

Po co to robisz?

Twoje 'dlaczego'.



CEL KROKU

Ustalić własne „dlaczego”, które trzyma Cię w działaniu i pozwala prowadzić grupę mimo trudności i spadków motywacji.



TWOJE ZADANIE

Wyobraź sobie, że siedzisz ze znajomym i on pyta: „Po co ci to?”. Odpowiedz mu w 2-3 zdaniach, jasno i bez kombinowania. Napisz, co chcesz zmienić i dla kogo dokładnie to robisz. Kogo widzisz oczami wyobraźni, gdy myślisz o otwarciu tej przestrzeni?



WSKAZÓWKI

- Pisz tak, jakbyś tłumaczył to kumplowi — prosto i bez ozdobników
- Pisz o konkretnych ludziach, których znasz, a nie o całym "społeczeństwie"
- Jeśli wychodzą długie wyjaśnienia — jeszcze nie masz sedna, skróć to



PUŁAPKI

- Nie używaj słów typu 'aktywizacja', 'integracja', 'seniorzy'. To język dokumentów, nie rozmowy.
- Nie wymyślaj odpowiedzi na siłę. Jeśli nie wiesz — wróć później, nie 'dopowiadaj'.
- Nie porównuj się do innych miejsc. To nie ma być kopia niczego — tylko Twoja lokalna przestrzeń.



Zacznij od dlaczego.

Sens kroku ważniejszy niż jego forma.





Twój zapis

Krok 1 · Po co to robisz?



Po co powstaje przestrzeń? 2-3 zdania:



Dla jakich mężczyzn jest to miejsce?

Kto z Tobą?

Nie rób tego sam



CEL KROKU

Zbudować mały, ale konkretny skład ludzi, na których możesz polegać — tak, abyś nie dźwigał całej odpowiedzialności samodzielnie.



TWOJE ZADANIE

Wypisz 3 nazwiska osób, którym ufasz. Zadzwoń do nich lub pogadaj w cztery oczy. Powiedz krótko: „Słuchaj, mam pomysł na miejsce dla nas w okolicy. Chcę to zacząć robić i potrzebuję kogoś takiego jak Ty obok siebie. Wpadniesz na pierwsze spotkanie pogadać o szczegółach?”.



WSKAZÓWKI

- Dzwoń albo spotkaj się — nie załatwiaj tego wiadomościami
- Mów prosto i konkretnie — bez „projektów” i „wizji”
- Szukaj ludzi sprawdzonych w działaniu, nie w gadaniu



PUŁAPKI

- Branie pierwszych lepszych ludzi „żeby ktoś był”
- Mylenie kolegów do pogadania z ludźmi do działania
- Przekonywanie na siłę — jeśli ktoś nie czuje tematu, to nie ten moment



Sam nie udźwigniesz.

Znajdź 2-3 osoby zanim zaprosisz innych.





Twój zapis

Krok 2 · Kto z Tobą?

 **Kogo widzisz w swojej pierwszej ekipie i dlaczego właśnie te osoby?**

 **Jakie były ich reakcje po rozmowie?**

 **Kto realnie może wejść w to razem z Tobą?**

Pierwsza wspólna narada

Od mojego 'po co' do naszego 'jak'



CEL KROKU

Przenieść pomysł z Twojej głowy do wspólnej gry - tak, żeby każdy czuł, że to jest „nasze”, a nie „Twoje”.



TWOJE ZADANIE

Ustal termin i miejsce spotkania z Sojusznikami. Zapisz w karcie:

- Kiedy (dzień, godzina).
- Gdzie (miejsce przyjazne dla wszystkich, nie biurowe).
- Co weźmiesz na stół (kawa, ciastko, konkret na początek rozmowy).
- Jeden następny krok: Co każdy z Was ma zrobić do kolejnego spotkania?



WSKAZÓWKI

- Mów mniej, słuchaj więcej. Jeśli Sojusznik powie: „E, to bez sensu, lepiej zrobić to inaczej” - to świętuj! Właśnie przestałeś być sam z tym wyzwaniem.
- Nie zagłuszaj ciszy. Chwila milczenia to nie problem — to moment, w którym ludzie układają sobie temat w głowie. Nie przerywaj, nie dopowiadaj na siłę, nie „ratuj rozmowy”.
- Kończ zawsze konkretem. Bez tego spotkanie nie ma sensu. Każdy ma wiedzieć jedno: co dokładnie robi do następnego spotkania i kiedy to się dzieje. Jeśli nie ma konketu — rozmowa się rozmyła.



PUŁAPKI

- Nie bądź „dyrektorem”. Jeśli zaczniesz wydawać polecenia i ustawiać ludzi, Twoi sojusznicy szybko zamienią się w wykonawców czekających na instrukcje albo po prostu odejdą.
- Nie twórz biurowej atmosfery. Jeśli musisz coś zapisać, zrób to szybko — na kartce, skrawku papieru albo w telefonie. Chodzi o swobodę, nie formalność.
- Nie trzymaj się kurczowo swojego pomysłu. Jeśli sojusznicy go zmieniają, a nadal będą chcieli go realizować — to dobry znak. To już nie jest „Twój” projekt, tylko Wasze wspólne działanie.



Bezpieczeństwo to fundament.

Bez zasad nie ma zaufania.





Twój zapis

Krok 3 · Pierwsza wspólna narada



Kiedy się spotykacie? (dzień i godzina)



Gdzie się spotykacie? (miejsce swobodne, „dla swoich” - nie biuro)



Co bierzesz na start? (kawa, herbata, coś do zjedzenia..)



Jaki jest pierwszy wspólny krok po spotkaniu? (co każdy ma zrobić do następnego razu - jedna konkretna rzecz)

Szukamy naszego miejsca

Operacja „Adres”



CEL KROKU

Znaleźć konkretną bazę - miejsce, gdzie spotkania przestają być gadaniem, a zaczynają być działaniem.



TWOJE ZADANIE

Zorganizuj z Sojusznikami Naradę Sztabową pod hasłem: „JAKIEGO MIEJSCA SZUKAMY?” Waszym celem jest wspólne ustalenie, jak ma wyglądać Wasza baza, zanim zaczniecie oglądać konkretne lokale. **KROK 1 - PRZYGOTUJ SIĘ** POBIERZ: „Lista do przegadania” - To zestaw pytań, które poprowadzą Was przez rozmowę i pomogą dojść do konkretów. Wydrukuj ją albo miej w telefonie. To Wasz scenariusz rozmowy - dzięki temu nie będzie przypadkowego gadania i wracania do tych samych tematów. **KROK 2 - NARADA Z EKIPĄ** Spotkaj się z Sojusznikami i przejdźcie przez listę punkt po punkcie. Celem nie jest „pogadanie o wszystkim”, tylko:

- ustalenie, czego naprawdę szukacie
- wypracowanie wspólnego obrazu miejsca
- uniknięcie chaosu i rozbieżnych oczekiwań



WSKAZÓWKI

- Idźcie oglądać miejsca razem — im więcej oczu, tym mniej błędów i lepsze decyzje.
- Sprawdzajcie konkret w praktyce: światło, gniazdko, wejście, hałas, zaplecze — nie „jak wygląda”, tylko jak działa.
- Myślcie długoterminowo — nie tylko „czy pasuje teraz”, ale też „czy da się tu działać zimą i w gorszych warunkach”.



PUŁAPKI

- „Zbyt ładne” miejsca — jeśli boisz się postawić narzędzia na ziemi albo upuścić młotek, bo wszystko wygląda jak z katalogu, to nie jest baza do działania. Ma być funkcjonalnie, nie „muzealnie”.
- Obietnice bez pokrycia — jeśli słyszysz „będziecie mogli korzystać”, „zobaczymy jak się dogadamy”, „kierownik zdecyduje” — bez jasnych zasad na start, to proszenie się o konflikty później.
- Ukryte koszty — „darmowe miejsce” często kończy się rachunkami za ogrzewanie, prąd albo inne opłaty. Sprawdź to dokładnie, zanim przeniesiesz tam ekipę.



Miejsce i rytm robią różnicę.

Stażność przyciąga ludzi.





Twój zapis

Krok 4 · Szukamy naszego miejsca



Nasz obraz miejsca



Warunki startu - bez tego nie działamy



Czerwone linie



Gdzie szukamy i co sprawdzamy najpierw

Budujemy naszą przestrzeń

„Co wstawiamy do środka i z czego to robimy?”



CEL KROKU

Zamienić lokal w działającą bazę - taką, do której wchodzisz i od razu coś się dzieje.



TWOJE ZADANIE

Zatrzymajcie się na chwilę i wspólnie ustalcie konkrety — co już macie i czego naprawdę potrzebujecie, żeby ruszyć z miejsca.

- Spiszcie wszystko, co już macie (narzędzia, meble, sprzęt)
- Ustalcie 3-5 rzeczy potrzebnych na start
- Podzielcie zadania w ekipie (kto co przynosi / załatwia)
- Zorganizujcie dzień uruchomienia przestrzeni
- Zróbcie pierwsze spotkanie w bazie - nawet jeśli nie jest „gotowa”



WSKAZÓWKI

- Nie kupujcie rzeczy „na zapas”
- Używajcie tego, co już macie
- Pierwsze działanie jest ważniejsze niż estetyka



PUŁAPKI

- Czekanie aż będzie „gotowe”
- Robienie dekoracji zamiast funkcji
- Kupowanie rzeczy bez realnej potrzeby



Nie czekaj aż będzie gotowe.

Zrób pierwsze działanie i poprawiaj w trakcie.





Twój zapis

Krok 5 · Budujemy naszą przestrzeń



Co już mamy



Minimum startowe (3-5 rzeczy)



Podział zadań



Start działania

Ustalenie Rytmu

Kiedy się spotykamy i co sprawia, że to działa?



CEL KROKU

Ustalić stały rytm spotkań w bazie, który sprawi, że miejsce będzie żyło regularnie, a nie tylko „od czasu do czasu”.



TWOJE ZADANIE

Na pierwszym spotkaniu Waszym celem jest:

ustalić stały rytm spotkań, czyli konkretnie kiedy, jak i w jakim trybie działa Wasza baza, tak żeby nie była „od przypadku do przypadku”, tylko miała przewidywalny cykl życia.



WSKAZÓWKI

- Ustalcie stały dzień i godzinę — rytm musi być przewidywalny, nie „do dogadania”
- Spotkania mają mieć ramy czasowe (start i koniec) — bez rozlewania się w nieskończoność
- Rytm jest ważniejszy niż frekwencja — spotkanie się odbywa nawet w małej grupie



PUŁAPKI

- Zmianie dnia i godziny co tydzień „bo komuś nie pasuje”
- Podejście „spotkamy się jak będzie czas” — brak rytmu = brak nawyku
- Brak jednej osoby (lub kilku) odpowiedzialnych za pilnowanie rytmu



Zapraszaj jak człowiek do człowieka.

Nie jak instytucja do klienta.





Twój zapis

Krok 6 · Ustalenie Rytmu



Nasz rytm spotkań



Jak działa baza



Zasady rytmu

Wybór wspólnych działań

„Co dokładnie będziemy razem robić?”



CEL KROKU

Wybrać konkretne aktywności, które ekipa będzie realizować razem w bazie i poza nią – tak, żeby miejsce nie było tylko „do spotkań”, ale do działania.



TWOJE ZADANIE

Twoim zadaniem jest przeprowadzenie krótkiej sesji planowania, która zakończy się wyborem jednego, konkretnego działania, które zrealizujecie w ciągu najbliższego tygodnia. KROK 1: Giełda Pomysłów Wypiszcie na dużej kartce wszystkie pomysły, które przychodzą Wam do głowy. Pamiętajcie o zasadzie: nie ma głupich pomysłów. Możecie skorzystać z gotowców z platformy POWERS 60+. KROK 2: Sito Selekcji Przejrzyjcie listę i wykreśćcie wszystko, co nie spełnia poniższych kryteriów:

- Czy da się to zrobić w określonym czasie?
- Czy mamy do tego miejsce i narzędzia?
- Czy potrzebujemy do tego współpracy (min. 2-3 osób)?



WSKAZÓWKI

- Zaczynajcie od małego – pierwsze działanie ma być proste i do zrobienia od razu.
- Wybierzcie coś, co angażuje więcej niż jedną osobę.
- Ustalcie konkretny efekt („co ma być gotowe na koniec?”).



PUŁAPKI

- Zbyt duże i skomplikowane pomysły na start
- Gadanie zamiast decyzji „robimy to”
- Działania tylko dla jednej osoby



Pierwsze spotkanie to test.

Ucz się z niego, nie oceniaj.





Twój zapis

Krok 7 · Wybór wspólnych działań



Giełda pomysłów



Sito wyboru



Decyzja



Plan na tydzień

Podział ról

„Kto za co odpowiada i dlaczego nie wszyscy za wszystko?”



CEL KROKU

Ustalenie jasnego podziału odpowiedzialności, żeby uniknąć chaosu, dublowania roboty i sytuacji, w której coś „wisi w powietrzu”, bo każdy myślał, że zrobi to ktoś inny.



TWOJE ZADANIE

Zwołaj krótką naradę i doprowadź do jasnego podziału ról w Waszym działaniu – tak, żeby każdy wiedział, za co realnie odpowiada. Dopilnuj, żeby ekipa:

- wypisała wszystkie kluczowe obszary potrzebne do działania (np. sprzęt, organizacja, kontakt, przestrzeń)
- przypisała do każdego obszaru konkretną osobę
- doprecyzowała w 1-2 zdaniach, jakie dana osoba ma zadanie, rolę do wykonania



WSKAZÓWKI

- Nazwij role konkretnie — prosto i po męsku: „sprzęt”, „kontakt”, „porządek”. Każdy wie, za co stoi.
- Dopasuj role do ludzi — kto ogarnia ludzi, niech bierze kontakt; kto jest konkretny, niech bierze sprzęt i organizację.
- Daj każdemu swój kawałek — nawet mały, ale jasny i jego własny.



PUŁAPKI

- „Zosia Samosia” — robisz wszystko sam, reszta się wyłącza, a Ty się wypalasz.
- Role bez konkretności — są nazwy, ale nikt nie wie, co realnie ma zrobić.
- Brak rozmowy w ekipie — każdy działa osobno i robi się chaos.



Trzy spotkania to początek tradycji.

Pilnuj rytmu, oddawaj role.





Twój zapis

Krok 8 · Podział ról



Obszary działania



Przypisanie ludzi



Opis roli (1-2 zdania)

Budowanie tradycji

„Dlaczego domknięcie etapu jest tak samo ważne jak jego wykonanie?”



CEL KROKU

Zatrzymanie się po działaniu, aby domknąć efekt pracy, docenić wkład ekipy i zacząć budować powtarzalne rytuały, które wzmacniają wspólnotę i historię miejsca.



TWOJE ZADANIE

Po każdym zakończonym działaniu wprowadźcie prosty rytuał domknięcia pracy: Ustalcie w ekipie:

- jak wygląda Wasze zatrzymanie po robocie (np. 10 minut rozmowy, kawa, wspólne stanie i podsumowanie)
- kto bierze odpowiedzialność za krótkie podsumowanie
- 3 pytania, które zawsze padają:



WSKAZÓWKI

- Zatrzymanie po działaniu traktuj jako obowiązkowy element procesu, nie opcję
- Utrzymuj prostą formę – liczy się powtarzalność, nie oprawa
- Dbaj, żeby podsumowanie było konkretne: efekt, wkład ludzi, wnioski



PUŁAPKI

- Przechodzenie od razu do kolejnych zadań bez zamknięcia etapu
- Brak konsekwencji – raz jest, raz nie ma podsumowania
- Skupienie wyłącznie na błędach zamiast na efektach pracy



Nazwa, mapa, ciągłość.

Twoja przestrzeń wchodzi w świat.





Twój zapis

Krok 9 · Budowanie tradycji

Jak się zatrzymujemy po działaniu

Kto prowadzi podsumowanie

Stałe pytania po działaniu

Wasza stała tradycja

Otwieramy bazę i działamy

„Jak pokazać światu, że to miejsce istnieje i jest dla innych?”



CEL KROKU

Wyjść poza krąg założycieli i zaprosić nowych ludzi do wspólnego działania, tak żeby z czasem stali się współgospodarzami bazy, a nie tylko gośćmi.



TWOJE ZADANIE

Zorganizuj pierwsze otwarte działanie w bazie. Ustalcie:

- co robicie razem
- kogo zapraszacie
- kto wita nowych ludzi
- jakie proste zadania dostają nowi na start
- co chcieliby robić
- w czym są dobrzy
- co mogliby dorzucić od siebie



WSKAZÓWKI

- Zapraszaj normalnie, po ludzku — „Wpadnij, robimy konkretną rzecz” działa najlepiej
- Nie rób wykładu o projekcie — pokaż ludziom działanie
- Wyznacz jednego gościa, który zagada do nowych i wprowadzi ich do ekipy



PUŁAPKI

- „Stara ekipa” siedzi razem i nie dopuszcza nowych
- Poprawianie wszystkiego po nowych („my robimy to inaczej”)
- Godzina gadania zamiast wspólnego działania



Działaj.

Każdy krok przybliży Cię do celu.





Twój zapis

Krok 10 · Otwieramy bazę i działamy



Co robicie na start



Pierwszy kontakt z nowymi



Proste zadanie dla nowych



Informacje od nowych

Samorządność i wspólny kierunek

„Sami decydujemy i sami ogarniamy spory – bez wypalania lidera”



CEL KROKU

Zbudować w grupie prosty system, w którym decyzje są podejmowane wspólnie, a napięcia rozwiązywane od razu, tak żeby lider nie był jedyną osobą trzymającą całość.



TWOJE ZADANIE

Zbierz ekipę i ustalcie wspólnie dżentelmeńskie zasady podejmowania decyzji i radzenia sobie z różnicą zdań w grupie. To ma być krótki, konkretny standard, który będziecie stosować zawsze, gdy pojawia się wybór lub napięcie. Ustalcie razem:

- Jak podejmujemy decyzje:
- czy głosujemy, czy dochodzimy do konsensusu, czy decyzję podejmuje osoba odpowiedzialna za temat
- jedna jasna metoda, bez zmieniania jej „w trakcie gry”
- Co robimy, gdy się nie zgadzamy:
- jak prowadzimy rozmowę, gdy są różne zdania,
- kiedy kończymy dyskusję i przechodzimy do decyzji
- Czego nie robimy
- np. brak obgadywania za plecami
- brak wycofywania się bez komunikatu
- brak „obrażania się i znikania”



WSKAZÓWKI

- Nie bój się różnicy zdań — to paliwo do lepszych decyzji
- Zawsze kończ rozmowę decyzją lub testem
- Mów krótko i konkretnie



PUŁAPKI

- Unikanie decyzji („jeszcze pogadajmy”)
- Jedna osoba narzuca wszystko
- Konflikty zamiatane pod dywan



Działaj.

Każdy krok przybliży Cię do celu.





Twój zapis

Krok 11 · Samorządność i wspólny kierunek



Jak podejmujemy decyzje



Gdy jest niezgoda



Czego nie robimy



Nasz standard

Finalny kierunek rozwoju

„Nie chodzi o to, czy dobrze działacie. Chodzi o to, jak chcecie działać dalej.”



CEL KROKU

Ustalenie świadomego kierunku dalszego działania ekipy — czy bardziej idziecie w wpływ na zewnątrz, czy w pogłębianie jakości i mistrzostwa wewnątrz. To nie zmienia tego, że jesteście dobrzy — tylko definiuje, na czym teraz kładziecie największy nacisk.



TWOJE ZADANIE

Zorganizuj krótką rozmowę z ekipą i doprowadź do jednej decyzji: w jakim kierunku idziecie dalej jako grupa.

- Przedstaw oba kierunki w prosty sposób.
- Daj przestrzeń ludziom na wypowiedź — bez oceniania.
- Zadbaj, żeby każdy zrozumiał, że to wybór priorytetu, nie wartości.
- Doprowadź do jednej wspólnej decyzji.
- Na końcu nazwij ją wprost i zapisz: „nasz kierunek działania to...”.



WSKAZÓWKI

- Nie narzucaj wyboru — doprowadź ekipę do decyzji.
- Utrzymaj jasność — oba kierunki są dobre, różnią się tylko priorytetem.
- Pilnuj konkretności — rozmowa ma kończyć się decyzją, nie dyskusją.



PUŁAPKI

- Narzucenie decyzji zamiast wspólnego wyboru
- Traktowanie tego jako „lepsze vs gorsze”
- Rozciąganie rozmowy bez końca



Działaj.

Każdy krok przybliży Cię do celu.





Twój zapis

Krok 12 · Finalny kierunek rozwoju



Głos ekipy



Decyzja



Zapis finalny
