

La facilitació, una eina al servei dels grups

Els grups i les organitzacions són un potencial motor de canvi i de transformació social. Ens organitzem per treballar plegades en nous models de cooperació i ajuda mútua, on busquem relacions horitzontals amb l'objectiu de compartir el lideratge. Participem de diferents espais on volem ser protagonistes actives, ja sigui decidint sobre el nostre consum o la nostra feina, incidint en la política, en l'oci o en l'educació que volem per la nostra mainada, atenent les nostres necessitats bàsiques... L'Institut de Facilitació i Canvi (IIFACE) ofereix suport professional a grups mitjançant l'assessorament i la formació en reunions i processos i participa d'una xarxa internacional de facilitació de grups, una eina clau per reapropiar-nos de les nostres vides.

Mírela Parera

quadernsdillacrua@setmanaridirecta.info

“Per crear el món on volem viure, cal fer un canvi ecològic i ser més respectuosos amb la Terra. També cal fer un canvi econòmic, ja que no podem esperar cap revolució, hem de desenvolupar les pròpies estratègies econòmiques, com ho fan la Cooperativa Integral Catalana o Coop57. Darrerament, estem veient que hem d'afegir un tercer canvi que té relació amb com participem i ens comuniquem, és un canvi en la dimensió social de l'ésser humà que ens aporta expertesa en maneres de fer, maneres de prendre decisions i maneres de relacionar-nos per aconseguir la construcció col·lectiva del coneixement”, explica José Luis Escorihuela, també anomenat *Ulises*, membre de l'IIFACE i expert en facilitació de grups.

“Hi ha una regla bàsica que diu que només estudia psicologia qui està una mica boig”, afirma *Ulises*, que ens relata que, l'any 2001, un any després de començar un projecte comunitari a Artosilla (Osca), un poble habitat per persones que compartien objectius de transformació social, va patir un conflicte relacional que el va deixar perplex i decebut. Aquest fet va empènyer Escorihuela a emprendre un camí que li va permetre conèixer persones i pro-

jectes que treballaven la facilitació des de diferents vessants. Es va interessar pel treball de processos d'Arnold Mindell i va viure dos anys als Estats Units, a l'ecovilla urbana de Los Angeles L.A. Eco-Village, on va conèixer persones expertes en l'organització d'assemblees i en transparència. El seu camí el va dur a endinsar-se en els camps de la comunicació no violenta, la presa de decisions i la saviesa col·lectiva. L'any 2006, va tornar dels Estats Units i va posar en marxa un curs de formació,

Tendim a fixar-nos en els resultats i oblidem els processos i les persones que els integren

on va abocar tot el que havia après. Llavors, les persones que van participar al curs van decidir crear un institut per donar continuïtat al que havien treballat, per seguir investigant i adquirir més capacitats en facilitació. Així va néixer l'IIFACE, un centre que actualment ofereix serveis de facilitació a associacions, cooperatives, persones que volen formar una escola, grups en transició o petits projectes d'emprenedoria. Normalment, els grups es dirigeixen a l'IIFACE quan es troben en



una fase de conflicte o just abans que esclati per fer una tasca de medicació. No obstant això, l'objectiu de l'institut és donar eines perquè els grups es puguin autofacilitar: per això, cada any organitza cursos a Lakabe (Navarra) i també altres activitats de facilitació arreu de l'Estat espanyol.

Facilitar per transformar

A inicis de la segona meitat del segle passat, petits grups ecologistes i bioregionalistes van començar a introduir la metodologia del consens, seguint les idees dels antics quàquers. Aquests grups van anar introduint a poc a poc la mediació de conflictes, la gestió emocional, la definició de projectes o la creació de la saviesa col·lectiva. Avui, aquests són els principis bàsics de la facilitació, un conjunt de tècniques i habilitats que permeten intervenir i millorar els processos grupals, perquè els grups aconseguixin bons resultats, cuidin les necessitats de la gent que els integra i posin en marxa procediments operatius satisfactoris i eficients. Com ressaltava *Ulises*, “si no ens fixem en com són els processos grupals, les persones tendim a equivocar-nos; ens fixem en els resultats i oblidem els processos i les persones que els integren”. Si bé treballar en equip aporta molts aspectes interessants, també és difícil. A través de la facilitació, es busca l'empoderament individual i de grup per reforçar la diversitat i aprendre dels conflictes que van sorgint. La figura de la facilita-

dora és qui aporta perspectiva al grup i, alhora, s'involucra en el seu procés per posar-se al seu servei, assumint un rol de lideratge i donant suport en la presa de decisions, ajudant a trobar una visió comuna, oferint assessorament per a l'organització i el funcionament intern del grup o acompanyant-lo en una situació de conflicte o de malestar. El seu objectiu principal és aportar consciència de la situació en què es troba el grup perquè la gent que en forma part sigui més lliure a l'hora de decidir.

Reconèixer el grup

De tots aquests camps d'acció, el més complex és el que ateny la relació entre les persones del grup i, en especial, la gestió dels conflictes. Es tendeix a evitar, ocultar i minimitzar les situacions incòmodes o difícils. Ara bé, assumir el conflicte i donar-li la categoria que té és el vehicle més directe per conèixer-se i per conèixer el grup. Si pensem en la solució del conflicte, segurament, ens apareix la idea idíl·lica de recuperar l'estat inicial, de *fer equip* per continuar treballant com fins ara. Una membre de l'IIFACE ens relata la seva experiència en una facilitació amb un grup que compartia un projecte educatiu. El procés va posar en relleu les diferents visions del projecte que tenia la gent i, per tant, l'escissió del grup. Una persona propera al grup qüestionava la feina de la facilitadora i li demanava si podia reconciliar les postures i tornar a



El treball de facilitació permet cuidar les persones i millorar la qualitat dels processos i els resultats -
Ca Sa Comuna

unir les persones. Ella li va respondre amb un altre exemple: "Si jo anés a fer una teràpia de parella i, durant el procés, m'adonés que ja no vull estar amb el meu company, no em sentiria gens còmoda si notés que el terapeuta pretén que continuï amb la relació; en

-
La facilitació busca l'empoderament individual i de grup per reforçar la diversitat i aprendre dels conflictes que van sorgint

-
canvi, m'encantaria que ens donés suport als dos per separar-nos d'una manera sana". Aquest exemple palesa que, de vegades, acompanyar un conflicte pot implicar facilitar un procés de tancament, de fi d'una etapa, i això pot ser desesperançador. Però, si ho observem des d'una perspectiva més àmplia, potser podrem veure millor els beneficis i l'estalvi de dolor que comporta no quedar-nos encadenats en una situació incòmoda.

+INFO

www.facilitacion.org

ENTREVISTA. JOSÉ LUIS ESCORIHUELA

"Vivim en estructures que no hem triat i que són opressives"

Robert Bonet

Ens podem educar en la facilitació?
Hem d'adquirir formació en facilitació i promoure-la. Estem tractant temes molt profunds, ja que intentem generar canvis de valors. M'he trobat amb persones que, en circumstàncies de poca pressió, poden ser molt amables i, en canvi, en moments d'alta pressió, treuen el seu petit dictador intern. És un patró molt habitual i és complicat de canviar. Un altre patró de resposta habitual davant les agressions i les situacions de pressió és el de les persones que s'inhibeixen i, també, el de les que responen de manera agressiva. Per poder canviar aquests aspectes, cal ser molt bons educadors i conèixer els patrons d'inhibició i d'agressió per canviar-los per d'altres molt més assertius, compassius i empàtics. Necessitem uns models molt més integradors i integratius, tot i que la figura externa d'un facilitador sovint és necessària.

Els grups reben molta més pressió per la manca de recursos?

Sens dubte. Vivim en estructures que no hem triat i que són opressives. Quasi tots els projectes estan subjectes a pressions externes: dates d'entrega, manca de recursos, etc. Dins



un grup, hem d'esbrinar si les estructures que creem són un reflex de les estructures externes que ens oprimeixen i, per tant, hem de revisar la presa de decisions, la gestió econòmica o la manera de participar del projecte.

Com ho podem treballar?

A través de l'espai que anomenem fòrum de processos. Aquest espai es fa necessari en qualsevol grup i consisteix a dedicar un temps no decisiu i a estimular el grup i cohesionar-lo, parlant des de les emocions, per trobar solu-

cions que ens permetin no trobar-nos enmig de conflictes que no sapiguem resoldre.

Quins canvis socials permet aquesta metodologia?

Dues grans transformacions: una en l'àmbit col·lectiu i l'altra en l'individual. En l'àmbit col·lectiu, la facilitació vol aprofundir en la democràcia, posar en marxa procediments que facin la gestió tan participativa com sigui possible. L'altra dimensió té relació amb el canvi personal, amb aprendre a conèixer-nos millor i arribar a ser més bones persones.

Algunes tècniques de facilitació de grups

La comunicació no violenta és una eina desenvolupada per Marshall Rosenberg per afavorir una comunicació empàtica i efectiva anomenant les observacions dels fets, les necessitats subjacents, els sentiments propis i les demandes cap a l'altra.

El consens només és una tècnica concreta per a la presa de decisions. Desenvolupa de manera cooperativa decisions que totes les persones puguin compartir, acceptant-les com a pròpies i compromentent-se amb elles.

El *dragon dreaming* és un mètode per a la implementació de projectes creatius, col·laboratius i sostenibles. És especialment útil per desenvolupar la visió i els objectius d'un grup.

Les tecnologies socials són unes tècniques emergents a escala internacional que desenvolupen processos participatius i integradors de canvi de

manera comunitària. Articulen grups al voltant de converses significatives que amplien les capacitats de les persones per aconseguir objectius comuns. Algunes d'aquestes són l'Espai Obert, el Cafè Diàleg o l'Oasi.

El Teatre de l'Oprimat és un mètode desenvolupat per Augusto Boal que busca conèixer i representar la realitat per poder-la transformar. Té diferents tècniques concretes i a propa el teatre a qualsevol persona, entenent que tothom és actor o actriu de la seva pròpia vida.

El treball de processos, desenvolupat els anys 70 i 80 per Arnold Mindell, aborda el canvi individual i col·lectiu a través de la psicologia, l'espiritualitat, l'activisme social i l'expressió creativa. Es basa en la idea que la solució a un problema o un conflicte es troba dins la mateixa alteració.



El 20 d'abril tindrà lloc la primera Jornada d'intercanvi d'experiències i reptes de treballar en grup. L'objectiu de la trobada és generar un espai de reflexió al voltant de les potencialitats i les dificultats de treballar en equip i difondre la facilitació com una eina per donar suport a les organitzacions que treballen per la transformació social.