

# Express wsparcia

*Wspieramy tych, którzy wspierają innych*

Wersja dla podmiotów zatrudniających i kadry zarządzającej



Publikacja jest objęta licencją Creative Commons. Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Treść licencji znajdziesz na <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>

Produkt powstał w ramach projektu „TransferHUB - inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia”, [www.transferhub.pl](http://www.transferhub.pl).

str. 1

## Spis treści

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Wstęp</b> .....                                                                                  | 3  |
| <b>1. Katalog zasad higieny pracy</b> .....                                                         | 5  |
| 1.1. Katalog zasad higieny pracy – wersja dla podmiotów zatrudniających i kadry zarządzającej ..... | 6  |
| 1.2. Katalog zasad higieny pracy – wersja dla kadry zatrudnianej.....                               | 7  |
| <b>2. Koncepcja innowacji</b> .....                                                                 | 9  |
| <b>3. Dekalog Express – kodeks etyczny grupy</b> .....                                              | 13 |
| <b>4. Model Express – wersja dla osób prowadzących szkolenia</b> .....                              | 14 |
| <b>5. Potencjalne osoby użytkujące i źródła finansowania</b> .....                                  | 18 |
| <b>6. Telefoniczne Koło Ratunkowe</b> .....                                                         | 23 |
| 6.1. Ważne numery telefonów pomocowych w Polsce.....                                                | 25 |
| <b>Na zakończenie</b> .....                                                                         | 27 |

## Wstęp

EXPRESS to innowacja społeczna opracowana przez zespół ekspercki Fundacji resocjalizacji i readaptacji społecznej Tulipan w ramach projektu „TransferHUB – inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia 2”, która powstała jako odpowiedź na nawarstwiające się problemy w środowisku pracy kadry specjalistycznej pracującej na co dzień z osobami wykluczonymi społecznie.

Model EXPRESS to innowacyjne narzędzie, które odpowiada na jeden z najpoważniejszych i najbardziej niedostrzeganych kryzysów współczesnego rynku pracy – wypalenie zawodowe wśród osób pracujących z drugim człowiekiem, często w ekstremalnych warunkach emocjonalnych i społecznych.

**Jako osoba na stanowisku liderskim – dyrektorskim, koordynatorskim czy kierowniczym – masz realny wpływ na to, czy Twój zespół będzie jedynie funkcjonować w trybie przetrwania, czy też pracować z energią, zaangażowaniem i poczuciem sensu.** To Ty wyznaczasz kierunek, który może dać Twojemu zespołowi przestrzeń do rozwoju, odzyskiwania sił i działania z większą odpornością na codzienne obciążenia. Tworząc przestrzeń dla regularnego wsparcia i dbałości o dobrostan psychiczny, inwestujesz w ludzi, od których zależy jakość działań Twojej instytucji.

EXPRESS powstał z myślą o Tobie – jako praktyczne, gotowe do wdrożenia narzędzie, które możesz wykorzystać, by zatrzymać kosztowne zjawiska rotacji, absencji i demotywacji. To strategia profilaktyki wypalenia, budowania lojalności i poprawy klimatu organizacyjnego bez dużych nakładów finansowych.

### Wdrażając model EXPRESS, zyskujesz:

- silniejszy, bardziej zaangażowany zespół,
- lepszy przepływ informacji i wzrost zaufania wśród Twojego zespołu,
- poprawę atmosfery pracy i spadek napięć interpersonalnych,
- realne narzędzie do przeciwdziałania kryzysom emocjonalnym w zespole.

To wszystko przekłada się nie tylko na lepsze efekty działań pomocowych, ale również na wizerunek instytucji jako miejsca, w którym ludzie chcą pracować i zostają na dłużej.

EXPRESS to model oparty na cyklicznych spotkaniach grupowych w miejscu pracy, które – prowadzone z empatią i profesjonalizmem – tworzą stały rytuał troski o ludzi, nie wymagając dodatkowych etatów czy budżetów. To „mikrointerwencja o makroskutkach” – do wdrożenia tu i teraz.

**W ramach modelu EXPRESS osoby uczestniczące otrzymują innowacyjne rozwiązania:**

- **Katalog zasad higieny pracy** – przygotowany osobno dla osób zatrudnionych i kadry zarządzającej, zawierający praktyczne wskazówki dotyczące organizacji pracy, granic, odpoczynku i wspierającego środowiska.
- **Kodeks etyczny grupy – dekalog EXPRESS** – 10 zasad budujących bezpieczną, zaufaną przestrzeń do pracy w grupie.
- **Zestaw 12 scenariuszy dwugodzinnych spotkań rozwojowych**, obejmujących takie zagadnienia jak: odporność psychiczna, granice, empatia, samoświadomość czy motywacja – z gotowymi ćwiczeniami, prezentacjami, materiałami i kartami pracy.
- **Wskazówki wdrożeniowe** – jak zaadaptować model do różnych instytucji, skąd pozyskać finansowanie, jak szukać partnerstw i wdrażać działania nawet przy ograniczonych zasobach.
- **Sekcję dotyczącą potencjalnych użytkowników i źródeł finansowania**, która pokazuje, gdzie i przez kogo EXPRESS może być wdrażany, jakie są możliwe formy finansowania oraz z kim warto budować partnerstwa.
- **Telefoniczne Koło Ratunkowe** – system wzajemnego wsparcia uczestników między spotkaniami, umożliwiający kontakt w trudnych sytuacjach zawodowych i emocjonalnych.

**Każde ćwiczenie w modelu bazuje na komunikacie „ja”, czyli na osobistym doświadczeniu.** Osoby uczestniczące zapraszane są nie do rywalizacji, lecz do współpracy i wymiany. Ćwiczenia angażują nie tylko umysł, ale również emocje i ciało – budując poczucie sprawczości, przynależności i wartości. Zachęcają do zatrzymania się, spojrzenia na siebie z życzliwością i przypomnienia sobie, że nie trzeba być idealnym, żeby być wystarczającym.

Zależy nam, aby osoby uczestniczące poczuły się zauważone i docenione. By mieli szansę zobaczyć siebie w innym świetle, odpocząć od codziennej presji, a także doświadczyć, że grupa może być źródłem siły – nie tylko obowiązkiem.

**EXPRESS nie diagnozuje, nie prowadzi terapii, nie ocenia.**

To prosta, ale przemyślana odpowiedź na potrzebę wsparcia tych, którzy wspierają innych – oparta na autentyczności, empatii, humorze i relacji.

Dziś nie wystarczy mówić o odpowiedzialności społecznej – trzeba ją pokazać. A najlepszym miejscem, by zacząć, jest własny zespół. Jeśli chcesz, by Twoja organizacja nie tylko wykonywała zadania, ale dawała ludziom siłę do ich realizacji – EXPRESS jest właśnie dla Ciebie.

## 1. Katalog zasad higieny pracy

Higiena pracy to nie tylko standardy BHP – to także sposób, w jaki dbamy o emocje, relacje i zdrowe granice w codziennym funkcjonowaniu zawodowym. W pracy pomocowej szczególnie ważne jest, by zarówno kadra zatrudniana, jak i podmiot zatrudniający mieli jasność co do swoich potrzeb, praw i odpowiedzialności w obszarze dobrostanu psychicznego.

W tym rozdziale przedstawiamy dwa komplementarne katalogi:

- dla podmiotów zatrudniających i kadry zarządzającej – jako zbiór rekomendacji budujących wspierające środowisko pracy,
- dla kadry zatrudnianej – jako zaproszenie do świadomej troski o siebie w rytmie codziennej pracy z drugim człowiekiem.

Oba zestawy tworzą spójną całość – wspierając wzajemne zrozumienie, odpowiedzialność i kulturę pracy, w której dobrostan nie jest wyjątkiem, ale zasadą.

### 1.1. Katalog zasad higieny pracy – wersja dla podmiotów zatrudniających i kadry zarządzającej

#### **Zadbaj o swój zespół tak, jak chcesz, by on dbał o innych.**

Twoja rola ma znaczenie. Twoje decyzje kształtują środowisko pracy – mogą wspierać albo obciążać. Ten katalog to zaproszenie do budowania kultury organizacyjnej opartej na szacunku, bezpieczeństwie i uważności – nie jako dodatkowego działania, ale jako codziennego standardu.

Dobrostan psychiczny i emocjonalny kadry to nie luksus – to fundament skuteczności, odpowiedzialności i zdrowych relacji w zespole.

#### **Szacunek**

- Każdy z zespołu ma prawo być traktowany z szacunkiem, niezależnie od roli, jaką pełni w firmie.
- Jesteśmy wolni od wszelkich przejawów agresji, mobbingu i dyskryminacji.
- Wartością nadrzędną w relacjach międzyludzkich jest otwarta i uważna komunikacja oraz reagowanie z empatią na potrzeby drugiego człowieka.
- Dajemy czas i przestrzeń na wdrożenie się w nowe obowiązki – czas na aklimatyzację.

#### **Wsparcie psychiczne**

- Tworzymy przestrzeń dla rozmów o emocjach, stresie, przeciążeniu oraz wypaleniu zawodowym.
- Jasno określamy i sprawnie komunikujemy oczekiwania i zakres obowiązków pracowniczych.
- Reagujemy na sygnały świadczące o spadku energii życiowej i zawodowej zespołu i nie traktujemy ich jako oznak słabości.
- Umożliwiamy dostęp do form wspierających dobrostan psychiczny, np. poprzez udział w warsztatach.

## **Bezpieczeństwo i wspierające środowisko pracy**

- Słuchamy bez oceniania i wydawania werdyktów. Wspieramy i rozwijamy kulturę pozytywnego feedbacku i uznania.
- Dajemy możliwość wsparcia tam, gdzie pojawia się niepewność i niedostatek kompetencji.
- Zapewniamy dyskrecję jako dbałość o poczucie bezpieczeństwa i komfort psychiczny zespołu.
- Z uwagą podchodzimy do sygnałów dotyczących naruszenia dobrostanu psychicznego.

## **Rozwój zawodowy i osobisty**

- Wspieramy rozwój kompetencji zawodowych i osobistych.
- Tworzymy przestrzeń dla samodzielności i pełnego wykorzystywania talentów.
- Odróżniamy wsparcie od demotywującej rywalizacji.
- Doceniamy sukcesy i samodzielność w działaniu i podejmowaniu decyzji.

## **Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym**

- Szanujemy czas wolny od pracy i respektujemy prawo do odpoczynku.
- Traktujemy autonomicznie przestrzeń: zawodową i osobistą.
- Wspieramy w ustalaniu priorytetów i wartości związanych z aktywnością zawodową i przestrzenią osobistą.
- Rozgraniczamy czas pracy i czas wolny, by unikać wtargnięcia pracy w życie prywatne.

## **1.2. Katalog zasad higieny pracy – wersja dla kadry zatrudnianej**

### **Zadbaj o siebie tak, jak dbasz o innych.**

Twoja praca jest ważna. Ty jesteś osobą ważną. Ten katalog to zaproszenie do codziennej troski o własny dobrostan psychiczny i emocjonalny – bez poczucia winy, za to z uważnością i szacunkiem dla siebie.

### **Szacunek zaczyna się od środka**

- Traktuj siebie z takim samym szacunkiem, jakim obdarzasz innych.
- Unikaj samokrytyki i deprecjonowania własnych działań – mów do siebie jak do osoby bliskiej.
- Zwracaj uwagę na sposób, w jaki komunikujesz się z innymi – szczerść może iść w parze z empatią.
- Daj sobie czas na oswojenie nowego – nie musisz być osobą z zespołu eksperckiego od pierwszego dnia.

### **Wsparcie psychiczne to nie luksus**

- Masz prawo czuć zmęczenie, przytłoczenie, frustrację – to nie oznaka słabości, lecz człowieczeństwa.
- Nie bój się mówić o emocjach. Nazwanie trudności to pierwszy krok do zadbania o siebie.
- Korzystaj z dostępnych form wsparcia – warsztatów, rozmów, superwizji. To inwestycja, nie „wymysł”.
- Jeżeli czujesz przeciążenie – zatrzymaj się, zanim organizm zrobi to za Ciebie.

### **Bezpieczeństwo i komfort są Twoim prawem**

- Masz prawo do informacji, do pytania, do niewiedzy. Proś o pomoc – to oznaka dojrzałości, nie słabości.
- Szukaj miejsc i osób, przy których możesz być sobą – bez masek i pozorów.
- Jeśli coś narusza Twój dobrostan – mów o tym. Nie czekaj, aż napięcie zamieni się w wypalenie.
- Dbaj o swoją prywatność – nie musisz dzielić się wszystkim, by być częścią zespołu.

### **Rozwój to nie wyścig**

- Rozwijaj się we własnym tempie – nie porównuj się z innymi, tylko ze sobą z wczoraj.
- Odkrywaj, co Cię naprawdę ciekawi i inspiruje – to najlepsza motywacja.

- Bierz udział w szkoleniach, ale też doceniaj naukę płynącą z codzienności.
- Celebrytuj swoje sukcesy – nawet te „małe” mają znaczenie.

### **Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – Twoja granica to Twój kompas**

- Odpoczynek nie jest nagrodą, lecz potrzebą – traktuj go poważnie.
- Ustal granice między pracą a życiem prywatnym – nie bój się ich pilnować.
- Nie zabieraj pracy do domu (także tej „w głowie”) – zasługujesz na reset.
- Naucz się mówić „nie” – to jedno z najzdrowszych słów w Twoim słowniku.

## **2. Koncepcja innowacji**

Model EXPRESS to odpowiedź na rosnące potrzeby wsparcia psychicznego, emocjonalnego i zawodowego wśród kadry specjalistycznej pracującej z osobami wykluczonymi społecznie. To nie tylko program warsztatowy – to nowy sposób myślenia o dobrostanie tych, którzy na co dzień wspierają innych.

EXPRESS opiera się na przekonaniu, że systemowe wspieranie osób pracujących „na pierwszej linii” – to nie przywilej, lecz konieczność. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i wzmacnianie poczucia sensu pracy nie tylko zwiększa efektywność systemu pomocy społecznej, ale przede wszystkim przywraca sprawczość i godność tym, którzy często sami zostają pominięci.

### **Założenia i fundamenty innowacji**

Model EXPRESS powstał na bazie pogłębionej diagnozy środowisk pomocowych oraz wieloletniego doświadczenia Fundacji Tulipan.

Fundamenty innowacji to:

- samoświadomość i komunikacja „ja” jako podstawa rozwoju osobistego,
- cykliczne, lekkie, ale głębokie wsparcie, oparte na współpracy, nie ocenie,
- łączenie refleksji z humorem i luzem, by dawać prawdziwe wytchnienie,
- praktyczność i dostępność – model łatwy do wdrożenia w każdej organizacji, bez wielkich kosztów.

To model, który nie „naprawia” kadry, ale przypomina jej, że jest ważna i wartościowa, nawet jeśli jej praca nie generuje mierzalnych zysków.

### **Wdrożenie modelu w instytucjach i organizacjach**

Model EXPRESS może zostać wdrożony w każdej instytucji lub organizacji, która zatrudnia kadrę pracującą z tzw. trudną osobą-klientem.

Może to być:

- ośrodek pomocy społecznej,
- sąd,
- organizacja pozarządowa,
- centrum integracji społecznej,
- i inne instytucje pracujące z osobami wykluczonymi społecznie.

Wdrożenie polega na uruchomieniu cyklicznych spotkań (raz w miesiącu, po 2 godziny) prowadzonych według gotowych scenariuszy. Organizacja wybiera osobę prowadzącą (zespół wewnętrzny lub zewnętrzny), udostępnia przestrzeń, dba o możliwość udziału w godzinach pracy – i gotowe!

To nie jest rozbudowany projekt – to regularna praktyka, która wzmacnia zespół i przekłada się na jakość działań całej instytucji.

### **Zasoby niezbędne do realizacji modelu**

Wdrożenie modelu nie wymaga dużych nakładów finansowych ani organizacyjnych.

Do realizacji modelu potrzebne są:

- czas: min. 2 godziny miesięcznie, najlepiej w godzinach pracy,
- miejsce: przestrzeń sprzyjająca skupieniu i rozmowie (może być sala konferencyjna, świetlica, pokój spotkań),
- materiały niezbędne do prowadzenia ćwiczeń, np. kartki, flamastry, druk scenariuszy, rzutnik do prezentacji,
- dostęp do modelu EXPRESS: e-book i prezentacje do pobrania w wersji cyfrowej.

**Na podstawie naszych doświadczeń w pracy z osobami wykluczonymi społecznie wyodrębniliśmy najważniejsze cechy dobrej osoby prowadzącej:**

### **Doświadczenie i wiedza**

- Min. 2 lata pracy z osobami wykluczonymi (były osoby osadzone, bezdomne, rodziny w kryzysie itp.).
- Praktyczna znajomość systemu pomocy społecznej.
- Podstawowa wiedza o wypaleniu zawodowym i metodach pracy grupowej.

### **Umiejętności i cechy osobiste**

- Zdolność budowania atmosfery bezpieczeństwa i zaufania.
- Autentyczność i spójność – osoby uczestniczące od razu wyczuwają fałsz.
- Umiejętność słuchania bez oceniania.
- Cierpliwość, spokój i zdolność stawiania granic.
- **Charyzma, empatia, poczucie humoru, dystans i przebojowość**, ponieważ to właśnie te cechy gwarantują odpowiedni przebieg ćwiczeń i pełne zaangażowanie osób uczestniczących.

### **Rola osoby prowadzącej**

- Aktywne moderowanie przebiegu spotkania, pilnowanie czasu trwania ćwiczeń oraz kontrola nad dynamiką grupy. Osoby uczestniczące nie powinny przejmować inicjatywy – **to osoba prowadząca tworzy atmosferę, prowadzi narrację i buduje show**, dzięki czemu szkolenie ma energię i spójny rytm.
- Ważne, aby energia osoby prowadzącej była utrzymana na podobnym poziomie przez całe szkolenie, co pozwoli zachować motywację i skupienie wszystkich.

### **Pamiętaj!**

- Jesteś osobą, która przewodzi, nie guru – wiedza jest w grupie, Ty pomagasz ją wydobyć.
- Zadbaj o własne granice i regenerację.
- Przygotuj się na każde spotkanie, ale istotna będzie elastyczność.

- Telefoniczne Koło Ratunkowe jest także dla Ciebie!

*Najlepsze efekty osiągają osoby prowadzące, które same przepracowały temat wypalenia i granic w pracy z trudną osobą-klientem. Autentyczni ludzie z doświadczeniem, którzy potrafią stworzyć przestrzeń do dzielenia się tym, co trudne.*

### **Utrzymanie ciągłości wsparcia**

Model EXPRESS zakłada, że najważniejszy jest rytm i regularność, dlatego rekomendujemy, żeby spotkania odbywały się min. raz w miesiącu – 2 godziny w miejscu pracy lub w jego pobliżu – bez konieczności dojazdu czy delegacji.

Taka formuła minimalizuje koszty, nie przeciąża osób uczestniczących, a jednocześnie buduje nawyk dbania o siebie i zespół. Kluczem do trwałości modelu jest włączenie go w kulturę organizacyjną jako stały, mile widziany element miesiąca.

EXPRESS nie jest kolejnym projektem „do odhaczenia”. To przestrzeń, w której można zdjąć maskę osoby z zespołu eksperckiego i po prostu być człowiekiem – z emocjami, zmęczeniem, śmiechem, potrzebą rozmowy i wsparcia.

W świecie, w którym pomoc jest często cicha, a zmęczenie niewidzialne, ten model przypomina:

- ☐ *Ty też zasługujesz na wsparcie.*
- ☐ *Nie musisz być niezniszczalny / niezniszczalna.*
- ☐ *Wystarczy, że jesteś – to już jest dużo.*

Wierzmy, że regularne spotkania oparte na empatii, prostocie i autentycznym kontakcie mogą zmieniać nie tylko jakość pracy, ale i jakość życia. Model EXPRESS został stworzony po to, by dać realne narzędzie tym, którzy na co dzień dają z siebie bardzo dużo. Bo ci, którzy pomagają innym, też potrzebują być zaopiekowani. Na to właśnie jest przestrzeń. Tu i teraz.

### 3. Dekalog Express – kodeks etyczny grupy

Dekalog Express to nieformalny kodeks etyczny grupy – wspólna umowa, która ma zapewnić osobom uczestniczącym w spotkaniach poczucie bezpieczeństwa, szacunek, uważność i przestrzeń do szczerej, konstruktywnej pracy. Pełni funkcję ramy organizującej pracę grupy i wzmacniającej zaufanie, jednocześnie pokazując, że nawet w trudnych tematach można zachować lekkość i dystans.

Proponowany przez nas Dekalog to zbiór **10 zasad** tworzony z przymrużeniem oka, oparty na komunikacie *ja*, odnoszący się do realnych wyzwań naszych osób uczestniczących – takich jak niskie zarobki, konflikty w zespole, wypalenie zawodowe, brak balansu między pracą a życiem prywatnym, stygmatyzacja, frustracja czy przeciążenie.

1. **Jestem częścią drużyny, a nie samotnym wojownikiem – podzielenie się trudnościami to oznaka profesjonalizmu, bo RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ!**
2. **Mam prawo do wolnego dnia, bo jestem wolnym człowiekiem.**
3. **Nie jestem routerem Wi-Fi – nie muszę być dostępny / dostępna 24 godziny na dobę.**
4. **Nie muszę znać odpowiedzi na wszystkie pytania – wystarczy, że mam otwarte serce i odrobinę cierpliwości.**
5. **Zawsze mogę zmieniać zdanie – to nie błąd, to ewolucja!**
6. **Moje zmęczenie to nie oznaka słabości – to medal za walkę, której nikt nie widzi.**
7. **Nie dramatyzuję – ja doświadczam.**
8. **Jestem najlepszą wersją samego siebie ze wszystkich aktualnie dostępnych.**
9. **Lubię ludzi, ale czasem potrzebuję przerwy od cudzych emocji.**
10. **Chwila dla siebie to nie egoizm to – to czyszczenie „twardego dysku”.**

Rekomendujemy wydrukowanie naszego Dekalogu Express, tak aby był dostępny dla osób uczestniczących podczas wszystkich spotkań. Można go także zabierać ze sobą – to symboliczny i pozytywny akcent, który wzmacnia przekaz i emocjonalny wymiar całego programu.

#### 4. Model Express – wersja dla osób prowadzących szkolenia

Dla osób odpowiedzialnych za prowadzenie spotkań przygotowaliśmy osobny dokument: **Model EXPRESS – wersja dla osób prowadzących szkolenia**. Zawiera on **12 kompletnych scenariuszy spotkań grupowych**, stworzonych z myślą o kadrze specjalistycznej pracującej z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Każdy scenariusz koncentruje się na innym aspekcie dobrostanu psychicznego i zawodowego – od samoświadomości i stawiania granic, przez odporność psychiczną, empatię i relacje w zespole, aż po motywację, poczucie własnej wartości i umiejętność odpoczynku.

Scenariusze obejmują:

- **cele spotkania** i zakładane efekty,
- **szczegółowy opis ćwiczeń** – krok po kroku,
- **pytania do refleksji** i rozmowy w grupie,
- **wskazówki dla osoby prowadzącej** oraz prezentacje do wykorzystania podczas spotkań,
- **krótkie uzasadnienie innowacyjności** każdego ćwiczenia.

Forma każdego spotkania łączy **refleksję z humorem, metaforę z praktyką**, a także **indywidualną pracę z wymianą grupową**. Ćwiczenia nie wymagają specjalistycznego przygotowania psychologicznego – opierają się na doświadczeniu osób uczestniczących, empatycznym prowadzeniu i bezpiecznej atmosferze.

To gotowe narzędzie dla tych, którzy chcą wspierać siebie i swój zespół w sposób autentyczny, ludzki i możliwy do wdrożenia nawet w trudnych warunkach zawodowych.

Poniżej prezentujemy zakres tematyczny scenariuszy rozwojowych realizowanych w ramach modelu EXPRESS.

### **Scenariusz 1. Samoświadomość – kim jestem w swojej pracy.**

Jaką postać przyjmujesz w swojej pracy? W tym scenariuszu osoby uczestniczące z przymrużeniem oka przyglądają się swojej „wersji roboczej”, schematom działania i miejscom, które ich wzmacniają lub osłabiają. Poprzez kreatywne ćwiczenia – jak rysowanie mapy pracy czy wcielanie się w humorystyczne role zawodowe – mogą z dystansem, ale i czułością, przyjrzeć się sobie w roli pomocowej. To dobry punkt wyjścia do rozmowy o tożsamości zawodowej i ukrytych potrzebach.

### **Scenariusz 2. Granice – moje, cudze, wspólne.**

Gdzie kończysz się Ty, a zaczyna osoba-klient, ktoś z kadry pracowniczej, instytucja? Ten scenariusz porządkuje temat granic w pracy pomocowej – nie tylko na poziomie fizycznym, ale też emocjonalnym i relacyjnym. Osoby uczestniczące tworzą własną „mapę granic”, dzielą się doświadczeniami i budują zestaw odpowiedzi na trudne sytuacje. W atmosferze bezpieczeństwa i lekkości można tu oswoić temat często zaniedbywany, a kluczowy dla długofalowego dobrostanu.

### **Scenariusz 3. Poczucie własnej wartości – poczucie bycia wystarczającym.**

Co sprawia, że czujesz się wartościowo w swojej pracy, a co podważa to poczucie? Ten scenariusz pomaga odbudować wewnętrzne przekonanie o swojej wartości bez konieczności zasługiwania na nią. Ćwiczenia skupione są na wspierającym dialogu wewnętrznym, rozpoznaniu własnych zasobów i spojrzeniu na siebie oczami kogoś życzliwego. Praca odbywa się w atmosferze autentyczności, bez patosu, ale z dużą siłą – pozwalając uczestnikom poczuć, że naprawdę „są wystarczający”.

### **Scenariusz 4. Moje emocje – przyjaciele czy intruzi.**

Emocje w pracy pomocowej bywają intensywne – i trudne do uniesienia. Zamiast je tłumić, osoby uczestniczące uczą się je rozpoznawać, rozumieć i traktować jak sygnały, a nie zagrożenia. Scenariusz łączy refleksję z elementami pracy z ciałem, metaforą i humorem. To przestrzeń do bezpiecznego przyjrzenia się emocjom, które

często są wypierane lub bagatelizowane, a które niosą ważne informacje o granicach, potrzebach i zasobach.

### **Scenariusz 5. Odporność psychiczna – jak się nie rozsypać.**

Zmęczenie, presja, emocjonalne przeciążenie – to codzienność wielu osób pracujących z ludźmi. W tym scenariuszu osoby uczestniczące tworzą swoją mapę sygnałów stresu, identyfikują zasoby i budują własny „niezbędnik przetrwania”. Zamiast teoretyzowania – praktyka, rozmowa i czuła autorefleksja. Spotkanie wzmacnia wiarę, że odporność nie polega na byciu twardym, ale na umiejętności zauważania siebie i dawania sobie prawa do regeneracji.

### **Scenariusz 6. Współpraca – mamy wsparcie.**

Praca pomocowa często bywa samotna – nawet jeśli odbywa się w zespole. Ten scenariusz otwiera przestrzeń do rozmowy o tym, co nas wspiera (a co obciąża) we współpracy z innymi. Osoby uczestniczące badają dynamikę swoich relacji zawodowych, przyglądają się własnym potrzebom i schematom działania w grupie. Proponowane ćwiczenia wzmacniają zaufanie, pokazują wartość różnorodności i pomagają docenić rolę zespołu w codziennej pracy z drugim człowiekiem. To okazja, by odzyskać poczucie wspólnoty – bez sztucznej integracji, za to z autentycznym kontaktem.

### **Scenariusz 7. Motywacja – co mnie jeszcze trzyma w tej pracy.**

Nie chodzi o checklistę sukcesów, tylko o to, co naprawdę daje siłę, by wracać – dzień po dniu – do swojej pracy. W tym scenariuszu osoby uczestniczące zatrzymują się przy swoich źródłach motywacji, wartościach i mikrosensach, które często giną pod naporem codziennych obowiązków. Ćwiczenia pomagają odnaleźć wewnętrzne punkty oparcia – osobiste, a nie „wymuszone” narracją organizacji. To przestrzeń do przypomnienia sobie, co sprawia, że ta praca – mimo wszystko – nadal ma znaczenie.

### **Scenariusz 8. Empatia i współczucie – również dla siebie.**

Empatia nie musi wypalać – jeśli towarzyszy jej granica i samowspółczucie. Scenariusz koncentruje się na praktykowaniu empatycznego słuchania, rozróżnianiu

empatii od litości i rozwijaniu życzliwości wobec siebie. W ćwiczeniach takich jak „Trudny vs. dobry doradca” czy „List od przyjaciela” osoby uczestniczące mają okazję doświadczyć, jak niewiele trzeba, by naprawdę być przy drugim człowieku – i przy sobie. To spotkanie przywraca sens słuchania bez naprawiania, obecności bez oceny i wspierania bez poświęcenia siebie.

### **Scenariusz 9. Wdzięczność i sukcesy – zauważ to, co dobre.**

W zawodach pomocowych często skupiamy się na tym, co nie wyszło – rzadko zatrzymujemy się, by docenić małe zwycięstwa. Ten scenariusz pomaga osobom uczestniczącym zauważyć to, co działa, co się udało i co daje poczucie sensu. Ćwiczenia oparte na praktyce wdzięczności, uznania i wzajemnego dostrzegania zasobów budują siłę, która nie wynika z rywalizacji, ale ze współobecności. Spotkanie wzmacnia odporność emocjonalną i pozwala celebrować sukcesy – bez zadęcia, za to z uważnością.

### **Scenariusz 10. Humor jako narzędzie przetrwania.**

Czy można śmiać się w pracy z trudną osobą-klientem? Można, a czasem nawet trzeba. W tym scenariuszu osoby uczestniczące odkrywają, że humor to nie ucieczka od problemów, ale sposób na przetrwanie w obciążającej codzienności. Poprzez lekkie, ale niebanalne, ćwiczenia uczą się rozładowywać napięcie, zyskiwać dystans i odzyskiwać lekkość, która nie odbiera powagi sytuacjom, ale przywraca człowieczeństwo. To przestrzeń na śmiech, refleksję i przypomnienie sobie, że także w zawodach pomocowych można – a nawet warto – czasem spojrzeć na świat z przymrużeniem oka.

### **Scenariusz 11. Bycie w relacji – zawodowo i po ludzku.**

W relacjach pomocowych balansujemy między profesjonalizmem a autentycznością. W tym scenariuszu osoby uczestniczące przyglądają się temu, co wnosi ich „ludzka” część do kontaktu z osobą-klientem – i jak dbać o relacyjność bez przekraczania własnych granic. Proponowane ćwiczenia poruszają temat obecności, zaufania i napięcia między rolą zawodową a emocjonalnym zaangażowaniem. To przestrzeń na refleksję, jak być „z kimś”, nie tracąc siebie – i jak pielęgnować relacje, które naprawdę leczą.

## Scenariusz 12. Moja siła – zasoby, które już mam.

Nie trzeba sięgać po nowe techniki czy kolejne szkolenia, żeby mieć dostęp do siły – często to, co najcenniejsze, już w nas jest. Ten scenariusz koncentruje się na uświadomieniu i uruchomieniu osobistych zasobów, które pomagają w codziennej pracy i w sytuacjach kryzysowych. Osoby uczestniczące tworzą swoją „mapę mocy”, dzielą się doświadczeniami i uczą się widzieć w sobie to, co wcześniej mogło być niedocenione. To spotkanie wzmacniające – oparte na zaufaniu do siebie, ale też na wspólnym odkrywaniu, że nie jesteśmy w tym sami.

## 5. Potencjalne osoby użytkujące i źródła finansowania

Model EXPRESS został stworzony z myślą o instytucjach, które na co dzień wspierają osoby w trudnej sytuacji życiowej. Może być z powodzeniem wdrożony wszędzie tam, gdzie ważne jest przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i budowanie trwałego dobrostanu zespołu:

- **Sądy ze szczególnym uwzględnieniem zespołów kuratorskiej służby sądowej**, które mają bezpośredni kontakt z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym (byli skazani/skazane), ponieważ organizują i prowadzą działania mające na celu pomoc w społecznej readaptacji i zapobieżenie jego powrotowi do przestępstwa;
- **Organizacje pozarządowe** prowadzące działania m.in. w zakresie: pomocy społecznej, w tym wsparcia rodzin i osób w trudnej sytuacji życiowej, przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym, integracji i reintegracji zawodowej oraz społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób bez pracy lub zagrożonych utratą zatrudnienia, świadczenia usług psychologicznych;
- **Instytucje pomocy społecznej** realizujące zadania na rzecz rodzin i osób wykluczonych: Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Ośrodki Pomocy Społecznej, Centra Usług Społecznych, ośrodki interwencji kryzysowej;

- **Centra Integracji Społecznej (CIS)** – jako uzupełnienie prowadzonych przez CIS działań integracyjnych i reintegracyjnych, wspierając kadre w realizacji wsparcia zawodowego i psychospołecznego osób uczestniczących;
- **Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii, Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze, Ośrodki Kuratorskie.**
- A przede wszystkim – każda instytucja, w której zespół mierzy się na co dzień z wyzwaniami pracy z wymagającą osobą-klientem.

Wdrożenie modelu EXPRESS nie musi obciążać budżetu instytucji – istnieje wiele źródeł finansowania, z których można skorzystać. Kluczowe jest jednak, by odpowiednio dobrać formę wsparcia do własnych możliwości i potrzeb.

Źródła finansowania będą różnić się w zależności od rodzaju instytucji. Przed złożeniem wniosku warto dokładnie sprawdzić warunki danego konkursu – jego cele, terminy i wymagania – tak, by projekt był dobrze dopasowany i miał realne szanse na wsparcie.

- **Konkursy ofert na realizację zadań publicznych:** ogłaszane przede wszystkim przez Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej ([Strony ministerstw na portalu gov.pl](http://Strony_ministerstw_na_portalu_gov.pl));
- **Konkursy grantowe dla organizacji pozarządowych:** np. Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego ([Programy Narodowego Instytutu Wolności](http://Programy_Narodowego_Institutu_Wolnosc)). Informacje o pozostałych oraz aktualnych konkursach znajdują również na [ngo.pl](http://ngo.pl) [Portalu organizacji pozarządowych](http://Portalu_organizacji_pozarzadowych);
- **Programy samorządowe:** dotacje na działania profilaktyczne i wspierające pracowników socjalnych udzielane przez samorządy gminne, powiatowe oraz wojewódzkie;
- **Fundusze unijne:** Europejski Fundusz Społeczny Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego. Szczegółowe informacje są dostępne na stronie: [Portal Funduszy Europejskich](http://Portal_Funduszy_Europejskich)

- **Środki własne oraz darowizny:** Finansowanie z budżetu własnego instytucji na rozwój organizacyjny i podnoszenie kwalifikacji kadry. Darowizny od fundacji korporacyjnych (np. PZU, Orlen) oraz wsparcie od osób prywatnych i lokalnych przedsiębiorców.

Wdrażanie modelu EXPRESS to nie zadanie w pojedynkę – warto szukać sojuszy. Dobrze dobrani partnerzy mogą realnie wesprzeć zarówno start, jak i rozwój innowacyjnych działań. Poniżej przedstawiamy kilka kierunków współpracy, które szczególnie warto wziąć pod uwagę:

- **Partnerstwo z organizacjami pozarządowymi (NGO):** Organizacje pozarządowe mogą pełnić rolę lokalnych „operatorów” modelu „Express” z uwagi na bliską relację z otoczeniem społecznym oraz znajomość specyfiki lokalnych potrzeb i instytucji. Elastyczność działania organizacji pozarządowych, mniejszy poziom sformalizowania oraz gotowość do wdrażania innowacyjnych rozwiązań sprawiają, że są naturalnym partnerem do upowszechniania modelu. Dodatkowo NGO mają możliwość aplikowania o środki zewnętrzne, co umożliwia finansowanie regularnych sesji wsparcia dla kadry specjalistycznej bez nadmiernego obciążenia budżetów instytucji publicznych.
- **Włączenie modelu do polityki kadrowej instytucji publicznych:** Model może zostać zaadaptowany jako stały element wsparcia kadry pracowniczej – w formie regularnych szkoleń, superwizji czy spotkań rozwojowych. Udział w takich działaniach może być uznawany za część procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Ponadto, zasady „higieny pracy” i kodeks etyczny zawarte w modelu mogą zostać wdrożone do regulaminów wewnętrznych instytucji. Dla podmiotów zatrudniających oznacza to konkretne korzyści: mniejszą rotację kadry, wzrost zaangażowania i dobrostanu zespołu oraz wzmocnienie wizerunku jako instytucji, która realnie dba o swoją kadrę specjalistyczną.
- **Współpraca międzyinstytucjonalna (np. NGO z OPS lub służbą więzienną):** Tworzenie wspólnych grup wsparcia dla osób z zespołów eksperckich reprezentujących różne instytucje sprzyja wymianie doświadczeń i dobrych praktyk oraz budowaniu wzajemnego zrozumienia między sektorami. Tego rodzaju współpraca może również obejmować wspólne wnioskowanie o środki

finansowe na wdrażanie modelu „Express”. Wśród kluczowych korzyści można wymienić: lepsze sieciowanie środowiska zawodowego, optymalizację kosztów poprzez dzielenie zasobów oraz możliwość dotarcia z innowacją do szerszego grona osób.

- **Współpraca z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi (np. uczelnie wyższe, firmy szkoleniowe):** Elementy modelu „Express” mogą zostać włączone do programów kształcenia formalnego i ustawicznego – takich jak studia podyplomowe czy kursy zawodowe. Umożliwi to profesjonalne przygotowanie moderacji grup wsparcia oraz rozwijanie ścieżek specjalizacji w obszarze przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Dodatkowo „certyfikacja” osób prowadzących spotkania może przyczynić się do podniesienia jakości realizowanych działań i nadania im większej wiarygodności w oczach instytucji zatrudniających.
- **Współpraca z samorządami i instytucjami finansującymi:** Współpraca z samorządami i instytucjami przyznającymi dotacje może pomóc w zdobyciu funduszy na wdrożenie modelu „Express” na poziomie gminy, powiatu czy województwa. Jednocześnie model można wpisać w lokalne programy pomocy społecznej jako innowacyjne narzędzie wspierające zespół. Takie partnerstwa zwiększają szansę na to, że model się przyjmie i zostanie na dłużej w lokalnych działaniach.
- **Budowanie sieci współpracy o zasięgu ogólnopolskim:** Rozwój modelu „Express” może iść w kierunku tworzenia krajowej sieci organizacji zaangażowanych w jego wdrażanie. Sieć umożliwi nie tylko wymianę doświadczeń i wzajemne wsparcie, ale także prowadzenie skoordynowanych działań rzeczniczych na rzecz trwałego i systemowego wsparcia osób z zespołów eksperckich, pracujących z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Wdrożenie modelu EXPRESS w mniejszych instytucjach lub tych dysponujących ograniczonymi zasobami może wiązać się z pewnymi trudnościami – jednak nie stanowi to przeszkody nie do pokonania. Model został opracowany tak, aby mógł być realizowany również w warunkach ograniczonej infrastruktury, kadry czy budżetu.

Przy odpowiednim dostosowaniu i dobrej organizacji wiele potencjalnych barier można skutecznie zniwelować.

### **Główne bariery w mniejszych instytucjach:**

1. Niedostateczne zasoby finansowe. Instytucje często nie dysponują budżetem na działania rozwojowe, takie jak organizacja spotkań czy wynagrodzenia dla osób prowadzących szkolenia.
2. Braki kadrowe i czasowe. Trudności w wygospodarowaniu czasu dla kadry na udział w spotkaniach, zwłaszcza w niewielkich zespołach z dużym obciążeniem obowiązkami.
3. Niski poziom wsparcia ze strony kadry zarządczej. Może występować brak zrozumienia dla potrzeby wdrażania modelu oraz niechęć do uznania go jako elementu polityki kadrowej.
4. Brak przestrzeni poza miejscem pracy, sprzętu biurowego czy dostępu do materiałów.
5. Ograniczona komunikacja i promocja. Mniejsze instytucje często nie mają narzędzi ani zasięgu, by dowiedzieć się o dostępności takich modeli lub promować ich stosowanie wewnętrznie.

### **Propozycja rozwiązań wspierających wdrażanie innowacji:**

1. Dostępność w formie cyfrowej i bezpłatnej. Model zostanie udostępniony jako edytowalny dokument tekstowy oraz plik PDF, zgodny ze standardami dostępności. Nie generuje to dodatkowych kosztów druku ani licencji i może być swobodnie wykorzystywany przez każdą instytucję.
2. Elastyczna i mało obciążająca forma realizacji. Spotkania zaplanowane raz w miesiącu po 8 godzin umożliwiają dopasowanie modelu do codziennych obowiązków nawet w małych, intensywnie pracujących zespołach. Taka częstotliwość nie zakłóca rytmu pracy, a jednocześnie zapewnia ciągłość wsparcia.

3. Kompletne, gotowe materiały i jasna instrukcja Model zawiera opracowane scenariusze spotkań, ćwiczenia oraz dokumentację, co pozwala wdrożyć go bez konieczności tworzenia nowych narzędzi czy posiadania specjalistycznego przygotowania.
4. Możliwość zaangażowania organizacji pozarządowych. NGO mogą odciążyć mniej zasobne instytucje, przejmując organizację spotkań oraz pozyskiwanie środków zewnętrznych na realizację działań – co szczególnie sprzyja wdrażaniu modelu w trudniejszych warunkach.
5. Współdzielenie przestrzeni i zasobów lokalnych. Spotkania mogą odbywać się w neutralnych i ogólnodostępnych miejscach, takich jak biblioteki, domy kultury czy centra społecznościowe, co pozwala znacznie ograniczyć koszty logistyczne.
6. Wsparcie promocyjne i organizacyjne ze strony Fundacji Tulipan.

## 6. Telefoniczne Koło Ratunkowe

### Stałe wsparcie między spotkaniami – narzędzie przeciwdziałania wypaleni i izolacji

Praca z osobami wykluczonymi społecznie – niezależnie od tego, czy są to osoby w kryzysie bezdomności, po odbyciu kary więzienia, uzależnione, dotknięte przemocą czy zmagające się z chorobami psychicznymi – wiąże się z ogromnym obciążeniem emocjonalnym. Kadra specjalistyczna działająca w tym obszarze codziennie konfrontuje się z agresją, traumą, bezradnością i skrajnymi postawami osób-klientów.

Jak pokazują badania przeprowadzone w ramach projektu **TransferHUB**, kadra z ośrodków pomocy społecznej, sądów, zakładów karnych, NGO-sów czy centrów integracji społecznej często odczuwa **głębokie poczucie osamotnienia i niezrozumienia**, co ma poważne konsekwencje dla ich zdrowia psychicznego i efektywności w pracy. Wskazują na brak przestrzeni do rozmowy, braku superwizji, a także – co szczególnie niepokojące – stygmatyzację zawodową.

**Głosy osób z zespołów eksperckich mówią same za siebie:**

*(...) Mogliśmy się tym podzielić. Sama ta rozmowa była lecząca.*

*Byliśmy bardzo zmęczeni przychodząc tu i sfrustrowani, ale ta rozmowa nam zrobiła super.*

*Jesteśmy zapędzeni w tej pracy. Brakuje nam rozmów, kontaktu z ludźmi, z innymi osobami z zespołów eksperckich, z tymi, którzy inaczej gdzieś tam patrzą też.*

*Chcemy rozmawiać, dzielić się. To, że możemy powiedzieć, z czym się borykamy i że mamy podobne problemy.*

Najbardziej niepokojące jest to, jak podkreślają badania, że sama kadra specjalistyczna czuje się stygmatyzowana: *Pracujesz z patologią to sam jesteś patologią* – to bolesne określenie, które ujawnia skalę niezrozumienia, z jakim mierzą się na co dzień.

Z badań wiadomo również, że specjaliści wskazują na *Brak dostępu do superwizji, tak potrzebnej ze względu na mocno obciążającą pracę i często komunikowaną potrzebę wygadania się, wyżalenia się. Część osób sama płaci sobie za superwizję.*

W odpowiedzi na te potrzeby powstało **Telefoniczne Koło Ratunkowe** – prosty, a jednocześnie skuteczny mechanizm wsparcia między spotkaniami grupowymi w modelu EXPRESS.

### **Na czym polega to rozwiązanie?**

Osoby uczestniczące w programie dobierają się w pary wsparcia, które umawiają się na regularny, nieformalny kontakt telefoniczny – najlepiej raz w tygodniu. Rozmowy nie muszą mieć konkretnego celu – czasem wystarczy chwila wymiany, by zatrzymać narastające napięcie, odzyskać perspektywę czy po prostu poczuć, że ktoś nas rozumie.

### **Tego rodzaju kontakt:**

- przeciwdziałła izolacji zawodowej,
- zmniejsza poziom stresu i napięcia,

- wspiera psychiczne bezpieczeństwo kadry,
- buduje sieć relacji opartych na zaufaniu i wspólnym doświadczeniu,
- może zapobiec eskalacji kryzysu – również emocjonalnego lub zdrowotnego.

### **Dlaczego to ważne z perspektywy podmiotu zatrudniającego?**

Regularny kontakt między osobami uczestniczącymi znacząco zwiększa skuteczność modelu EXPRESS, wspierając długofalowo dobrostan kadry i przeciwdziałając zjawisku wypalenia zawodowego. To także profilaktyka absencji, rotacji i spadku motywacji, które realnie wpływają na jakość pracy zespołów pomocowych i koszty organizacyjne.

Umożliwienie i zachęcanie do tworzenia takich mikroform wsparcia to niewielki wysiłek organizacyjny, który przynosi wymierne korzyści – zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i instytucjonalnym.

### **Kluczowy element troski o ludzi**

Telefoniczne Koło Ratunkowe nie jest dodatkiem – to strategiczny komponent modelu EXPRESS, który integruje osoby uczestniczące, wzmacnia relacje i urealnia przekaz: „Nie jesteś sam”. To praktyczne narzędzie, które może stać się fundamentem wewnętrznej kultury wsparcia – także po zakończeniu cyklu spotkań.

**Inwestowanie w zdrowie psychiczne zespołu to nie tylko wyraz odpowiedzialności – to warunek skutecznego, długoterminowego działania.**

## **6.1. Ważne numery telefonów pomocowych w Polsce**

### **Numery interwencji kryzysowej:**

- **Centrum Wsparcia dla osób dorosłych w kryzysie psychicznym:**  
tel. 800 70 2222 (całodobowo, bezpłatnie).
- **Kryzysowy Telefon Zaufania:** tel. 116 123 (codziennie 14:00–22:00, bezpłatnie).

- **Telefon Zaufania dla Osób Dorosłych w Kryzysie Emocjonalnym:**  
tel. 116 123 (codziennie 14:00–22:00, bezpłatnie).
- **Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”:** tel. 800 12 00 02 (całodobowo, bezpłatnie).

#### **Pomoc psychologiczna dla osób z zespołów eksperckich:**

- **Bezpłatna Infolinia Wsparcia Psychologicznego NFZ:** tel. 800 190 590 (codziennie 8:00–20:00).
- **Wsparcie psychologiczne dla pracowników medycznych i pomocowych:**  
tel. 22 627 39 86 (IPSI, poniedziałek–piątek 8:00–21:00).
- **Linia wsparcia dla pracowników socjalnych (MOPR):** sprawdź lokalny numer w swoim MOPR.
- **Linia wsparcia PKPS dla pracowników służb pomocowych:**  
tel. 22 621 58 08 (poniedziałek–piątek 10:00–14:00).
- **Linia wsparcia służb mundurowych, ratowników medycznych i ich rodzin:** tel. 800 702 430 (codziennie od 6:00–24:00, 7 dni w tygodniu, bezpłatnie i anonimowo).

#### **Superwizja i konsultacje dla osób z zespołów eksperckich:**

- **Polskie Towarzystwo Psychologiczne (PTP)** – oferuje pośrednictwo w znalezieniu superwizora: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Psychologicznego \(PTP\)](#)
- **Polskie Towarzystwo Psychiatryczne (PTP)** – informacje o superwizji: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego \(PTP\)](#)
- **Polskie Towarzystwo Psychoterapii Psychodynamicznej (PTPP)** – oferta superwizji: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Psychoterapii Psychodynamicznej \(PTPP\)](#)

- **Polskie Towarzystwo Terapii Poznawczej i Behawioralnej (PTTPB)**  
– superwizorzy CBT: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Terapii Poznawczej i Behawioralnej \(PTTPB\)](#)

*Pamiętaj: skorzystanie z pomocy to przejaw siły, a nie słabości.*

*Jeśli pracujesz z osobami w kryzysie, Twoje zdrowie psychiczne jest narzędziem pracy – dbaj o nie profesjonalnie.*

## Na zakończenie

Model EXPRESS to nie tylko odpowiedź na rosnące wyzwania w pracy z osobami wykluczonymi społecznie – to konkretne narzędzie, które pozwala budować organizację odporną, odpowiedzialną i wspierającą ludzi, którzy codziennie mierzą się z trudnymi emocjami i historiami.

Jako podmiot zatrudniający masz realny wpływ na to, czy Twoja kadra będzie wypalona, czy wzmocniona. Czy będzie się wycofywać, czy rozwijać. Wdrożenie EXPRESS to krok w stronę świadomego, troskliwego zarządzania, które nie tylko wspiera zespół, ale przekłada się na jakość i skuteczność całej instytucji.

**Zacznij od tego, na co masz wpływ. Od ludzi. Od siebie.**