszołom", itd.), w sposób lekceważący albo bezosobowy i kronikarski mówi się o przypadkach samobójstw, załamania, itd. Wypalenie zawodowe często funkcjonuje jako abstrakcyjne pojęcie, a nie realny problem.
- 2) **Czarny PR wymierzony w organizacje pozarządowe oraz aktywistów i aktywistki.** – Poddaje się w wątpliwość finansowanie organizacji i ruchów oddolnych, szuka się sensacji, przedstawia się problemy prawne, albo wpisuje się działania organizacji w kontekst polityczny i ideologiczny.

### **Rekomendacje:**

- 1) **Język** – W kontekście kryzysów psychicznych powinniśmy dbać o odpowiedni język, który opisuje zjawisko zgodnie z obecną wiedzą, a nie w oparciu o stereotypy i uprzedzenia. Co więcej, pojęcie „wypalenia zawodowego” nie powinno być trywializowane, tylko uznane za coraz poważniejszy problem, który należy przybliżyć odbiorcom mediów.

- 2) **Znane osoby z sektora / przemysłane i ciekawe kampanie społeczne –**  
Należałoby zaangażować do działań medialnych rozpoznawalne osoby z 3. sektora oraz z ruchów nieformalnych. Istotne jest, aby opowiadać pogłębione i autentyczne historie, a nie suche fakty, które nie zainteresują odbiorców. W historiach powinniśmy się skupić bardziej na tym, co organizacje i aktywiści/aktywistki robią, jak zmieniają świat w wymiarze lokalnym i globalnym. Powinniśmy otwarcie mówić o specyfice pracy, procedurach z jakimi boryka się sektor, a także o finansach i zarobkach. Ważne jest też to, byśmy nie budowali obrazu herosa z NGO, który ma na koncie tylko sukcesy i dla którego porażka nie istnieje. – To pozwoliłoby się wyrwać ze spirali kolejnych rekordów zbiórek, sukcesów, itd. Jest to ważne, ponieważ narracja ciągłego sukcesu może generować frustracje i pogłębiać kryzysy psychiczne działaczy i działaczek. W historiach warto przedstawiać nie tylko ludzi, ale i ogólną wagę i znaczenie sektora dla społeczeństwa i lokalnych społeczności. – Musimy mówić wprost o tym, co dobrego robią aktywiści i aktywistki, a kryzys starać się przekuć na dobro (np. historia Jana Meli).
- 3) **Budowanie świadomości o specyfice pracy w NGO – pozytywny PR. –** Ma to związek z poprzednią rekomendacją. Ważne jest wypracowanie pozytywnego PR-u organizacji i ruchów nieformalnych. Mówienie o tym: co zrobiliśmy, co się dzięki temu zmieniło, jak działamy, itd.
- 4) **Rozdzielenie narracji** – Inne komunikaty/historie opisujemy w mediach sektorowych (np. ngo.pl). Są one bardziej skoncentrowane na istnieniu problemu i na poradnictwie - jakie są procedury, prawa, jakie wsparcie mogą uzyskać osoby w kryzysie i gdzie mogą się zgłosić. Dla szerszego grona odbiorców powinniśmy skoncentrować się bardziej na działalności, aktywizmie, sukcesach i porażkach, ale bez akcentowania kryzysów i wypalenia. – Obie formy łączy jednak aspekt edukacyjny.
- 5) **Normalizacja dyskursu - dopuszczenie do dyskursu porażki/niepowodzenia –** ważne jest, abyśmy umieli mówić o porażkach jako o czymś zwyczajnym, co jest wpisane w działalność społeczną. Jako o czymś, co może się przydarzyć. – Nie powinniśmy tego ani demonizować, ani trywializować, bo obie te postawy mogą wpływać negatywnie na dobrostan psychiczny aktywistów i aktywistek. – Jest to trudne zadanie ze względu na presję projektową, wskaźnikową, itd.
- 6) **Dobre praktyki radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi i wypaleniem –** Zebranie rekomendacji, procedur, porad w postaci publikacji, która mogłaby być opublikowana w mediach sektorowych.
- 7) **Zróżnicowanie kanałów komunikacji i grup odbiorców** – jest to jedna z istotnych rekomendacji, aby stosować różne kanały komunikacji, trafiające do różnych grup odbiorców. – Duże kampanie społeczne są drogie i nie trafiają do wszystkich. Warto korzystać z mediów lokalnych. Jeśli chcemy dotrzeć do osób starszych, to warto skoncentrować się na mediach ogólnopolskich (telewizja, programy śniadaniowe, gazety papierowe, radio). Jeśli chcemy trafić do młodych aktywistów i aktywistek, to trzeba się skoncentrować na social mediach (Facebook, Twitter, Instagram, TikTok, YouTube). Warto angażować blogerów, vlogerów, stosować memy, za pośrednictwem których w języku młodych ludzi można opowiedzieć o sektorze i o jego dobrych jak i problematycznych stronach.