

Dinàmiques per afavorir la participació

Participació i equip humà



Centre de Recursos
per a les Associacions Juvenils
de Barcelona

Juliol 2016

Fitxa temàtica 63

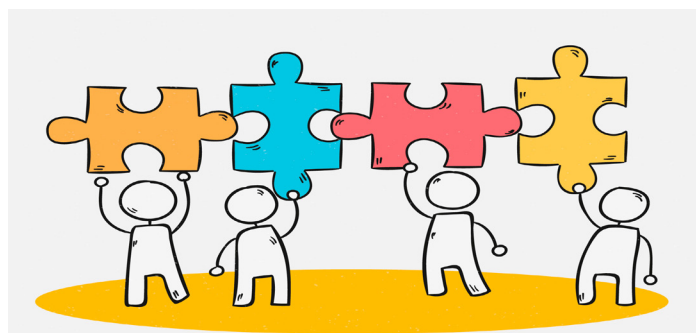
“Hi ha moltes maneres de participar i molts nivells diferents de participació. A més, comptem amb dinàmiques i eines que ens poden ajudar a motivar i gestionar les reunions, assemblees o grups de debat a l'entitat.”

Si com diu M^a del Mar Galceran (coordinadora del llibre *Aprendre a participar* que edita la Fundació Jaume Bofill) **participar és «convertir-se en protagonista actiu»**, cal que en el camp de l'associacionisme juvenil treballem sobre quines eines i dinàmiques fem servir per tal de convertir els diferents agents que participen de la nostra entitat en protagonistes actius dels nostres projectes.

Com expliquem al Butlletí 901 núm. 141 - Participació interna de les entitats no n'hi ha prou en crear estructures de participació si aquestes no van lligades a la capacitat de decisió i incisió.

Així doncs, per a participar s'ha de poder participar, és a dir, han d'existir els canals i les eines per poder fer-ho en plenes condicions. Sovint a les entitats tenim debats feixucs que cansen a les persones associades que no estan en espais de presa de decisions (més enllà de l'Assemblea General). Al mateix temps, aquesta por a cansar-les ens pot portar sovint a no generar els espais per participar. **Hi ha moltes formes de participar i hi ha molts nivells diferents de participació**; per això cal oferir la informació necessària i els espais adequats per tal de poder exercir-la.

Per exemple, no és el mateix definir les línies de la entitat en una reunió oberta de la junta en què les participants tenen poca incidència directa, que crear grups de treball per temàtiques per abordar els diferents àmbits i després posar-ho en comú. A més, també és interessant que les persones que dinamitzen aquests petits grups no intervinguin molt activament i que hi hagi un relator o relatora que prengui nota de les idees que sorgeixen. També és important que les idees de les participants siguin



exposades sense cap tipus de limitació, és a dir, sense pensar en si són realment viables o no. Això últim, que és conegut popularment com a «pluja d'idees» o brainstorming, és una eina de dinamització de la participació que detallarem més endavant.

D'eines i dinàmiques n'hi ha moltes, decidir quina fem servir segons el que volem aconseguir ens ajudarà a fer un salt qualitatiu pel que fa a la participació. **Alguns elements a tenir en compte poden ser:** els objectius, els temes a tractar o el temps de què disposem. En aquesta fitxa us en proposem algunes que us poden ajudar.

1. Eines per fer més participatives i aprendre a gestionar les reunions, assemblees i grups de debat

Quan fem reunions de més de 9 o 10 persones a vegades ens costa prendre decisions amb les que ens sentim totes igual de còmodes. A vegades, també, hi ha elements distorsionadors que ens poden fer desviar l'atenció del que estem discutint.

Us proposem algunes idees que poden ajudar a combatre aquests elements:

1.1. Elements de gestió i funcionament

A vegades fem reunions on les assistents no tenen clara la seva funció o el sentit de la mateixa. Reglamentar i definir quines reunions fem quan i com, ja de per si facilitarà la participació a unes i altres. Enviar les ordres del dia

Dinàmiques per afavorir la participació

Participació i equip humà

Fitxa temàtica 63

prèviament i que les persones que no puguin assistir puguin fer els comentaris, així com que les actes siguin accessibles és imprescindible per potenciar la participació. L'hora, el dia i el lloc de la reunió també ha de ser un element a tenir en compte a l'hora d'afavorir la participació.

1.2. Rols i etiquetes

Amb rols i etiquetes ens referim a **aquelles idees que les altres persones tenen de nosaltres i que ens acompanyen** en la nostra implicació en el món associatiu, independentment de si són certes o no.

A vegades formen part de la nostra personalitat, alguns van amb el càrrec, i altres vegades els agafem voluntàriament per mirar d'estirar del grup o canviar alguna dinàmica interna. Poden ser rols ben diferents: hi ha qui pensa en la feina i és metòdic i també hi ha qui està més sovint als núvols o inconscientment distorsiona les reunions.

També hi ha qui renya o qui fa tard, qui porta la feina feta de casa i qui no. En aquest sentit cal treballar les construccions, estereotips i rols perquè no es donin; o si més no perquè no esdevinguin un problema.

Quan més conscients siguem de quin rol tendeix a desenvolupar cadascú, més fàcil serà prendre'n de diferents i distribuir-se tasques.

El més important però és **no estigmatitzar a les persones que tendeixen a desenvolupar determinats rols**, ni les més treballadores ni les més distorsionadores, ni les que els costa prendre partit ni les que defensen una posició inamovible. Aquestes situacions, sovint generen tensions i conflictes.

Per evitar arribar a discussions de confrontació i cohesionar més les entitats i els seus espais de treball podem:

- **Treballar temes emocionals del dia a dia.** Buscar espais sincers, espais de cohesió, espais de compartir «com em sento?» o «com m'he sentit quan...?».
- Posar **elements informals a les reunions i assemblees** (vídeos de distensió, activitats de coneixença) o treballar per l'existència d'altres contextos més informals (anar totes a prendre alguna cosa un dia, fer una excursió de cap de setmana a la natura, etc.)
- Treballar l'**assertivitat i l'empatia**.
- Tenir també en compte i **adonar-se dels rols que s'agafen involuntàriament** per part de persones per mirar de desencallar discussions. Sovint les persones que els agafen en realitat no se senten còmodes, així com a vegades toca fer «d'advocat del diable» per sortir d'algun atzucac.

- També cal tenir en compte que potser hi ha persones que no troba útils aquests espais o que prefereix no participar-hi. **Cal trobar l'equilibri i mirar d'acollir totes les percepcions i predisposicions.**

- Sobre aquestes línies i temàtiques, aquí podeu trobar un reguitzell de recursos que us poden ajudar a treballar-ho.

1.3. Sobreparticipació d'uns, infraparticipació d'altres

A vegades en grups relativament grans és fàcil (relacionat amb el tema dels rols) que hi hagi persones que portin la veu cantant o participin més i la seva veu s'escolti més, fins al límit que a vegades es prenen decisions perquè un crida més o per incompareixença de l'altre. **Cal que les veus més minoritàries dins el grup també trobin l'espai on expressar-se** i puguin fer sentir el seu punt de vista.

Per evitar aquest fet, que sol ser un dels principals elements de tensió, tenim diferents elements que ens poden ajudar:

- **Generar i utilitzar eines** com ara cartells, figures o similars ja sigui mitjançant fotografies, símbols o paraules per ajudar a la gent a posicionar-se o a visualitzar el seu estat. Per exemple, targetes amb cares que expressin "m'adormo", "m'encanta", "d'acord", "en contra", etc.
- **Que cada reunió la dinamitzi algú diferent.** Que la funció de la dinamització recaigui en més d'una persona i que tinguin diferents responsabilitats internes i diferents experteses (una persona nova i una amb molt bagatge, per exemple). Això pot ajudar-nos també a generar relleus més normalitzats.
- **Funció dels/les dinamitzadors/es:** han de prendre torns de paraules i han de saber veure quan una persona s'està allargant innecessàriament, quan s'està repetint o quan està marxant del tema en qüestió. Han de tenir clar l'ordre del dia i cenyir-s'hi al màxim. Saber quan fer passar la paraula o prendre torns en base a qui està participant més i menys pot ser un element qualitatiu per a la participació. Fent, per exemple, que les persones que no han participat encara passin directament als següents de la llista o que si una persona està repetint sovint no pugui fer-ho.
- De totes maneres és evident que **no es pot obligar a ningú a participar, però cal vetllar perquè tothom que ho vulgui pugui fer-ho.** A vegades les presses o el to que fem servir en les intervencions, pot fer que algunes persones optin per no intervenir. En aquest cas s'està perdent un punt de vista i una part del grup igualment necessària, i no ajuda a la cohesió de l'entitat.
- **«Jumanji»:** Canviar-se de llocs habitualment per no donar lloc a la possibilitat de generar mini-debats o converses paral·leles. És a dir, en el moment que algú diu «Jumanji»

tothom s'ha d'aixecar i canviar de lloc. D'aquesta manera també evites debats enquistats o rols i la generació de grups de pressió monolòtics.

1.4. Mòbils

Si detectem els mòbils com un element de distracció innecessari podem arribar al consens de recollir-los tots abans de començar la reunió i posar-los en una caixa o un armari perquè no intervinguin. També es poden acordar penyores per si la gent els agafa.

1.5. Alcohol i tabac

L'alcohol i el tabac solen ser elements distorsionadors. Algunes entitats juvenils pot ser que ho tinguin absolutament prohibit a les seves reunions (també pot ser que l'espai físic no sigui propici) i altres que es permeten fer-ho amb normalitat. És important saber gestionar aquests conflictes de forma madura: no posar límits (si no cal) i donar la llibertat a cadascú a poder sortir a prendre l'aire en qualsevol moment (igual com pots anar al lavabo en qualsevol moment), això sí, sempre que no condicioni el sentit de cap presa de decisions.

1.6. Els descansos

Una altra cosa que pot beneficiar que alcohol i tabac no siguin distorsionadors (sobretot per a reunions llargues) és pactar les hores de descans prèviament o donar-se l'oportunitat que una persona pugui demanar un descans si ho veu necessari. La necessitat de descansar, però, és un element general. Sembla bastant evident que més de dues hores de reunió pot fer feixuga la reunió en si.

Per això, quan fem tancades o reunions molt llargues cal marcar descansos que ens serveixin per recuperar forces. A vegades, els debats més enquistats i més difícils de solucionar es generen quan es porten moltes hores de reunió. Sortir a un espai obert o fins i tot fer una activitat o joc mogut, pot ajudar a reduir tensions i poder encarar el debat amb més tranquil·litat.

1.7. La perspectiva de gènere

Per últim, un altre element important és treballar la perspectiva de gènere als nostres espais de reunió.

Ser conscients de quan els homes tendeixen a estar sobre-representats o a participar més del compte, o comptar per exemple quantes dones hi ha en els nostres espais de decisió i quantes participen activament, pot donar-nos una idea d'algunes de les moltes desigualtats encara existents avui dia entre dones i homes.

En aquest sentit us recomanem la Guia d'Autodiagnosi de

Gènere per a entitats que ha editat recentment el Consell de la Joventut de Barcelona.

En aquest sentit, en el blog «Re-Generem-nos» podeu trobar altres recursos interessants.

2. Més dinàmiques de participació

2.1. Pluja d'idees o brainstorming

La pluja d'idees **és una fase i una dinàmica en si**. És a dir, es pot utilitzar per dinamitzar un espai de reunió del que volem que surtin idees innovadores, o ho podem entendre com una part d'un procés més ampli de treball. El més important pel moment en si és que les participants pugin dir el primer que se'ls acudeixi sobre el tema que han de treballar sense prejutjar si són idees possibles, tangibles o viables. Serveix per fer sorgir la creativitat i fer volar coloms.

Després de recollir totes les idees que han sorgit, relacionant-les entre elles i començant a definir conceptes, podem tenir un debat més seriós sobre les mateixes per mirar «d'aterrar-les» una mica.

Per preparar-la pot anar bé fer servir imatges o paraules claus que estimulin la imaginació i caldrà com una pissarra o paper d'embalar per prendre nota de les idees que van sorgint.

2.2. El treball en petit grup

Fer assemblees de 100, 200 o 1000 persones és complicat per mantenir un debat profund sobre temes que volem tractar. Fins i tot quan som 30 serà més participatiu i productiu fer grups de 5 o 6 persones que fer-ho en gran grup. D'aquesta manera facilitem la generació i la multiplicació d'idees, així com la capacitat de tothom de participar.

Ajudarà que cada petit grup tingui unes indicacions clares sobre què han de parlar o un esquema al que cenyir-se. A vegades, el grup de treball serveix per una jornada, i aquell mateix dia exposarà les idees treballades.

En altres ocasions el grup pot existir de forma prolongada en el temps (com una comissió de la Junta, per exemple) i anar explicant el treball desenvolupat en diferents espais.

2.3. Phillips 66

El «Phillips 66» és una **dinàmica de petit grup en la que es fan grups de 6 persones que només tenen 6 minuts** per parlar. Se'ls plantejarà una pregunta i l'hauran de respondre en aquests 6 minuts arribant a un cert consens.

Després un/a relator/a posa en comú les idees sorgides.

2.4. Posada en comú. La foto viva

Un cop hem fet una pluja d'idees, hem treballat en comissió durant mesos, o hem fet petits grups en una jornada de debats i reunions, toca posar en comú. Una de les formes de fer-ho és a través de la «foto viva». Aquesta dinàmica proposa que cada grup desenvolupi una escena teatral animada que expliqui allò que s'ha treballat.

En un moment donat la representació s'atura i els participants es queden «glaçats» com si fossin una foto: és el moment que intervingui la resta de participants que no estan actuant.

Qui vulgui s'aixecarà, posarà la mà sobre algun dels actors i provarà d'endevinar quina seria la seva següent reacció davant el desenvolupament de l'acció fins al moment. Es poden anar provant diferents reaccions de diferents personatges fins que es doni per bo el significat. Després es podrà posar en comú les idees que n'extraïem de la dinàmica.

- Una forma més clàssica de posar en comú el treball en grups és tenir un suport físic per apuntar (paper d'embalar o pissarra) les idees que han anat sorgint dels grups. Quan tinguem totes les idees i les posem en comú, serà interessant poder fer un esquema diferenciant entre idees concretes de treball i d'altres més transversals o a tenir en compte en altres àmbits. Dependrà també de si els diferents grups de treball han parlat sobre el mateix tema, o si cadascú ha treballat una àrea diferent.

2.5. Dinàmica de rumors

Aquesta dinàmica **serveix per visualitzar com es generen els rumors que massa sovint generen conflictes a les entitats i prendre'n consciència**. Similar al joc del telèfon es pot fer de diferents maneres:

- D'entre un grup de 10 o més persones se'n trien tres o quatre voluntàries que se'ls farà sortir de la sala. A les altres 6 se'ls posa una imatge davant sobre una situació imaginària o concreta amb més de 20 elements (persones, animals, coses) que pugin interpretar-se de diferent manera. Es fa passar a una primera voluntària. A una de les 6 persones que estan veient la imatge se li demana que la descriu amb la màxima exactitud i objectivitat possible: una descripció acurada de què està passant. La persona intentarà retenir la informació i, sense mirar la imatge li explicarà a una segona voluntària que se la farà passar immediatament després, el mateix que li han explicat.

Un cop traspassada la informació la primera voluntària pot seure amb el gran grup i fem passar a la tercera que escoltarà de la segona la mateixa història una vegada més.

Repetirem el procés amb la quarta persona si s'escau. Un cop finalitzat, l'última persona pot explicar al grup el que ha entès i aquest valorarà quant fidel és l'exposició que aquesta fa respecte la imatge. Això ens permetrà veure quanta construcció pròpia han fet les persones de la informació que han rebut (element indispensable en qualsevol rumor), i quina informació s'ha considerat més rellevant.

Es pot fer amb l'ús d'una gravadora (sense que les participants ho sàpiguen) i després escoltar el resultat de les gravacions per veure tot el procés. Evidentment es pot adaptar en funció del número de persones.

- Una altra opció és canviar la imatge per una frase o historia imaginada que contingui uns elements similars. Val la pena que la tinguem escrita per després poder comparar.
- L'última opció és fer-ho a través de mímica. En tal cas la frase o imatge haurà de ser més simple i senzilla per poder-se representar. Així, una primera persona rebrà la informació de viva veu i s'anirà traslladant de persona en persona amb mímica fins que l'última persona expliqui què ha entès.

2.6. Taules de debat

A vegades per segons quins debats associatius no tothom té coneixements per entomar-los. Pot ser bo en aquest cas agafar persones expertes en el tema que es vol treballar per tal de compartir les visions i que la resta de persones de l'associació puguin assimilar els conceptes en qüestió. Igualment, en aquest cas serà indispensable agafar més de dues persones (tampoc mai més de quatre) i que totes tinguin visions diferents sobre el tema en qüestió per poder confrontar idees i generar el màxim de debats possibles.

Depèn del nombre de participants com a públic es podrà plantejar, després d'una breu explicació de cadascú, que es pugin fer preguntes directament o en cas contrari pot existir un moderador que llenci diferents preguntes als ponents moderant el debat entre ells i deixar a pas a un torn de preguntes al final.

2.7. Rol playing

És una de les dinàmiques que més ajuda a generar empatia entre les participants quan hi ha posicions molt marcades i allunyades entre sí. Es tracta de generar una sèrie de rols que puguem visualitzar en un conflicte de l'entitat o com a opinió d'algun tema en concret i repartir-los aleatòriament entre les participants.

D'aquesta manera es veuran obligades a defensar una opinió que no és la seva i a ser contraargumentat amb arguments que potser sí que li són propis. Ajuda a veure i relativitzar els extrems i a generar consensos. Depèn del

nombre de participants podrà participar tothom o també serà interessant que hi hagi algunes persones que facin d'observadores i després puguin posar de relleu algunes coses que sense un visió «externa» del conflicte poden quedar invisibilitzades. No entrar al terreny personal sense ser conscients d'estar-ho fent.

Serà important deixar clar quan es parla des del rol que les persones estan jugant o a nivell personal. A vegades aquests espais poden generar alguna tensió.

2.8. Versió del Phillips 66

Una altra opció pel debat en gran grup. Si comptem per exemple amb 30 participants podem fer 4 cercles: un de 3 persones, un altre de 6, un de 9 i un de 12. Cada cercle té el mateix nombre de minuts per participar (per exemple 6 minuts) distribuïts equitativament entre cada persona del cercle.

D'aquesta manera, el cercle petit tindrà 2 minuts per persona, mentre que el segon només un, el tercer 40 segons i el quart 30 segons. Davant d'una pregunta concreta cada persona tindrà el temps atorgat per respondre.

D'aquesta manera cadascú haurà de calibrar el temps que té per donar la seva opinió i al mateix temps tothom donarà la seva.

2.9. Posicionaments, termòmetre i dinàmica de grup

Per últim, la dinàmica de posicionaments (també coneguda com el termòmetre) serveix per fer treball grupal i visualitzar les diferents opinions existents de forma molt gràfica. Cal dibuixar una línia imaginària al terra en la que un extrem serà «estic molt d'acord» i l'altre «estic molt en desacord»; entremig, tots els matisos. Un cop situades les participants sobre la línia, la persona dinamitzadora llançarà afirmacions (no preguntes!) sobre les que els participants s'hauran de posicionar.

A mesura que es posicionen es pot demanar a algunes persona de cada extrem que doni la seva opinió, i acte seguit llençar una nova afirmació. S'han de tenir ben pensades les afirmacions prèviament per tal que el debat funcioni, tot i que també estarà bé generar-ne de noves fixant-se en les opinions que donen les participants in situ per polaritzar una mica més el debat o refermar certes posicions que generin consens.

- Una variació d'aquesta dinàmica pot ser obviant la línia imaginària i fent-ho en un espai oval. En aquest cas les persones ja no es posicionaran dreta-esquerra a la línia si no aprop o lluny respecte de la persona que està parlant. D'aquesta manera quan la dinamitzadora emeti

una afirmació s'hi aproparan si hi estan d'acord o se n'allunyan si estan lluny.

La gràcia és que un cop llençada l'afirmació les participants donin la seva opinió, de manera que cada vegada que alguna persona dona la seva opinió la resta de persones es posicionen sobre aquella opinió movent-se per la sala ja sigui acostant-s'hi o allunyant-se'n. D'aquesta manera el debat serà dinàmic en dos sentits, anirà participant qui vulgui en base a la seva pròpia opinió i el grup anirà movent-se per l'espai deixant clara la seva posició sobre els diferents temes.

D'aquesta manera és molt fàcil visualitzar conflictes latents en el sí de l'entitat, així com treballar consensos amplis sobre temes concrets.

Qualsevol dubte sobre el contingut d'aquest document o si necessiteu més recursos específics no dubteu en posar-vos en contacte amb nosaltres trucant-nos al **93 265 52 17** o bé enviant un correu a craj@crajbcn.cat.

Altra documentació interessant relacionada amb aquest tema la podeu trobar en els butlletins 901 sobre Participació interna i sobre el funcionament d'assemblees així com en altres fitxes temàtiques com la de resolució de conflictes.

També podeu tenir en compte el catàleg de càpsules a mida que oferim per a les entitats juvenils.