

5 senyals que el vostre equip necessita aturar-se (abans que algú cremi).

Una guia curta per a qui dirigeix equips, aules o serveis: com detectar-ho a temps i un primer pas concret per a cadascun, sense fums ni teories.

Salut

Consciència

Projecte de vida

Abans de començar

Un equip no és una suma de llocs de treball: és gent amb un cos que es cansa, unes emocions que pesen i un projecte de vida propi. Per això mirem sempre tres coses alhora: la **salut**, la **consciència** (com ens comuniquem, com gestionem el que sentim) i el **projecte de vida**, el de cada persona i el de l'organització.

Cinc senyals, i què fer amb cadascun

No calen tots cinc alhora. Amb un de sol ja val la pena parar-s'hi.

01

SALUT

Cansament que el cap de setmana no cura

La gent torna els dilluns igual de cansada que va marxar el divendres. No és mandra: és esgotament acumulat que ja no es recupera amb descans normal.

Pregunta-us: quantes persones de l'equip fa mesos que no tenen un cap de setmana «de debò», lliure de feina al cap?

Un primer pas: una sessió curta de respiració i regulació de l'estrès, abans que calgui una baixa.

02

CONSCIÈNCIA

Reunions que giren en rodó, sense decidir res

Es parla, es torna a parlar, i la mateixa discussió reapareix al cap d'un mes. Sol ser un símptoma de comunicació trencada, no de mala organització.

Pregunta-us: l'última decisió difícil, es va dir obertament el que calia o es va quedar a mitges?

Un primer pas: un espai facilitat, fora del dia a dia, perquè surti el que normalment no es diu.

03

PROJECTE DE VIDA

Rotació o baixes que es repeteixen

Quan marxa sempre gent del mateix lloc, o les baixes es concentren en el mateix equip, el problema rarament és la persona que marxa. Sovint és que no veu on encaixa el seu projecte de vida dins del de l'organització.

Pregunta-us: si mireu les últimes baixes o marxes, hi ha un patró (mateix equip, mateix càrrec, mateixa època de l'any)?

Un primer pas: un diagnòstic honest de l'equip i una conversa amb cada persona sobre cap on vol anar, abans de substituir ningú més.

04

CONSCIÈNCIA

Silenci on abans hi havia conversa

Menys bromes, menys preguntes, menys gent que aixeca la mà. No és que estiguin més centrats: sovint és desconnexió, la sensació que el projecte ja no és seu.

Pregunta-us: l'última vegada que algú de l'equip va proposar una idea pròpia, quan va ser?

Un primer pas: una dinàmica que obligui a sortir del rol habitual i parlar diferent. Funciona molt bé per tornar a obrir la conversa.

05

SALUT

Síntomes físics que ningú relaciona amb la feina

Mal son, tensió a les cervicals, migranyes, problemes digestius. L'equip mèdic ho tracta un per un, i ha de seguir fent-ho; rarament algú connecta els punts amb l'ambient de treball.

Pregunta-us: quanta gent de l'equip us ha comentat algun d'aquests símptomes aquest últim mes?

Un primer pas: una sessió de regulació corporal (respiració, ioga o sonoteràpia) per a qui mai ha provat res semblant, i escoltar què hi ha al darrere.

La clau: que el projecte de cadascú i el de l'organització reminjunts

Darrere de gairebé tots aquests senyals hi ha la mateixa pregunta: *per a què vinc a treballar?* Quan cada persona pot posar el seu projecte de vida al costat del projecte de l'organització, i veu on es toquen, la feina deixa de ser només un sou. Té sentit individual i col·lectiu. Només així es pot tenir en compte de veritat el treballador, reconèixer-lo, i que es llevi motivat al matí per anar a treballar i remar junts.

Per a qui dirigeix

- Gent que s'implica perquè sent el projecte seu.
- Menys rotació i menys baixes.
- Decisions que es prenen i se sostenen.
- Un rumb compartit, no imposat.

Per a qui hi treballa

- Sentit: saber per a què fa el que fa.
- Reconeixement del que aporta i del que és.
- Salut: menys desgast, més energia.
- Ganes de llevar-se al matí i anar a treballar.

Com ho acompanyem

Salut

El cos com a base: respiració, ioga, hàbits saludables i sonoteràpia per regular l'estrès i recuperar energia.

Consciència

Emocions i ment: psicosomàtica, gestió emocional, meditació i comunicació conscient perquè es digui el que cal.

Projecte de vida

El sentit: el projecte de vida de cada persona, sincronitzat amb el projecte comú de l'organització.

I ara què?

Aquesta guia és el primer pas, no la solució. Si heu reconegut l'equip en algun d'aquests cinc punts, el següent és parlar-ne 20 minuts, sense compromís, i veure si té sentit un programa a mida del vostre equip.

Parlem 20 minuts ›

Insspira és una associació del Berguedà que acompanya persones, equips, empreses, ajuntaments i escoles en tres pilars: **salut, consciència i projecte de vida**. Perquè cada persona se senti escoltada, reconeguda i amb ganes, i l'organització avanci amb ella.