

NARZĘDZIA I ZASOBY

Osoby i organizacje opisane w tym opracowaniu dokonywały wyboru stosowanych przez siebie taktyk w oparciu o sytuację, w której działały, mając świadomość zarówno swojego potencjału jak i ryzyka, z jakim muszą się zmierzyć. Wybrane taktyki stawały się częścią szerszych strategii nakierowanych na osiągnięcie jasno określonych celów. Aby poszczególne taktyki, przynajmniej w pewnym zakresie, okazały się dla Ciebie użyteczne, powinieneś rozpocząć od oceny swojej sytuacji: okoliczności, w których działasz, celów, zasobów i sprzymierzeńców, którymi dysponujesz. Ta sekcja Podręcznika przedstawia narzędzia, które mogą zostać wykorzystane w procesie tej oceny.

Rozwijanie twórczych strategii i taktyk

Ta sekcja ma na celu zidentyfikowanie stawianych przed sobą celów i zamierzeń, które chce się zrealizować oraz określenia możliwych strategii i taktyk. Można wykorzystać ją do zaplanowania i ustrukturyzowania rozmów i ustaleń prowadzonych wewnątrz organizacji oraz do uporządkowania własnych przemyśleń i pomysłów.

Przekazanie innym swojej taktyki: Przykładowa prezentacja taktyki

Przykładowa prezentacja taktyki umożliwi wskazanie innym, jak mogą zastosować taktykę, która sprawdziła się w Twojej pracy. Zasadniczą częścią projektu „Nowe Taktyki w Prawach Człowieka” jest umożliwienie nawiązania wzajemnych kontaktów przez praktyków, którzy wymieniają się doświadczeniami związanymi z wypracowanym przez siebie taktykami. Mamy nadzieję, że ta książka będzie dla Was inspiracją w tym kierunku.

Adaptacja taktyk

Odpowiedź na pytania zawarte w tej sekcji umożliwiają ocenę czy określona taktyka (lub jej część) może przyczynić się do realizacji danego celu. Nie każda taktyka jest właściwa w każdej sytuacji.

Troska o to, co najcenniejsze: ochrona samego siebie

Przy ocenie swoich mocnych stron i możliwości ważne jest pamiętanie o samym sobie i swoich współpracownikach. Zawarta w tej sekcji lista pytań umożliwia określenie sposobów, w jaki powinieneś chronić samego siebie i swoich współpracowników.

ROZWIJANIE TWÓRCZYCH STRATEGII I TAKTYK

Strategia, której nie towarzyszy taktyka, jest najwolniejszą z dróg do zwycięstwa. Taktyki, którym nie towarzyszy strategia, są zgiełkiem zapowiadającym przegraną.

— Sun Tzu

Myśl Sun Tzu, zapisana ponad 2 000 lat temu, wskazuje, że planowanie, które nie prowadzi do podjęcia działania, jest daremne, a działanie nie poprzedzone planowaniem prowadzi do klęski. Trzy płaszczyzny analizy zarysowane przez Sun Tzu są podstawą osiągnięcia sukcesu.

Poznaj siebie

Nie twórz propagandy samego siebie. Należy mieć realistyczną wizję swojej osoby, swoich mocnych i słabych stron, zasobów, którymi się dysponuje, dostępnych możliwości i wsparcia. Równie ważne jest jasne zrozumienie zdolności i ograniczeń przeciwnika.

Poznaj swojego przeciwnika

Nie buduj swojej wiedzy jedynie na tym, co mówi Twój przeciwnik. Zrozumienie silnych i słabych stron przeciwnika, jego zasobów i zdolności działania jest konieczne dla określenia właściwego momentu i stosownego sposobu działania, co ma kluczowe znaczenie dla skuteczności Twojej pracy. Szczególną uwagę należy poświęcić zrozumieniu strategii przeciwnika, aby uniemożliwić mu działanie zgodnie z nią.

Poznaj swoje pole działania

Polem działania w dosłownym sensie może być teren, na którym zmierzysz się ze swoim przeciwnikiem. Polem może być także czas lub przestrzeń, uwarunkowania prawne, społeczne i kulturowe bądź środowisko, w jakim działasz. Określenie strategii możliwe jest po zebraniu informacji dotyczących tych kwestii i przeanalizowaniu ich. Strategia stanowi zespół decyzji co do tego, jakich i kiedy użyć taktyk. Wynika ona z nadrzędnego celu, który może obejmować: podstawowe założenia działania danej organizacji, wybrane grupy docelowe oraz dostępne zasoby. Na taktykę składają się poszczególne konkretne działania nakierowane na wywarcie wpływu na określoną sytuację. Trzeba podkreślić, że taktyki stanowią część szerszej strategii i służą jej realizacji.

NA POCZĄTEK

Rozpoczynając pracę powinieneś pamiętać o kilku ważnych rzeczach.

Współpraca z innymi

Jeśli tylko jest to możliwe, spróbuj zbudować wokół siebie grupę ludzi, którzy prezentują różne punkty widzenia, pochodzenie i zasób doświadczeń. Poszerzy to zasób pomysłów, jakie grupa będzie wypracowywać, a także umożliwi większej ilości osób i środowisk wymianę poglądami i uczenie się od siebie. Dyskusja powinna zawsze opierać się na kilku podstawowych regułach, takich jak: wzajemny szacunek oraz zasada, że w danym momencie wypowiada się tylko jedna osoba, a ci, którzy jeszcze nie zabierali głosu mają pierwszeństwo przed tymi, którzy mogli już wyrazić swoje zdanie.

Każdy pomysł jest cenny. Lekceważące uwagi są niedopuszczalne i powinny być odrzucone. Ocena poszczególnych pomysłów powinna mieć konstruktywny charakter, przy ustaleniu zasad interwencji, kiedy jeden z uczestników spotkania dominuje dyskusję.

Zebranie pomysłów

Należy zebrać tak wiele pomysłów, ile tylko się da. Każdy z uczestników rozmowy powinien włączyć się w ten proces, nie należy odrzucać przedwcześnie pomysłów, które mogą wydawać się zbyt trudne do wdrożenia, zbyt oczywiste albo niezrozumiałe. Żaden z pomysłów nie może jednak, pod żadnym pozorem, odwoływać się do użycia przemocy – jest to wymogiem ich wiarygodności. Wszystkie pomysły powinny zostać zapisane, niektóre będą później szerzej dyskutowane, inne nie, ale nie należy z żadnego rezygnować. Po bliższym przyjrzeniu się może okazać się, że pomysł, który wydał się na pierwszy rzut oka dziwny, ma w istocie potrzebny element zaskoczenia. Na późniejszym etapie konieczna będzie dogłębna analiza, ale na początku celem jest zebranie jak największej ilości pomysłów.

Dokumentacja procesu

Pomysły można zapisać na arkuszu papieru lub na tablicy, co umożliwi całej grupie śledzenie procesu ich tworzenia. Dokumentacja pozwala na utrwalenie wszystkich elementów i pozwala na wrócenie do pomysłu na późniejszym etapie oraz przekazanie go innym osobom. Należy jednak uwzględnić ryzyko, jakie w pewnych sytuacjach może wiązać się z tworzeniem pisemnej dokumentacji.

Krok pierwszy: Zidentyfikowanie problemu

Jaki problem ma zostać rozwiązany? Przygotuj listę głównych elementów problemu, aby móc przeanalizować jego poszczególne części. Łatwiej będzie oceniać je pojedynczo, wypracowując krok po kroku rozwiązanie głównego problemu. Czy jest związany z określonym zachowaniem, sytuacją, polityką prowadzoną przez władze, przepisami prawa lub działaniami pojedynczej osoby? Określ problem w jednym krótkim zdaniu.

Krok drugi: Określenie kierunku działania

Twoje działania nakierowane muszą zostać na osobę, miejsce lub przedmiot, na które chcesz wywrzeć wpływ. Kto lub co odpowiada za zidentyfikowany przez Ciebie problem? Jakie osoby są w głównej mierze odpowiedzialne za powstanie i trwanie tych problemów? Czy do problemu przyczynia się polityka władz, określone przepisy prawa lub praktyka działania? Czy jakieś instytucje mają za zadania rozwiązanie tego problemu? Jeśli takie instytucje istnieją, dlaczego ich działania są nieskuteczne? Określ jeden lub dwa podmioty czy kwestie, na które chcesz wywrzeć wpływ.

Krok trzeci: Określenie celów

Jaki wpływ chcesz wywrzeć na problem? Krótko opisz planowany skutek swoich działań. Pomyśl o tym, co zrobiłbyś, mając całkowitą swobodę działania. Nie staraj się ograniczać – zaletą pracy w grupie jest

zrównoważenie głosów optymistów, pesymistów i osób myślących realistycznie. Jak osoby, na które chcesz wywrzeć wpływ, mogą pomóc Ci w osiągnięciu zamierzonego celu?

Ważne: Cel może odbiegać od zasadniczej misji Twojej organizacji, ale ważne jest, aby o niej pamiętać i aby wybrane cele i przyjęte taktyki były z nią zgodne.

Krok czwarty: Określenie swoich sprzymierzeńców i przeciwników

Pamiętając o określonym kierunku działania i wybranych celach oceń, jacy są Twoi obecni i potencjalni sprzymierzeńcy – osoby, organizacje, instytucje – w kraju i za granicą. Dlaczego wspierają Twoje działania lub mogliby je wspierać? Kim są Twoi obecni lub potencjalni przeciwnicy? Dlaczego sprzeciwiają się Twoim działaniom lub uznają je za sprzeczne ze swoimi interesami? Jakie osoby są twoimi biernymi sprzymierzeńcami i przeciwnikami? Do tej kategorii należy większość podmiotów. Znalezienie sposobów wpływania na ludzi jest ważnym elementem wyboru taktyki.

Krok piąty: Określenie swoich zasobów

Zasobami można określić wszystko, co pomoże Ci w osiągnięciu celu. Jakie konkretne zasoby masz do dyspozycji w tym momencie? Pomyśl o osobach, innych organizacjach, grupach, zasobach finansowych, okolicznościach społecznych, politycznych i prawnych. Jaki kontakt masz Ty lub Twoi sprzymierzeńcy z osobami mogącymi mieć wpływ na rozwiązanie problemu, których zidentyfikowałeś wcześniej? Oni także mogą stanowić zasoby.

Krok szósty: Określenie swojej strategii

Określenie strategii obejmuje podjęcie wielu decyzji. Przechodząc przez wszystkie wyżej przedstawione etapy, przygotowałeś cenny materiał i zgromadziłeś ważne informacje służące podjęciu strategicznych rozstrzygnięć. Przy uwzględnieniu całości okoliczności, w jakich obszarach dysponujesz największym potencjałem? Zrób ich listę, pamiętając o celach, jakie sobie wyznaczyłeś. Jakie kroki trzeba podjąć, żeby maksymalnie zwiększyć swój wpływ na problem, który chcesz rozwiązać? Czy należy je wykonać w określonej kolejności? Czy powinny im towarzyszyć dodatkowe działania, podejmowane jednocześnie lub w inny sposób skoordynowane? Czy dysponujesz niezbędnymi zasobami do tego? Rozważ swój plan działania i to, w jaki sposób pomoże on osiągnąć Twój cel. Pamiętaj, że przyjęta strategia przeniesie Cię na inny poziom działań, a nie przyniesie osiągnięcie bezpośredniego celu. Upewnij się, że przyjęty sposób działania jest zgodny z ogólnym celem Twojej organizacji, zamiast przyjmować całkowicie nową drogę.

Krok siódmy: Określenie swojej taktyki

Na tym etapie należy podjąć decyzję o tym, jakich taktyk użyjesz dla wdrożenia strategii, którą opracowałeś. Wybierając taktyki, rozważ, jakie są Twoje możliwości działania i jakie są Twoje priorytety. Poświęć należytą ilość czasu na dokonanie oceny osób odgrywających najważniejszą rolę w rozwiązaniu problemu, Twoich sprzymierzeńców i przeciwników, a także mocnych i słabych stron Twoich i Twoich

oponentów, oraz zasobów, jakie posiadacie. Zbierz taktyki, o których wiesz lub do których masz dostęp. Które z nich mogłyby przekonać biernych sprzymierzeńców do aktywnego działania na Twoją rzecz? Jakie taktyki spowodują, że bierni przeciwnicy pozostaną bierni lub nawet staną się Twoimi sprzymierzeńcami? Jakie taktyki powstrzymają lub osłabia opór przeciwników? Czy Twoja organizacja może osiągnąć swój cel działając samodzielnie czy też musi nawiązać współpracę z innymi organizacjami? Każdą kolejno wybraną taktykę należy przedyskutować pod kątem dopasowania do całościowej strategii i określonego celu działań. Każda taktyka wymaga szczegółowego rozważenia działań uzupełniających, a nawet dodatkowych pomocniczych taktyk koniecznych dla ich wdrożenia.

Krok ósmy: Ocena wybranej taktyki

Zastanów się, dlaczego wybrałeś określoną taktykę. Dlaczego to ona daje największe szanse realizacji celu w obecnej sytuacji? Jak można zaadaptować tę taktykę, żeby była bardziej skuteczna? W jaki sposób taktyka wykorzystuje posiadane przez Ciebie zasoby? W jaki sposób możesz zdobyć lub wygenerować dodatkowe zasoby? Z kim możesz nawiązać współpracę? Jakich taktyk możesz użyć do przekonania innych do współpracy z Tobą lub udostępnienia Ci swoich zasobów? Jakich dodatkowych taktyk będziesz potrzebował, aby wdrożyć taktykę, która wybrałeś? Czy jest jakiś obiekt na który powinieneś nakierować swoje działania zanim będziesz mógł przejść do pracy nad swoim ostatecznym celem? (np. zdobycie poparcia wewnątrz instytucji zanim zwrócisz się do jej kierownictwa o zmianę prowadzonej przez nie polityki)? Czy potrzebne jest Ci poparcie innych instytucji, zanim rozpoczniesz wdrażanie taktyki? Określ jak najwięcej kroków na drodze do skutecznego zastosowania wybranej taktyki. Pamiętaj o dokonywaniu na bieżąco oceny zasobów, jakimi dysponujesz.

Krok dziewiąty: Adaptacja taktyk opisanych w Podręczniku

W dziale „Adaptacja taktyk” znajdziesz więcej wskazówek związanych z tym procesem. Wybierz przykładowe taktyki, którym chciałbyś się bliżej przyjrzeć. Jakie są podobieństwa między nimi a Twoją sytuacją? Jakie są różnice? Jakie wnioski możesz wyciągnąć dla siebie z doświadczeń innych instytucji? Jakie są Twoje dodatkowe zasoby w porównaniu z opisaną w Podręczniku przykładową taktyką? Jak możesz je wykorzystać do podniesienia skuteczności taktyki? Jakie są dodatkowe trudności Twojej sytuacji w porównaniu z przykładem? Jak mógłbyś zaadaptować taktykę, aby pokonać te problemy? Jakich dodatkowych informacji potrzebujesz i skąd możesz je zaczerpnąć? Proces adaptacji może być źródłem nowych pomysłów na osiągnięcie swoich celów i materiałem ćwiczeniowym, który pozwoli Ci rozwinąć zdolności analityczne, co pomoże realistycznie planować i oceniać wybrane strategie i taktyki.

ADAPTACJA TAKTYK

Taktyki opisane w niniejszym Podręczniku mają zainspirować Cię do myślenia o nowych sposobach wykonywania swojej pracy. Mamy przy tym nadzieję, że znajdziesz wśród nich taktyki, które będziesz mógł bezpośrednio wykorzystać w swojej pracy tj. przenieść na grunt innej sytuacji lub innego kraju, niż te w których zostały pierwotnie zastosowane. Nie musi to oznaczać, że możesz czy powinieneś starać się

użyć danej taktyki w dokładnie taki sposób, w jaki została już użyta. Powinieneś dokonać oceny swojej sytuacji i zasobów, którymi dysponujesz oraz określić ryzyko, wiążące się z daną taktyką. Może zachodzić potrzeba połączenia więcej niż jednej taktyki lub zastosowania jedynie jej elementów lub poszczególnych aspektów. Poniższe pytania mają ułatwić Ci dokonanie oceny taktyk i ich adaptację do Twojej sytuacji. Czy ta taktyka nadaje się do wykorzystania w mojej sytuacji i dla rozwiązania danego problemu? Z kim mógłbym to skonsultować? Komu powinienem o tym powiedzieć? Czy miałem styczność lub sam zastosowałem podobną taktykę? Czy była owocna czy też nie, i dlaczego? Czy pomoże mi osiągnąć cele, do których dążę? Czy odniesie zamierzony skutek? Czy ta taktyka została już zastosowana w stosunku do obiektów, na które chce oddziaływać? Jakich zasobów potrzebuję? Jakimi zasobami dysponuję w danym momencie? Skąd mogę uzyskać zasoby, którymi sam nie dysponuję? Z kim mogę się skontaktować, aby uzyskać więcej informacji na temat danej taktyki? Jakie sojusze powinienem zbudować, aby użyć danej taktyki? W jaki sposób mogę tego dokonać? Jak moi przeciwnicy mogą zareagować na wybraną taktykę? Czy taktyka wiąże się z jakimś ryzykiem dla mnie lub mojej organizacji? Czy jestem gotowy na zmierzenie się z nim? Jak mogę to ryzyko ograniczyć? Czy mogę wykorzystać poszczególne części taktyki? Czy mogę połączyć taktykę z innymi taktykami? Jaki mam plan awaryjny? Co zrobię, jeśli taktyka nie zadziała w sposób, jaki się spodziewam?

PRZEKAZANIE INNYM SWOJEJ TAKTYKI: PRZYKŁADOWA PREZENTACJA TAKTYKI

Projekt „Nowe Taktyki” dotyczy zarówno uczenia, jak i nauczania nowych taktyk. Chcielibyśmy nie tylko skłonić do myślenia o własnej pracy w kategoriach taktycznych i umożliwić wyciągnięcie wniosków z opisanych w tej książce taktyk, ale także skłonić do przekazania informacji o stosowanych przez siebie taktykach innym osobom. Przekazywanie informacji dotyczących wypracowanych innowacji taktycznych pomaga rozwijać zdolności przywódcze i umiejętności dokonania prezentacji nie tylko tych, którzy je przedstawiają, ale także osób, które są odbiorcami tych informacji. Poniżej zamieszczony został podstawowy schemat czterdziestominutowej prezentacji taktyki. Zastosowanie go pozwoli na wybranie informacji, które pozwolą odbiorcom Twojej taktyki na pełne zrozumienie jej i wdrożenie.

1 minuta

Przedstawienie taktyki.

Rozpocznij od krótkiego przedstawienia swojej taktyki. Pamiętaj o skoncentrowaniu się na taktyce, a nie na problemie czy kontekście działania (które zostaną omówione później). Zapoznaj się z definicją taktyki, umieszczoną na stronie 21 i przeczytaj wstęp „Potrzeba nowych taktyk” (s. 12), żeby upewnić się, że masz jasność co do tej kwestii. Zastanów się nad interesującym sposobem przekazania słuchaczom, dlaczego ta taktyka jest wyjątkowa, ważna czy obiecująca. Opowiedz krótką historię. Zadaj pytanie, które przyciągnie uwagę słuchaczy.

5 minut

Opis kontekstu.

Celem tej części jest wyjaśnienie słuchaczom, dlaczego ta właśnie taktyka została zastosowana w danej sytuacji. Pomocne może okazać się: opisanie aktualnych lub byłych problemów społecznych, które wymagały odpowiedzi i procesu wypracowania tej odpowiedzi. Wskaż zamierzony rezultat Twoich działań: swoje cele i założenia. Krótko opisz zastosowaną strategię i jak wpasowuje się w nią Twoja taktyka. Nie musisz omawiać tych kwestii szczegółowo, ale odnieś się krótko do każdej z nich.

20 minut

Wyjaśnienie, na czym polega taktyka.

To zasadnicza część Twojej prezentacji. Przekazujesz słuchaczom najważniejsze informacje, których potrzebują, aby zastosować wypracowaną przez Ciebie taktykę. Opisz krok po kroku, w jaki sposób ją wdrożyłeś. Najlepiej będzie użyć jednej określonej sytuacji jako przykładu. Spróbuj wyobrazić sobie osobę, która chce skorzystać z Twojej taktyki w innym kraju. Co musi wiedzieć? Od czego powinna zacząć? Ile osób będzie zaangażowanych w cały proces? Jakiego wsparcia potrzebują? Jakie jest konieczne zaplecze? Pamiętaj o przedstawieniu wszystkiego krok po kroku.

7 minut

Przedstawienie procesu rozwoju taktyki.

Wskaż obiekty swoich działań. Na jakie instytucje i jednostki, sposoby zachowania i przyjętą politykę działania miała mieć wpływ taktyka? Pamiętaj, że taktyka może mieć różne obiekty, na początku jej wdrażania i w dłuższej czy ostatecznej perspektywie. Opisz wyniki swoich działań: jak ludzie w nie zaangażowani postrzegają uzyskane rezultaty i wpływ, jaki wywarła ich praca. Możesz wykorzystać cytaty z wypowiedzi tych osób i ich komentarze.

7 minut

Przedstawienie doświadczeń z wdrożenia taktyki i możliwości zastosowania jej w innym kontekście.

Wyjaśnij, jakie wnioski wyciągnąłeś z wdrożenia tej taktyki. Co okazało się skuteczne? Co należało zrobić inaczej? Jakie wskazówki masz dla innych? Bazując na Twoich doświadczeniach, jakie czynniki powinny zostać wzięte pod wagę przy implementacji tej taktyki? Jakie są jej ograniczenia? Jeśli wiesz o innych przypadkach zastosowania tej samej taktyki, opowiedz krótko, na czym polegały różnice i z czego wynikały.

TROSKA O TO, CO NAJCENNIJSZE: DBAŁOŚĆ O SAMEGO SIEBIE

Praca na rzecz ochrony praw człowieka może wiązać się z różnymi trudnościami. Często jest się wystawionym na informacje i opowieści, które są trudne do zniesienia. To, czym się zajmujemy, może być traumatyzujące lub powodować stres, niezależnie od tego czy doświadczamy tego bezpośrednio czy

stykamy się z tym za pośrednictwem innych. Ludzie radzą sobie ze stresem na wiele sposobów. Niektórzy coraz bardziej angażują się w pracę, rezygnując z kontaktów z rodziną i przyjaciółmi, inni czują się zmęczeni i podejmują decyzję o zmianie miejsca pracy lub wolontariatu. Inni mogą częściej sięgać po papierosy lub alkohol. Wiele osób z kolei nie umie spojrzeć pozytywnie na swoje doświadczenia i dochodzi do przekonania, że nie powinno się odczuwać radości, gdy tak wiele osób cierpi. Aby móc dalej pracować z zaangażowaniem i odczuwać satysfakcję ze swojej pracy, trzeba poradzić sobie z obciążającym stresem. (Nie każda forma stresu jest szkodliwa, w pewnym stopniu może on być bodźcem do lepszej pracy).

ABC troski o samego siebie

„ABC” troski o samego siebie stanowią trzy zagadnienia: *Awareness* - Świadomość, *Balance* – Równowaga i *Connection* – Przynależność (za: Saakvitne, K. W. i Pearlman, L. A. *Transforming the pain: a workbook on vicarious traumatization* W.W, Norton and Company, New York 1996)

Świadomość

Konieczne jest nabycie umiejętności oceny objawów i symptomów stresu oraz skutków traumy (czy przeżytej bezpośrednio czy wynikającej z kontaktu ze strauumatyzowanymi osobami). Wymaga to świadomości samego siebie (ocena swojego stanu zdrowia, częstszych chorób, odczuwanego napięcia, gniewu lub frustracji) oraz relacji, w jakich pozostaje się z innymi ludźmi (ocena czasu, jaki spędza się z osobami, na których nam zależy). Konieczna jest identyfikacja i ocena zachodzących zmian takich jak rezygnacja z dawnych zainteresowań i czynności, które umożliwiały relaks lub były łącznikiem z rodziną i przyjaciółmi, zmiana przekonań lub światopoglądu.

Równowaga

Należy poszukiwać równowagi pomiędzy różnymi podejmowanymi działaniami, w tym pracą, życiem osobistym i rodzinnym, odpoczynkiem i rozrywką. Możliwość relaksu ma zasadnicze znaczenie dla późniejszej efektywności. Działania, które Cię relaksują, mogą różnić się od tych, które wybierają Twoi bliscy lub znajomi. Najważniejsze jest, aby to, co robisz, nie miało niszczącego wpływu na Twoje relacje z ludźmi i na ciebie samego. Świadomość tego, że tracisz kontrolę nad swoim życiem, pozwoli Ci ją odzyskać.

Przynależność

Ważne jest poczucie przynależności i budowa wspierających relacji z współpracownikami, przyjaciółmi, rodziną i całą społecznością. Praca na rzecz stworzenia lepszego społeczeństwa nie będzie miała sensu, jeśli sama nie będzie wiązała się z tworzeniem zdrowych i pozytywnych relacji. Świadomość, że traci się kontakt z ważnymi dla siebie ludźmi umożliwia działanie na rzecz przywrócenia równowagi w tym zakresie.

Rozmowa

W ramach każdej organizacji pomocne może okazać się poświęcenie czasu na omówienie sposobów radzenia sobie - indywidualnie i jako grupa – z obciążeniami, jakie wiążą się z pracą na rzecz praw człowieka. Przytoczone w tej sekcji pytania powinny zostać postawione podczas prywatnej rozmowy, w dyskusji w małej grupie lub na forum całej organizacji. Co jest dla Ciebie najważniejsze w pracy na rzecz praw człowieka? Dlaczego się tym zajmujesz? Co, poza pracą, sprawia Ci satysfakcję i jest dla Ciebie interesujące? Czy masz czas żeby się tym zajmować? Czy zdarzyło się coś, co zmieniło Twój sposób myślenia o sobie, swojej rodzinie, środowisku, w którym żyjesz, Twoim kraju? Jak się zachowujesz, kiedy czujesz się przytłoczony, zmęczony, sfrustrowany lub rozgniewany? Jak radzisz sobie z tymi emocjami? Czy konieczna jest do tego obecność innych osób? Czy jest pomocna czy też pogarsza Twój nastrój? Jak grupa, w której pracujesz, reaguje w stresowych sytuacjach? Jak sobie z tym radzi? Czy odczuwasz wsparcie twojej rodziny w swojej pracy? W jaki sposób Ci pomagają? Co powoduje, że utrudniają Ci sytuację? Czy odczuwasz wsparcie swoich współpracowników? W jaki sposób pomagają lub utrudniają Ci prace? W jaki sposób moglibyście pomóc sobie wzajemnie w pracy z osobami, które były świadkami przemocy lub padły jej ofiarą? Czy jest coś, co zmienisz w swoim postępowaniu, po tym jak zapoznałeś się z zasadami radzenia sobie ze stresem? Miej świadomość tego, co robisz dla siebie. Znajdź czas na troskę o to, co stanowi najważniejszy potencjał, jaki posiadasz – o siebie samego.