

Guia de recursos de salut emocional
als espais associatius



Tenim la salut en ment: #AssociativaMent!

Perquè ser conscients de les nostres
emocions i expressar com ens sentim,
és guanyar un idioma.

Autoria:



Fil a l'agulla som una cooperativa d'iniciativa social sense ànim de lucre. Una de les àrees en les que treballem és el desenvolupament organitzacional i ho fem oferint assessoraments, formacions i facilitacions als grups, entitats i organitzacions que ho necessiten. Si vols saber més de nosaltres i del que podem oferir a la vostra entitat entra a: www.filalagulla.org



El Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (CNJC) som la plataforma que aplega les principals entitats juvenils d'àmbit nacional i consells locals de joventut de Catalunya. El CNJC som una entitat de dret públic de base associativa amb personalitat jurídica pròpia. Fundat el 1979, el CNJC promovem l'associacionisme, els interessos de la gent jove a la societat i davant els poders públics.
www.cnjc.cat

Guia de recursos en el marc de la campanya Tenim la Salut en Ment #AssociativaMent Gener de 2016



Llicència Creative Commons:

- Reconeixement: En qualsevol explotació de l'obra caldrà reconèixer l'autoria.
- No comercial: L'explotació de l'obra queda limitada a usos no comercials.

Guia de recursos de salut emocional
als espais associatius

Tenim la salut en ment: #AssociativaMent!

Perquè ser conscients de les nostres
emocions i expressar com ens sentim,
és guanyar un idioma.

QUÈ TROBAREU EN AQUESTA GUIA DE RECURSOS

Mitjançant aquesta guia us podreu familiaritzar amb conceptes com ara:

- > La democràcia profunda.
- > La realitat visible i invisible de les entitats.
- > La identitat majoritària i minoritària dels grups.
- > Els límits i sistemes de creences als espais associatius.

Esperem que a través dels exemples, exercicis i consells proposats al llarg d'aquesta guia, pugueu començar a treballar al si de la vostra entitat:

- > Les emocions, mitjançant eines i actituds per expressar-les i treballar-les en col·lectiu.
- > El conflicte, mitjançant indicadors per detectar-lo, i eines i habilitats per donar-hi resposta.
- > El diàleg, com potenciar-lo i facilitar un conflicte, si s'escau, dins l'entitat.

Per uns espais associatius saludables i de benestar emocional!



INTRODUCCIÓ¹

Les entitats juvenils són espais amb molt de potencial tant a nivell individual com col·lectiu.

Al mateix temps, sovint, ens sentim desmotivats/des o ens adonem que no tothom participa, que algunes persones estan cansades de tirar del carro i se senten cremades, que hi ha tensions i/o conflictes que no sabem com abordar, que algunes persones no estan a gust o no se'n senten part, que hi ha persones que deixen de venir...

QUÈ ÉS UNA ENTITAT SALUDABLE?

Des de la perspectiva del treball de processos², una entitat saludable és aquella que és profundament democràtica.

La democràcia profunda és una actitud individual i col·lectiva que reconeix que totes les parts, tots els rols i totes les experiències són importants i necessàries en un grup. És una actitud que aprecia i dona la benvinguda a la diversitat i ens ajuda a que la nostra entitat pugui ser realment inclusiva i sostenible.

¹ Aquest material ha estat elaborat a partir dels llibres d'Arnold Mindell, els apunts dels seminaris de treball de processos que realitza l'Institut de Treball de Processos i Democràcia Profunda (www.trabajodeprocesos.net) així com de material creat des de Fil a l'agulla.

² El paradigma i la metodologia del Treball de Processos va ser fundat per Arnold Mindell i els seus col·laboradors. Si en voleu saber més recomanem consultar: www.aamindell.net.

LA REALITAT VISIBLE I LA REALITAT INVISIBLE

Una manera de mirar-nos els grups, les entitats, les associacions i els col·lectius és a partir de dos nivells de realitats: la més visible i la més invisible.

La realitat més visible. Es refereix als aspectes més tangibles o materials de l'entitat: el nom, la visió, els objectius, l'organització, les comissions o àrees, el programa d'activitats, els rols estructurals (coordinadors/es, voluntaris/es...), els rols de poder, les funcions, les tasques a fer, els temes a tractar, els sistemes de presa de decisions...

La claredat en tots aquests aspectes és molt important perquè l'entitat pugui desenvolupar els seus objectius i la finalitat per la qual va ser creada.

Al mateix temps, hi ha una altra realitat que està interconnectada i que es dona al mateix temps que la primera:

La realitat invisible. Es refereix als aspectes més subjectius, al que significa per cadascú l'associació o l'entitat, com s'hi sent, les diferents experiències, els diferents somnis, les diferents percepcions, la diversitat de veus i rols, els rols inconscients, els rols compartits, les relacions, els conflictes, els sistemes de creences que tenim, etc.

En la nostra cultura, sovint enfocada al món més productiu, tendim a donar més importància a la realitat més visible, i a no tenir tant en compte la realitat més invisible.

Al mateix temps, cal tenir en compte que atendre la realitat invisible, les emocions, les relacions i els conflictes:

- Millora la salut i el benestar individual de les persones que formen part dels col·lectius.

- Preveu el *burn out* o el detecta, i l'atén quan algunes persones es senten cremades per excés de tasques o responsabilitats.
- Millora les relacions entre les persones i fomenta la cohesió grupal.
- Fomenta la diversitat de participació i implicació de les persones membres.
- Contribueix a que les entitats i associacions siguin més sostenibles, ja que permet fixar objectius i activitats coherents amb les diverses sensibilitats de les persones que en formen part.

LA IDENTITAT MAJORITÀRIA I MINORITÀRIA DELS GRUPS I LES ENTITATS

Una altra manera de veure les persones, els grups i les entitats és a través de la seva identitat.

La **identitat majoritària** és allò amb el que el grup s'identifica conscient o inconscientment. És allò que està acceptat i benvingut al grup.

Per exemple: ser persones molt actives, organitzar moltes activitats, estar molt motivades, participar molt, sentir-se part, tenir bon rotllo, estar bé i feliç...

La identitat minoritària és allò amb què el grup no s'identifica i que margina. Es pot reconèixer sent conscients d'aquelles coses que són més difícils de nombrar, que costa atrevir-se a dir, que costa donar-li la benvinguda, allò que molesta, etc.

Per exemple: conflictuar, el rol de qui no participa, el rol de la persona desmotivada, de la persona que està cremada, qui no se sent part....

LÍMITS I SISTEMES DE CREENCES ALS ESPAIS ASSOCIATIUS

Límits: Ens referim als sistemes de creences (que vénen de la societat, la família, els grups d'iguals i que hem anat adquirint al llarg de la vida) que estructurin la dinàmica entre la identitat majoritària del grup i la identitat minoritària.

Els límits hi són per alguna cosa i són importants i útils, en definitiva, defineixen la nostra identitat. Al mateix temps, a vegades ens limiten d'eixamplar-la, de créixer i de ser un grup o entitat més sostenibles.

Alguns exemples de sistemes de creences que podem compartir moltes entitats:

- *Si pertanyes a una entitat és perquè vols i per tant has de participar al màxim, has d'estar súper motivat/da i sempre disposat/da a fer tot el que calgui i estar content/a.*
- *A les entitats venim a treballar i no a expressar com estem.*
- *A les entitats hi venim per tenir bon rotllo.*

Aquest sistema de creences dóna valor al benestar i a les activitats d'una entitat i és molt important i necessari que sigui així. Al mateix temps, pot marginar el malestar i la diversitat d'implicacions, i aquesta veu també és molt important que es pugui escoltar. Això és el que sovint passa en les entitats o organitzacions de persones voluntàries.

Per a reflexionar:

- Quina és la identitat majoritària de la meva entitat? Amb què ens identifiquem? Què diem que sí que som? Què és més fàcil de ser, de dir i d'expressar?

- Quina és la identitat minoritària de la meva entitat? Amb què no ens identifiquem? Què creiem que no som? Què és més difícil de ser, de dir i d'expressar? Amb quins aspectes no ens sentim completament lliures en el nostre grup?

SUBMERGINT-NOS EN LA REALITAT INVISIBLE: EMOCIONS, DIVERSITAT I CONFLICTE

En resum, submergir-nos en la realitat invisible vol dir, entre altres coses, incloure les emocions i també la diversitat i el conflicte a les nostres entitats. A continuació us presentem un breu marc teòric sobre les emocions i el conflicte, i us facilitarem algunes eines, exemples i consells perquè les pugueu facilitar o acompanyar vosaltres mateixos/es en la vostra entitat.

LES EMOCIONS

Les emocions són un aspecte de les persones, relacionades amb com vivim una situació, amb la nostra experiència subjectiva del que està passant.

Les emocions ens arriben a la consciència en forma de sensacions corporals i això ho tenim des d'abans de néixer, des que som humans. Tothom sent.

Una part de **l'educació emocional** consisteix justament en recuperar aquesta connexió amb el cos, en no marginar aquestes sensacions per a poder ser més conscients de com estem a cada moment, del que ens agrada i del que no, del que ens molesta, del que ens fa mal, etc. Sovint, **la manca d'habilitat en la identificació de les emocions és la causa del malestar, del burn out, de la desmotivació, de la dificultat per gestionar conflictes.**



D'on ve el que sentim?

El que sentim té a veure amb la tendència de la nostra personalitat, però també amb la nostra història personal així com amb el context històric, social, cultural i econòmic en què vivim.

Per això, allò que sentim també està influenciat pel **context grupal** en el qual ens trobem en un moment donat. El grup ens afecta i nosaltres l'afectem. L'efecte del camp o del context grupal es nota quan entrem en contacte amb un grup i de cop experimentem emocions i/o sentiments que en d'altres grups no experimentem tant. Quan això passa, diem que estem essent un canal de certes emocions que hi ha al grup i que necessiten expressió.

L'expressió de les emocions

L'expressió de les emocions està limitada en diversos sentits. Així, en funció de la cultura o la subcultura en la que ens haguem socialitzat, certes expressions emocionals estan més o menys permeses. *Per exemple, la intensitat en un context burgès ha tendit a estar mal vista, en canvi en un context "marginal" estarà més normalitzada. L'expressió de la vulnerabilitat està censurada en la majoria de contextos i especialment la seva expressió en públic.*

Per tant, a l'hora de tractar amb les emocions, hem de tenir en compte que el fet de donar-hi espai és en certa manera contracultural, que moltes vegades els grups i les persones tenim límits per fer-ho. En qüestionem la utilitat que tenen, les trobem ridícules o tenim por de sentir-nos al descobert i que ens facin mal.

A més a més, **l'expressió de les emocions socialment està molt condicionada per la socialització de gènere.** Als nois se'ls permet conflictuar, expressar la ràbia, estar enfadats (anar de cara, lluitar com un home) o estar poc connectats; en canvi, se'ls permet poc expressar la por o la vulnerabilitat. A les noies, en

canvi, se'ls permet i incita al romanticisme, la cura dels altres i a ser indirectes en la gestió dels conflictes (anar "per darrere", criticar).

La relació amb el nostre propi món emocional és clau

És fonamental que els grups i les entitats puguem generar mecanismes per donar espai al món emocional. Al mateix temps però, per no posar tota la càrrega o la responsabilitat en el grup, també és important que cadascú pugui fer un treball personal per tal de guanyar fluïdesa a l'hora d'identificar i expressar les emocions.

Fer treball personal vol dir guanyar consciència de saber com em sento, quins temes em toquen més, perquè un tema em toca tant, quines ferides tinc, quins són els temes que més em costen, quins són els meus reptes a nivell personal.

Si cadascú de nosaltres guanyem facilitat a l'hora de notar el que ens està passant i som més capaces d'expressar quan un tema ens molesta, ens fa patir o ens fa enfadar, no només ens ajudarà a sentir-nos millor; sinó que a més a més estem convidant als altres a fer el mateix, estem donant permís al grup i estem contribuint a que sigui més fàcil que tothom pugui ser qui és i es pugui sentir més lliure.



Eines i actituds que poden ser útils per treballar les emocions

En les reunions o trobades grupals:

Abans de començar, **dedicar un espai a com estem** (poden ser els primers 30 minuts) perquè cadascú pugui expressar com se sent. Poden ser sentiments o malestars en relació a temes de l'entitat, o poden ser aspectes que tenen a veure amb la vida personal que volem compartir. Compartir com estem ens ajuda a nosaltres mateixos/es a sentir-nos millor i menys sols/es, i al mateix temps donem informació a la resta del grup perquè puguin interpretar les nostres senyals (per exemple si tinc un mal dia i no dic res, la resta poden pensar que estic enfadat/da amb elles). Poder-ho expressar ajuda a que tots i totes siguem més conscients de com estan els altres i ho puguem tenir en compte.

Dedicar alguns espais o jornades durant l'any a revisar com estem i com ens sentim dins de l'entitat, deixant de banda, en aquell espai, els objectius, les tasques i les activitats. Quan ho fem, podem posar èmfasi en què es puguin expressar els aspectes en els que ens sentim bé i també aquells en els que no ens sentim tant bé.

Tenir espais informals per anar-nos coneixent i crear més vincle. Quan tenim vincle amb les persones i ens sentim acceptats i estimats per ser qui som més enllà del nostre rol dins de l'entitat, és més fàcil poder expressar com estem i expressar allò més difícil.

En general:

Expressar el que sents. El que sents és teu i també és un rol en el grup. Pot ser molt útil escoltar-ho, fins i tot de vegades *portar-ho*. En portar-ho, dones permís a altres persones del grup perquè també ho puguin expressar i que aquella veu es pugui tenir més en compte.

Exemples de com *portar-te* a tu mateix/a:

- Sento nervis des de que he arribat. A algú més li passa?
- Us veig molt emocionats/des i en canvi jo em sento desconnectat/da, desmotivats/da... No sé si només sóc jo o a algú més li passa...
- Fa estona que estem parlant tots/es alhora i cridant molt. M'agradaria donar una mica d'espai al silenci o anar més a poc a poc... Sóc l'únic/a?
- Em costa parlar, i tinc por de cagar-la... A algú més li passa?
- Em sento confós/a. Hi ha algun sentiment que no s'ha expressat fins ara, algú té ganes de parlar-ne?
- Em sento desmotivats/da i em costa poder assumir tot el que ens hem plantejat. A algú més li passa?

Tenir **curiositat** i donar la benvinguda a allò que està passant, també a la incomoditat. Nombrar-la, respectar-la.

Recordar la **diversitat** que hi ha en el grup. No tothom se sent igual, o reacciona igual davant la mateixa cosa. Ningú no és inadequat.

Demanar permís al grup per **centrar-nos en una emoció** d'algú o d'una part del grup per uns moments.

Amb el permís del grup, **donar espai a les emocions:**

- Preguntar: Com et sents? Què notes?
- Descriure el que veiem, fer una hipòtesi, escoltar.
- Preguntar directament: Què necessites? Què t'hauria agradat? Què és important per a tu? Com t'ha fet sentir quan...?

EL CONFLICTE ³

El conflicte és un moment de perill i també d'oportunitat

Perill. No tenim moltes eines per abordar els perills, ni models ni experiències prèvies positives. Si no es gestionen bé i a temps, són els moments d'escalada de violència (psicològica i física), de potencial dany, de separació, d'abusos de poder... I tot això fa mal.

Oportunitat. També és el moment on la diversitat del grup s'expressa. És un motor de creixement, ens permet conèixer-nos més i millor, fer-nos preguntes per evolucionar com a grup... Ajuda a crear comunitat i buscar l'autenticitat en les relacions.

Quan hi ha un conflicte és per una persona?

Qualsevol cosa que passa dins d'un grup té a veure amb les persones que el formen i també amb la dinàmica del grup en sí, així com amb el context social i organitzacional en què el grup es troba.

Les persones actuen dins del grup condicionades per la seva pròpia història personal i també condicionades per les dinàmiques del grup.

Algunes persones han fet treball personal i d'altres no tant, algunes persones han patit més que d'altres i això pot ser un factor important alhora d'entendre una situació de conflicte.

De totes maneres, com a col·lectiu és important ser conscients que les persones representen rols dins del grup, i per tant, encara que una persona "conflictiva" marxi, el rol que representa es quedarà al grup i és recomanable processar-lo, dialogar-hi.

Indicadors. Com identificar el conflicte?

El conflicte l'hem de veure com un procés. Podem detectar el conflicte en diferents moments del seu desenvolupament: com més aviat el detectem, més viable serà la seva gestió.

Poden ser indicadors de moments de tensió o conflicte en les reunions:

- Augmenta l'energia del grup, les persones comencen a parlar entre elles, alhora, sense respectar els torns de paraula, o bé es comencen a moure, es noten nervis i tensió en l'ambient....
- Hi ha un silenci sobtat, d'aquests que es pot tallar amb un ganivet. O bé hi ha riures, que no són resposta a una situació relaxada i distesa.
- Hi ha confusió, sentiments personals forts, una o més d'una persona expressen aquestes emocions al grup.
- Hi ha un atac o una crítica forta i això genera reaccions fortes en altres persones del grup.
- L'atmosfera o l'ambient de la reunió és tensa. Si aquestes coses passen molt sovint, aleshores el conflicte està escalant, és a dir, està sent més intens i pujant de to.

Altres indicadors quan estem en un moment de conflicte més fort són:

- Hi ha tensió generalitzada en el grup, no només en les reunions, també entre passadissos.
- Costa mirar-se a la cara, relacionar-se d'una manera distesa.

³ Fragment extret del material elaborat per Fil a l'Agulla pel Manual de facilitació per la PAH.

Eines i habilitats: Passos a seguir en la gestió del conflicte

- 1. Fer notar i anomenar el que passa.** Per exemple: "Noto que quan traiem aquest tema augmenta molt la tensió, segurament hi ha molta diversitat d'opinions i maneres de veure-ho. Segurament és un tema important i me n'alegro que surti, però, com en podríem parlar de tal manera que tothom se senti escoltat?"
- 2. Anar a poc a poc.** Per exemple: parar i fer un minut de silenci. Posar-se en parelles i expressar què és el que senten. Preguntar-nos per què és un tema tan delicat.
- 3. Demanar permís al grup per enfocar-nos en el moment de tensió i conflicte.** Preguntar-nos si tenim les condicions per abordar-ho ara o no, si es fa en el grup, amb un petit grup o a nivell de relació entre dues persones, quan...
- 4. Identificar les diferents parts del conflicte i potenciar un diàleg entre elles.** Anomenar quina és la tensió i quines són les dues parts que s'estan posant de manifest. Per exemple: "Davant d'aquest tema hi ha una part que diu A i una altre part que diu B".

L'objectiu és adonar-nos de coses que no havíem vist fins ara, poder-nos relacionar de manera més autèntica, millorar la qualitat en les relacions i en el grup. Això no té perquè voler dir que després de gestionar el conflicte ja ens sentim bé, a gust, com si res hagués passat. Pot ser que necessitem temps, distància emocional o personal per fer-ho, i és important poder-ho respectar.

Què vol dir potenciar el diàleg? Què podem fer?

- **Afavorir l'escolta:** assegurar-nos que el missatge arriba i que hi ha les condicions per a que així sigui. Algunes eines que ens poden ajudar a fer-ho són:
 - Reformular. La persona que rep el missatge o bé una tercera persona que acompanya la situació pot ajudar a qui parla convidant a reformular allò dit: "el que tu vols dir és ...".
 - Dir a cada part que repeteixi el què ha sentit.
 - Preguntar-te com t'afecta, com reps o sents allò que et diuen.
 - Fixar-se en el cos, en el llenguatge no verbal per observar i ser conscients de si som capaços o capaces de rebre el missatge. Què fa difícil que pugui escoltar allò que em diuen?
- **Una tercera persona pot ajudar al diàleg,** donant suport a cada part i posant paraules al què s'està volent dir. Si es fa això, és important estar atents/es al *feedback* que dona cada part, per a verificar que és realment això el que volen dir. Per a fer-ho, es pot preguntar a la persona si era això el que volia dir. Per exemple: "En aquest lloc hi ha una persona enfadada i el que s'està volent dir és", i "Des de l'altre lloc, hi ha confusió, no s'entén què passa, s'ha dit alguna cosa i de sobte hi ha hagut una reacció molt forta i està sent molt difícil poder escoltar, el que es volia dir és". Si no podem acompanyar les dues parts, perquè estem més posicionades en un lloc, cal ser honestos/es i no fer-ho.
- **Fer notar i anomenar els moments d'acostament,** els moments en què hem entès alguna cosa nova, els moments en què hi ha assentiment i en què l'ambient es relaxa, així com quin és l'aprenentatge que tenim.

Actituds per a facilitar un conflicte, com a participant i/o com a facilitador/a

- Curiositat.
- Apreci. El fet que les persones estiguem disposades a assegurar-nos i parlar de les incomoditats i dificultats, ja és un pas molt gran i important.
- Compassió. No ens oblidem de les històries personals i d'abús de cadascú, sense victimitzar a les persones, simplement fent-nos més humanes. Les persones actuem com ho fem perquè tenim un passat individual i col·lectiu que ens condiciona. Avui és aquesta persona i demà puc ser jo.

Si tens ganes de contribuir en la gestió del conflicte i no ets una de les parts més implicades també pots ajudar de la següent manera:

- Pregunta't què sents tu.
- A on estàs del conflicte, amb quina part t'identifiques més? Per què?
- Què et fa difícil d'escoltar a l'altre part? Què et podria ajudar?
- Hi ha alguna cosa que puguis fer tu, des de la teva posició?





#AssociativaMent!

filalagulla 

 **Consell
Nacional
de la Joventut
de Catalunya**