

Guia per a la prevenció del suïcidi

Pràctiques transformadores a espais associatius i grups socials informals



Escola Oberta
de Salut **Dr. Frias**



AJUNTAMENT DE REUS
Salut i Esports

Índex

Els 3 nivells d'escolta	2
Generem entitats saludables	3
Factors externs estressants	3
Gestió emocional	4
1.Saber identificar les nostres emocions i les dels altres	4-5
2.Idees per donar espai a la validació emocional dins de la nostra entitat	6
Gestió del conflicte	6
1.Sabem identificar el conflicte?	6
2.Sabem gestionar el conflicte?	7
Per què no parlem de suïcidi?	9
Mites del suïcidi	9
Com prevenir la conducta suïcida col·lectivament	11

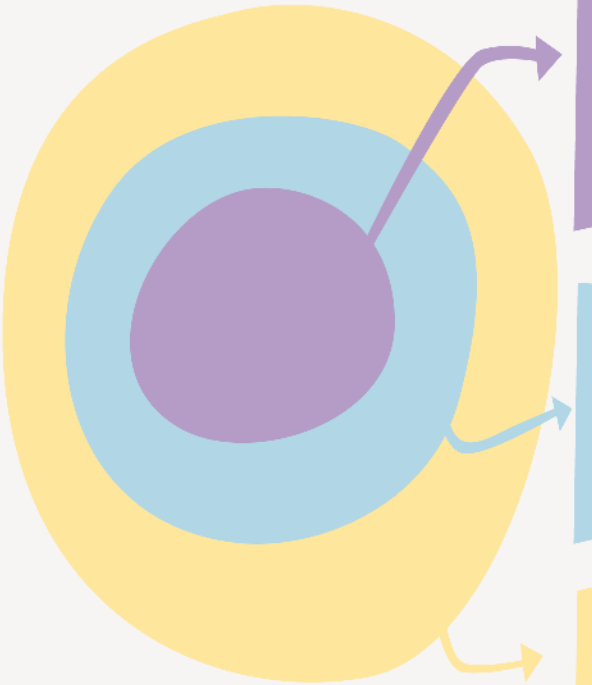


Les bones pràctiques en acció comunitària no acostumen a ser individuals, sinó que depenen de la implicació de diversos agents. És per això que els **processos participatius** i les **cures** són un element essencial de la pràctica comunitària.

Entenem que la comunitat és un agent actiu de transformació social, per la qual cosa és clau cuidar la salut mental dels membres que formen aquesta xarxa, incorporant-hi, per exemple, pràctiques saludables orientades a la col·lectivitat de la qual formem part.

Aquesta guia té l'objectiu de ser una orientació de **pràctiques transformadores** en matèria de **benestar emocional** i en prevenció del suïcidi enfocades al context comunitari.

Els 3 nivells d'escolta



Primer nivell: món intern. En aquest nivell només sentim la veu de l'altre però no l'escoltem. És el nivell més superficial d'escolta respecte dels altres. Es dona, per exemple, quan estem concentrats en un assumpte propi, ens parla una tercera persona i responem en automàtic. **Aquest tipus d'escolta és necessària quan estem treballant en la comprensió pròpia del nostre món emocional i en l'autocura.**

Segon nivell: interès intencional enfocat. En aquest nivell es crea una connexió profunda, també anomenada escolta activa. Es dona, per exemple, quan un amic ens explica una situació que el té molt angoixat i nosaltres intentem entendre'l des del seu marc de referència, sense jutjar-lo i validant-lo. **És el tipus d'escolta que necessitem quan acompanyem algú en risc de suïcidi.**

Tercer nivell: escolta global. En aquest nivell percebem les emocions dels altres, però alhora també les subtileeses sensorials de l'ambient. Es dona, per exemple, quan entrem a una sala i notem que ha passat alguna cosa, que l'ambient és tens, tot i que ningú no ens ho expliqui. **És el tipus d'escolta que necessitem quan gestionem un conflicte.**

Generem entitats saludables

Factors externs estressants

Les entitats del context comunitari acostumem a mantenir relació amb els organismes públics per tal d'operacionalitzar part de les polítiques socials, culturals, etc. Això implica diversos punts que poden suposar desgast: les barreres burocràtiques rígides amb les quals s'ha de conviure, la inestabilitat de participar en projectes que poden tenir una finalització a curt o mitjà termini, etc.

D'altra banda, també és habitual que les persones que formem part de les entitats i diferents grups associatius treballem en un context de manca d'organització i estructura interna; i que el volum de tasques excedeixi els recursos humans dels quals es troba dotada l'entitat.

Tot això descrit dificulta el treball i afavoreix l'aparició de la síndrome d'esgotament professional (**burnout**), que és una resposta enfront l'estrès cronificat com a conseqüència de la participació activa en alguna activitat, remunerada o no.

Segons el model de les teories de l'intercanvi social, comença amb la percepció subjectiva de falta d'equitat: quan sentim que aportem més del que rebem i que no podem resoldre aquesta situació, es desenvolupa el sentiment de burnout.



Identificar senyals de vulnerabilitat de patir aquest esgotament professional ens pot ajudar a prevenir-lo

Exercici:

Després d'entendre què és la síndrome d'esgotament professional (burnout), penses que n'estàs patint o pots ser vulnerable a patir-ne? Per què?

Pots prendre mesures per als factors d'estrès externs? Quines?

Penses que alguna companya o company pot trobar-se en aquesta situació d'estrès?

Consideres que sou prou persones per assumir l'activitat i les tasques que esteu desenvolupant?

En relació a les decisions que heu de prendre com a entitat o grup, quines prioritzàrieu i quines podríeu posposar? Per què?

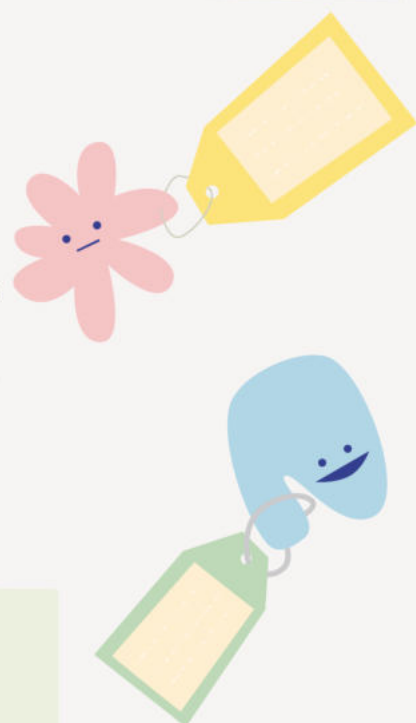
Gestió emocional

1. Saber identificar les nostres emocions i les dels altres

Saber identificar les emocions pròpies és un indicador clau per poder tenir una qualitat de vida saludable.

Les emocions tenen una resposta conductual, fisiològica i subjectiva. S'activen des del cos, s'alimenten de les experiències de cadascú, generen interpretacions personals i modifiquen la conducta.

Saps reconèixer les emocions en el teu cos, com es mantenen a través de les teves experiències i quins efectes et generen?



Et proposem un exercici per tal que puguis treballar la identificació d'emocions i com hi respons. Et facilitem un petit exemple:

Situació	Pensament	Emoció	Conducta/Acció
Exemple: A la reunió de la meua entitat es pren una decisió (mitjançant sistema de votació majoritari) amb la qual no hi estic d'acord	Exemple: Sempre passa igual. Tothom vota el mateix que la Maria, és com si el que ella opina hagi de ser sempre l'opció correcta i, en canvi, la meua opinió mai no es té en compte	Exemple: Cabreig (ira) Irritació (ira) Inseguretat (ira) Frustració (ira/tristeses) Decepció (tristeses) Rebuig (por) Inseguretat (por)	Durant uns dies puc estar més irritable amb la resta de companys i companyes. També és probable que la meua implicació en la entitat baixi, i la meua visió sigui més negativa.

Per tal de poder reconèixer les nostres emocions, primerament és important posar-los nom i saber quines són.

Goleman (1995) ens proposa la classificació següent:

- Emocions primàries o bàsiques (integrades al nostre ADN): felicitat, tristesa, ira, por, sorpresa i aversió.
- Emocions secundàries (varien segons les experiències viscudes per cadascú): gelosia, culpa, enveja...

Això ens mostra que allò que sentim es troba influenciat pel grup, d'igual manera que nosaltres afectem el grup.

Exercici:

A la meua entitat puc trobar algun espai dedicat a la connexió emocional col·lectiva?

A la meua entitat, hi ha alguna emoció que estigui més permesa? I alguna que ho estigui menys?



2. Idees per donar espai a la validació emocional dins de la nostra entitat:



- Dedicar 15 minuts abans de començar les reunions perquè tothom pugui expressar com està i com se sent, tant des d'un punt de vista personal com dins de l'entitat (no tenim obligació de compartir-ho tot, però és important facilitar espais i moments per afavorir la comunicació i l'expressió).



- Establir espais informals on el grup ens pugui conèixer i on es permeti la creació de vincles personals.



- Elaborar un pla d'acollida per als nous membres on hi hagi un espai per al coneixement informal dels membres de l'entitat.



- Desenvolupar accions que fomentin pràctiques saludables i espais segurs dins de l'organització, com ara establir protocols davant d'agressions, determinar mediadors externs o interns, etc.



- Crear espais específics de cures on es puguin tractar específicament els malestars i les tensions detectades al grup, apreciar i posar en rellevància el valor que aporta cada integrant, etc.

Hi ha algun espai per compartir les nostres emocions a la nostra entitat? T'agradaria tenir-hi alguna de les propostes esmentades? Se te n'acut alguna altra?

Gestió del conflicte

1. Sabem identificar el conflicte?

Que sorgeixin conflictes a la nostra entitat és normal i no ha de ser necessàriament negatiu per al nostre benestar, sempre que ho sapiguem gestionar adequadament. Tothom s'ha de sentir escoltat, de manera que el grup pugui transformar-se favorablement i sortir-ne reforçat després de la gestió del conflicte.

El conflicte pot ser una oportunitat única per fer nous aprenentatges, tant individuals com col·lectius.

El primer pas per poder gestionar un conflicte és identificar-lo. A continuació, esmentem algunes de les situacions i/o factors més habituals per al sorgiment de conflictes dins de les entitats:

- + Falta de comunicació entre dos o més membres de l'entitat
- + Valors diferents que poden generar desconexió entre els diferents membres
- + Atacs o crítiques personals o cap a l'entitat que es mantenen en el temps
- + Relacions tenses sense resoldre entre un o diversos membres de l'entitat
- + Falta d'informació o coneixement sobre aspectes rellevants per al col·lectiu
- + Conflictes previs no resolts adequadament
- + Malestars personals que interfereixen en com ens comportem i ens relacionem amb la resta

2. Sabem gestionar el conflicte?

Conèixer-se un mateix i saber identificar les emocions pròpies

Com he gestionat en el passat situacions similars? Penso que estic repetint patrons? La meua història personal està influïnt en la meua actuació sense que en sigui conscient?

Principis per a un procés equitatiu i participatiu de la resolució de conflictes

1. Identificar el conflicte
2. Entendre què és allò que em frena a afrontar-lo
3. Entendre què pot frenar a la resta a afrontar-lo
4. Tenir espais a l'entitat per poder gestionar-lo
5. Mantenir una participació activa de totes les parts involucrades en el conflicte
6. Cooperar per poder arribar a una transformació col·lectiva: generar confiança entre les parts, dividir el conflicte en qüestions menors, etc.
7. Cooperar mútuament per assolir fites compartides en condicions de contacte i aliança permanent entre les parts
8. Transparència: traslladem la informació a tot el grup

No s'ha de confondre conflicte amb agressió o violència interpersonal, com podrien ser les agressions masclistes, les agressions racistes, etc.

Exercicis que poden ajudar a calmar un ambient tens abans de gestionar el conflicte:

Notes adhesives amb missatges positius

Cadascú ha de pensar una qualitat positiva per a cada membre del grup, escriure-ho en una nota adhesiva i enganxar-la a l'esquena de cada company o companya.

Distorsions cognitives: posar exemples entre tots

L'activitat consisteix a identificar les distorsions cognitives pròpies davant d'una situació concreta que formi part del conflicte actual, per tal que en col·lectivitat i des d'un ambient amable i càlid, la resta del grup pugui desmuntar aquestes distorsions de pensament.

La situació pot ser la següent: «Últimament l'ambient a l'oficina és més tens que temps enrere».

Alguns exemples de distorsions cognitives que podrien sorgir:

Sobregeneralització:

«Sempre que arribo jo, sembla que tothom fa cara llarga i penso que és per culpa meva que tothom està tens».

Lectura de pensament:

«Segur que pensen que soc una persona rara. Em costa obrir-me i no soc tan sociable com la resta del grup».

Pensament catastrofista:

«He arribat dues vegades tard a les reunions, ningú no em prendrà seriosament ja, millor que no hi intervingui gaire».

Per què no parlem de suïcidi?



L'herència del cristianisme

Fins que el dret canònic del 1917 no va ser reemplaçat pel del 1983, les persones que morien per suïcidi no eren admeses al ritual funerari i se'ls negava l'enterrament al lloc sacre.



Realitat medicalitzada

Durant el segle XIX el suïcidi va ser considerat una realitat ambivalent, entre una conducta patològica que requeria medicació i una conseqüència d'aspecte social que es relacionava amb una pèrdua d'idees religioses.



Concepte de malestar

En l'actualitat, sovint ens trobem que les creences col·lectives envers el concepte de malestar estan carregades de connotacions negatives. La creença sobre la felicitat com a estat permanent i com a objectiu vital ens desconnecta de la validació del camí del dolor des de la cura i l'amor.



Estigma i tabú

L'estigma i el tabú comencen amb el concepte de mort. Per tant, el suïcidi, a més de ser tabú, és una mort estigmatitzada, ja que va en contra d'allò que es considera més innat en l'ésser humà: la supervivència. Tant l'estigma com el tabú aconsegueixen portar-nos a l'aïllament d'una manera gairebé infal·lible.

Mites del suïcidi

Els mites sorgeixen per una necessitat i amb una utilitat i, mentre segueixin sent necessaris, no desapareixeran. Atès que de la mort i del suïcidi no se'n parla, quan ens trobem amb algú en risc de suïcidi no sabem com actuar, què fer, com ajudar-lo. És aquí on neixen els mites: si no s'hi pot fer res per ajudar, no és responsabilitat meua actuar. Us deixem alguns dels mites més comuns:

MITE

Preguntar a una persona si està pensant suïcidar-se, pot incitar-la a fer-ho.

MITE

Si una persona ha decidit treure's la vida no hi ha res ni ningú que ho pugui impedir.

MITE

El suïcidi és impulsiu i la majoria de suïcides no avisen ni donen senyals.

MITE

Les persones que se suïciden tenen un trastorn mental que no ha estat detectat a temps.

MITE

Les persones que parlen sobre el suïcidi són les que no ho acaben fent: qui de debò ho vol fer no ho diu.

MITE

Només els psiquiatres i psicòlegs poden prevenir el suïcidi.

Exercici de reflexió:

Havies escoltat abans algun d'aquests mites?

Si la resposta és que sí: identificaves aquesta informació com a mite o pensaves que era certa?

Si pensaves que aquests mites eren certs, com creus que canviarà la teva interacció davant de la realitat del suïcidi a partir de conèixer aquesta nova informació?

Si ens hi fixem, tots aquests mites contribueixen a la inacció i a no prendre responsabilitat.



Com prevenir la conducta suïcida col·lectivament

Cada persona és única. Tenir la voluntat d'arribar realment a la persona, acceptant la diversitat.

Acceptació positiva incondicional: acceptar la persona tal com és.

Compte: No confonguem acceptació positiva incondicional amb estar d'acord i donar la raó, ja que no són el mateix. L'acceptació positiva incondicional significa validar i comprendre l'altre des del seu marc de referència.

Valorar conjuntament amb la persona en risc si podem reduir-li la càrrega de feina o les tasques que en aquest moment li representin més pressió.

Identificar aspectes de l'espai col·lectiu que poden augmentar el seu malestar.

Estar presents i acompanyar en el temps a través d'accions quotidianes: preguntar com està, cercar coses que li interessin i puguin tenir un caràcter protector, etc.

Voler comprendre l'altre (no voler canviar-lo).

Identificar possibles xarxes de suport de la persona o serveis de la comunitat per tal de treballar alineats

Mai no hem de prendre decisions sense parlar amb la persona en risc d'una manera oberta i transparent, per comprendre si aquestes decisions són encertades i fer-la partícip del canvi.

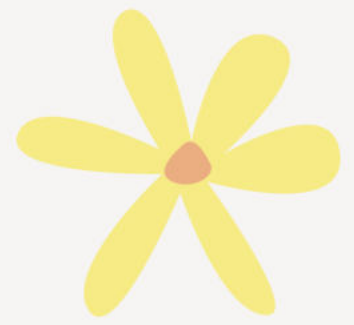
Petit qüestionari després de llegir la guia:

Què penso que es podria millorar en la meva entitat per fer-la més saludable?

Com puc formar part activa d'aquest canvi?

Com em relaciono amb les meves companyes i companys?

Actualment, identifico pràctiques saludables o de cures grupals? Considero que cal mantenir-les? Per altra banda, quins aspectes es poden millorar?



SOM UNA COMUNITAT
CAPAÇ D'ACOLLIR,
SOSTENIR I ACTUAR
PER MILLORAR EL BENESTAR.
CUIDEM LA VIDA





Coordinació tècnica:

Regidoria de Salut i Esports
Escola Oberta de Salut Dr. Frias
www.eos.reus.cat

**Continguts a càrrec de l'Associació Catalana
per a la Prevenció del Suïcidi (ACPS):**

Laura Horcajo Andaluz, psicòloga i supervivent
www.acps.cat

**Revisió de continguts a càrrec de la Regidoria
de Salut i Esports:**

Miriam Cid Valldepérez, psicòloga i tècnica de
salut pública

Revisió lingüística:

Plataforma per la Llengua

Disseny i Edició:

Julia Subiza
www.juliasubiza.com

