

# Juvenys escoltes des sant jordi

FOCA 1977-78

Fitxa nº 7

Totes les Branques

L'EQUIP DE CAPS
-----------------

1. Treballar en equip
  2. Els objectius (com a co-opció)
  3. El treball (com a co-operació)
  4. Animació de l'equip
- . Un equip de joves i adults
  - . Que cerca unes bases comunes per a donar suport a un grup de nois i noies
  - . Que s'estima aquests nois i noies
  - . que creu que pot ajudar-los a créixer

## 1. Treballar en equip

Treballar en equip comporta:

- tenir un objectiu comú
- anar a la una, fent aportacions diverses

Un objectiu comú no s'improvitza, es construeix.

Es construeix sobre la base de les opcions personals de cadascú i sobre la base de l'adhesió a uns principis compartits.

Un objectiu comú és una co-opció feta sobre una base de llibertat.

L'anar a la una tampoc s'improvitza, s'aprèn.

S'aprèn amb l'experiència del treball de cadascú al costat del dels altres i amb la crítica dels resultats aconseguits.

Un treball conjunt és el resultat de la cooperació sobre una base de confiança i crítica.

- el treball en equip no s'improvitza. Es construeix i s'aprèn.

Però tampoc no ha d'idealitzar-se; no som tots iguals ni veiem les coses de la mateixa manera

Per això, el treball en equip només és possible si es reconeix un pluralisme.

Un cert grau de competència (consistent en la confrontació de punts de vista i d'especialitzacions personals) enriqueix l'equip.

Les diferències (si es tracten amb respecte, confiança i madures) enriqueixen els intercanvis, el treball i el progrés de l'equip.

## 2. Els objectius (com a co-opció)

Un equip de treball que es defineix uns objectius prèn una opció col·lectiva:

- l'equip de Caps projecta i realitza quelcom que té un valor per a cada un dels seus membres.
- l'equip de Caps cerca quina és la millor funció que pot acomplir en la societat.
- l'equip de Caps pretén de dur a terme una tasca ben acabada i que porti el segell d'un estil que li és propi.

Es evident que ni un sol dels Caps, ni l'equip com a tal, farien res d'això si no tinguessin uns motius. I no tindrien uns motius si, al darrera, no hi hagués una valoració de l'home i la societat.

Cadascú fa aquesta valoració i, de la confrontació de les valoracions de tots; en surt la del conjunt, l'opció de l'equip.

- Els objectius de l'equip neixen del contacte i de l'acord entre els objectius dels seus membres.

Els objectius es formulen passant per:

- . un anàlisi de la situació
- . una recerca de la resposta necessària i possible a aquesta situació
- . l'establiment d'una estratègia de treball.

Fins fa poc ens era fàcil d'establir objectius: teniem un enemic comú. Havíem de sobreviure al franquisme, reviscolar un país.

Ara, encara, sabem que hem de construir una democràcia progressiva, justa, humana.

Però demà, haurem de decidir en quin sentit volem que evolucioni aquesta democràcia, i de quina manera volem que hi evolucioni. Posar-nos d'acord no serà tan fàcil.

- Per això ens cal ja ésser conscients que els objectius comuns només poden edificar-se sobre la base d'un diàleg profón.

Que ens caldrà fer una valoració de les diferències que ens caracteritzen i de les balances que ens apropem.

Que només d'aquesta manera arribarem a establir unes bases sòlides d'acord.

Haurem de triar entre:

- Malviure una barreja d'opcions diverses, en una confusió i un malentès amargant per a tots.
- Treballar amb intel·ligència i sensibilitat per a arribar a construir opcions col·lectives, flexibles, evolutives.

### 3. El treball (com a cooperació)

Co-operar vol dir operar conjuntament, treballar a la una.

Per a treballar en equip cal que hi hagi certes condicions:

- Cal que el nombre de membres de l'equip sigui adequat a la tasca que es duu a terme:
  - . Com més nombrós és un equip, més dificultats de comunicació sol haver-hi.
  - I això sol dur a la formació de subgrups que poden enfrontar-se entre ells.
  - . Però si a un equip no hi ha el nombre de persones necessari per a fer front a la feina, la fatiga pot desintegrar persones i grup.

Per això és important de mesurar quants cal que siguem.

- Cal que a l'interior de l'equip sigui possible una comunicació prou profunda entre les persones.

Tothom ha de poder ésser tingut en compte tal com és. Les qüestions personals -a més a més de les del treball- han de poder ser ateses pels companys.

Això ajuda a que cadascú evolucioni i que el grup esdevingui homogeni.

Així, és necessari que en el grup s'hi pugui expressar el desacord: pensar que tots hem d'estar sempre d'acord és un suïcidi.

Expressar que no s'està d'acord permet de matissar fins a quin punt hi ha o no desacord. No poder expressar-ho condueix a sentir-se a desgrat.

- Cal que hi hagi una divisió de les feines

Si els objectius comuns estan ben establerts, és possible de re-partir-se el treball d'acord amb les exigències de la realitat i les possibilitats de cadascú.

El grup ha de poder funcionar d'una forma descentralitzada. Això vol dir:

- . que cadascú té unes responsabilitats ben definides,
- . que hi ha una delimitació clara del que cadascú ha de fer,
- . que tothom sap quines decisions pot prendre i quines responsabilitats es deriven de les seves decisions,
- . que tot l'anterior és acceptat per part de tots i
- . que, quan algú té dificultats, els altres seran al seu costat per a ajudar-lo.

- Cal que hi hagi un mínim d'estructuració

A més a més de l'organització del treball que correspon a la divisió de les feines que acabem de comentar, hi ha el problema del mínim de centralització que necessita un equip organitzat.

No fa cap mal que algun membre de l'equip de Caps, amb un títol especial o sense, en faci càrrec de la coordinació del conjunt i tingui cura de que hi hagi unes normes de funcionament que facilitin el treball i l'entesa de qualsevol equip.

#### 4. Animació de l'equip

L'equip de Caps té necessitat de funcionar d'una manera coordinada si vol fer una tasca efectiva.

Però amb això no n'hi ha prou.

La coordinació (l'entesa i el treball) es basen sobre uns retalls de vida compartits: si no hi ha aquestes experiències que són de tots, difícilment es podrà mantenir un nivell de qualitat.

I aquestes experiències seran possibles si hi ha algú que té cura de promoure-les, dur-les a terme i valorar-les. Si no hi ha un animador: un Cap més experimentat, un coordinador dels Caps, un "primus inter pares" (1)

- . Aquest animador pot donar continuïtat a la feina, conferir seguretat al grup, obrir confiança en el futur.

Penseu que un grup que funciona discontinuament, que es sent insegur i que no creu en el futur...no fa res.

L'animador del grup (Cap d'agrupament, Cap més veterà, o qui sigui) ha de complir certes tasques:

- Coordinar l'activitat del grup, segons el pla establert entre tots.
- Mantenir les condicions materials i morals que permetin a cada membre del grup aportar aquelles contribucions que pot fer al conjunt.
- Fer que tothom estigui informat del que el grup fa i necessita saber.
- Encoratjar tothom a participar, sobretot en els moments difícils.
- Ajudar el grup a analitzar les circumstàncies sobre les que podrà afermar-se, progressar, superar problemes.
- Representar el grup de cara enfora.

Si els membres de l'equip accepten que algú acompleixi aquestes funcions, han d'ésser prou sensibles a la delicadesa de la situació en que es troba aquell que, per dirho d'alguna forma, "representa més".

Inversament, aquell qui fa d'animador ha d'entendre bé la seva feina i no utilitzar-la per a capitalitzar poder personal: animar un equip és ésser servidor de l'equip:

- . L'equip de Caps té un passat: la Unitat o l'Agrupament han fet una història que els lliça a d'una certa forma a unes famílies, a un barri o poble, a un moviment.

D'altra banda, té un futur que ell mateix ha de construir-se.

Però en el moment present ha d'anar fent una síntesi del passat amb el present per a poder prendre la direcció que creu més convenient.

Caps veterans i novells han de prendre opcions i treballar conjuntament.

Una forma de garantir-se que puguin fer-ho és que acceptin la presència d'un animador del grup.

El grup ho ha d'entendre també.

- (1) "Primus inter pares" vol dir "el primer entre iguals". Alguns reis medievals expressaven així la seva jerarquia amb relació a la noblesa.

Aquesta fitxa és basada en els llibres de Roger Muchielli "Le travail en equipe" i "La dynamique des groupes" de Les Editions ESF.