

quaderns

**TREBALL I VIDA:
UN CAMÍ A LA RECERCA
DE SENTIT**

**Alfons Calderón
Grup de Professionals
Cristianisme i Justícia**

**TREBALL I VIDA:
UN CAMÍ A LA RECERCA DE SENTIT**

Alfons Calderón
Grup de professionals
Cristianisme i Justícia

1. INTRODUCCIÓ I PROPÒSIT	3
2. VIURE, CREURE I CRÉIXER	5
3. EL TREBALL A LA VIDA, EL SERVEI I LA PROFESSIÓ	11
4. DE LA PROFESSIÓ A L'ART DE LA VIDA	19
EPÍLEG	27
NOTES	29
QÜESTIONS PER A LA REFLEXIÓ	31

Aquest text és fruit de la reflexió del seu autor en el marc de les reunions habituals del grup de professionals de Cristianisme i Justícia, en el qual també han participat Enric Cancio, Albert Casanellas, Sandra Castelltort, Laura Collantes, Carles Dresaire, Sylvie Dunand, María Fernández, Jesús Ramírez, Pablo Gavilán, Teresita Gavilán, Clara Martín, Antonio Menacho, Montse Menacho, Víctor Juan, Maribel de la Fuente, Teresa de Palacio, María-Jesús González, Paloma Jurschik, Anna Parareda, Isabel Pera, Genís Piferrer, Núria Quintana, Borja Raventós, Anna Riera, Marco Rosales i Cristina Vallet. Les opinions de l'autor d'aquest quadern no reflecteixen necessàriament les dels participants a les reunions.

Alfons Calderón treballa en l'àmbit de la gestió internacional. Col·labora també amb ESADE, on ha sigut professor de política internacional d'empresa.

Edita Cristianisme i Justícia, Roger de Llúria, 13 - 08010 Barcelona
Tel. 93 317 23 38 - Fax: 93 317 10 94 - info@fespinal.com - www.cristianismeijusticia.net
Imprimeix: Edicions Rondas S.L. - Dipòsit Legal: B-26.116-2012 - ISBN: 978-84-9730-298-2
ISSN: 2014-6495 - ISSN (ed. virtual): 2014-6574 - Novembre 2012
Imprès en paper i cartolina ecològics

La Fundació Lluís Espinal li comunica que les seves dades estan registrades a un fitxer de nom BDGACIJ, titularitat de la Fundació Lluís Espinal. Només es fan servir per a la gestió del servei que li oferim i per mantenir-lo informat de les nostres activitats. Pot exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició dirigint-se per escrit a c/ Roger de Llúria 13, 08010 Barcelona.

1. INTRODUCCIÓ I PROPÒSIT

Aquest text és fruit de la destil·lació personal de moltes trobades, reunions i documents utilitzats pel grup de professionals de Cristianisme i Justícia al llarg de vuit anys. Es tracta de persones que es projecten cap al món principalment a través del seu treball quotidià en diferents professions i llocs: el despatx, l'empresa, el taller, l'Administració, el món sanitari, la docència o el tercer sector. Algunes fins i tot busquen feina, en un entorn que no sempre els és favorable. En definitiva, un grup de cristians de carrer que es planteja com viure amb justícia la seva fe, no només en l'àmbit privat, sinó també en el professional.

L'objectiu d'aquest quadern és reflexionar sobre com s'insereix el treball a la nostra vida, des d'una perspectiva que ens ajudi a créixer com a persones. Si a més pot servir a uns altres, creients o no, per a viure amb més coherència i harmonia la seva relació amb les seves feines diàries, molt millor; si és així, haurem contribuït amb el nostre petit granet de sorra a fer d'aquesta reflexió ferment d'esperança i potser de transformació.

Al llarg de les pàgines següents, partint d'una experiència molt bàsica com és la de la vida, es proposa la realització d'un itinerari que passa per observar el propi creixement i l'activitat laboral com a extensió de la persona vers aquells qui l'envolten. Continuarem amb una reflexió sobre el sentit d'aquesta ocupació per acabar vinculant-la amb una vocació més àmplia, en la qual el treball és un element més, necessari en qualsevol cas, i que vertebrava la vida en més o menys grau. L'espiritualitat ignasiana ha impregnat aquestes reflexions, que han estat complementades amb diversos textos.

S'ha adoptat un enfocament inductiu: a partir de l'experiència real de diferents professions o treballs, així com del seu qüestionament, s'intenta inferir com viure'ls de manera coherent, compromesa i, en la mesura del possible, joiosa. Tot enmig de les il·lusions i no poques contrarietats que de vegades comporten.

Al publicar aquest tema, pretenem compartir amb qui les vulgui aprofitar algunes de les reflexions i conclusions extretes de nombroses trobades. No s'ha d'oblidar que, fins i tot amb taxes d'atur tan flagrants com les actuals, molts dels qui tenen treball tampoc no ho perceben com un alliberament. És, doncs, un terreny on queda encara un gran camí per recórrer per tal d'harmonitzar vida, valors i ocupació. En l'últim apartat esbossem algunes propostes per millorar la situació.

Esperem que tot el que el nostre grup de professionals ha meditat, dialogat i contrastat durant aquest temps doni en el futur més fruits en forma de noves publicacions i seminaris. Amb això ens agradaria honorar la confiança de Cristianisme i Justícia per continuar en aquest nou decenni del segle XXI l'esperit que ens anima. I, al mateix temps, volem agrair també als companys del grup la inspiració, les idees i les experiències compartides.

2. VIURE, CREURE I CRÉIXER

Viure és la primera vocació de tota criatura des que neix.

Creure és el que distingeix la persona.

Créixer no només s'entén des d'un punt de vista físic; és també el procés que condueix cap a la meta aspirada, conscientment o inconscientment, de manera voluntària o no, fruit del desenvolupament i molt sovint objectiu d'un projecte vital.

Viure ens uneix amb la naturalesa, amb el món i l'entorn circumdant, amb els nostres semblants, amb aquells amb qui ens relacionem. Creure ens vincula a uns principis fonamentals que ens orienten cap a una direcció o una altra.¹ Créixer ens fa evolucionar com a persones i ens impulsa a participar en la construcció d'una societat determinada a través de les nostres activitats, afectes i treballs. Un trinomi que es pot resumir en el món (viure), la fe (creure) i el jo (créixer). Com un arbre que neix (viure) d'una petita llavor (creure) i al llarg dels anys creix fins a donar fruit (créixer).

2.1. Viure

Comencem ja d'entrada intentant aplicar el discurs a la nostra realitat concreta. La vida és un camí. Quins elements la integren? Són interdependents? Quin ha sigut el/s fil/s conductor/s al llarg d'aquest procés des que vaig néixer fins avui? Hi ha petites anècdotes de la nostra infantesa que de vegades recordem i que reflecteixen encara avui, anys després, com som. Acostuma a ser de gran ajuda, enmig de l'enrenou quotidià, sentir què ens fa vibrar per a intuir la melodia profunda del nostre esdevenir.² Així, en moments de desil·lusió serà útil recordar què ens fa sentir vius

perquè, si hem perdut el fil, redescobrir allò que ens connecta amb la vida ens pot ajudar a retrobar el camí. De fet, com la vida recorre una trajectòria no sempre lineal, amb més o menys alts i baixos, és pertinent enfocar-la com un llarg procés d'aprenentatge en el qual s'aprenGUI dels errors per evitar-los més endavant.

Per al cristià, la vida és un camí de creixement cap a Déu, però també amb Déu. Això no la fa exempta de dificultats, però aquesta percepció pròpera i estimulante de la transcendència contribueix a llaurar una trajectòria de superació personal cap a una plenitud més gran.³

Per als occidentals, les grans qüestions vitals acostumen a ser misteris a desentranyar. La qual cosa du a consideracions profundes, a complexos processos cognitius, a àrdues deliberacions per intentar donar resposta a preguntes que de vegades no la tenen, com inicialment algú es podia haver imaginat. La noblesa de l'afany és lloable, però ens podem perdre en aquestes tortuositats metafísiques. I el que és pitjor, angoixar-nos per no trobar la solució. Per a molts orientals, en canvi, el misteri és quelcom davant el qual meravellar-se. Una força inexplicable que produeix admiració, en última instància atracció i d'allà moviment. També aquesta sembla haver sigut l'actitud d'alguns místics, per als quals la contemplació ha anat acompanyada d'acció. Sense ser oriental, l'exemple de Teresa d'Àvila, la pelegrina i incansable monja castellana, la infatigable empenedora, per utilitzar una paraula de candent actualitat, la mateixa del *embeleso místico* i de

l'exquisit verb literari (*Dios anda entre puchereros*, podríem dir avui que Déu navega per Internet?), pot resultar-ne il·lustratiu.

Una altra petita gran Teresa l'ha secundat segles després, al nostre temps, a la riba del Ganges, i ens ha deixat aquesta senzilla i inspirada oració:

La vida és una oportunitat,
aprofita-la.

La vida és bella,
admira-la.

La vida és una benedicció,
gaudeix-ne.

La vida és un somni,
fes-lo realitat.

La vida és un repte,
afrota'l.

La vida és un joc,
juga-hi.

La vida és quelcom preuat,
cuida-la.

La vida és quelcom valuós,
conserva-la.

La vida és un misteri,
descobreix-lo.

La vida és una promesa,
compleix-la.

La vida és dolor,
supera'l.

La vida és un himne, canta'l.

La vida és un combat,
accepta'l.

La vida és una aventura,
desafia-la.

La vida és una tragèdia,
enfrota-t'hi.

La vida és sort, mereix-la.

La vida és vida, defensa-la.

La vida no és un destí, sinó una obra en curs, que es defineix pel mateix acte de viure i per la forma d'afrontar-la. També la felicitat a la qual l'ésser humà aspira, té més a veure amb el camí que amb la meta.

2.2. Creure

Enfoquem el fet de creure com la referència als valors, a aquell motor invisible però essencial del nostre jo, per a molts relacionat amb la fe i fins i tot amb l'espiritualitat. Vindrien a ser l'ADN mental de la persona. En aquesta etapa cal preguntar-se quins són els nostres valors finals i quins els nostres valors instrumentals (aquells que ens encaminen cap als primers). Els valors proporcionen solidesa, estabilitat i sentit a l'individu. Si es revisen i calibren, són susceptibles d'evolucionar mitjançant un procés on tot es va polint i afinant.

Creure pot ser sinònim d'alta probabilitat d'ocurrència d'un succés. Però també de certificació de confiança («et crec») i de símbol de comunió («crec en tu»). Les creences infonen una força interior capaç de transformar situacions aparentment impossibles («la fe mou muntanyes»).

Establim doncs un binomi a partir del significat de creure. Per una banda, identifiquem creure com el fet d'acceptar un conjunt de pressupòsits o axiomes; i es lògic, ja que es tracta d'una de les accepcions del terme. Però la paraula aporta alhora una altra noció molt rica, i és la de creure com el fet de confiar. Justament l'etimologia llatina d'aquest verb (*confidere*) prové de la paraula fe (*fides*). Així, quan un diu

«crec en Déu» no es refereix només a l'acceptació d'uns principis de pensament, sinó, especialment en el cristianisme, a una aspiració i voluntat per desenvolupar una confiança profunda en Jesucrist i el seu estil de vida. I aquesta confiança desprèn un impuls positiu, que fa créixer i fins i tot sentir i gaudir del que es creu, és a dir, de la proximitat d'aquell en qui es confia. Per això, la creença basada en el pensament produeix seguretat i probablement consciència d'unitat entre tots els qui la comparteixen. Ambdues sensacions tenen gran valor. Però la creença basada en la confiança produeix a més sentit i esperança, indispensables també per a créixer, i al cap i a la fi pot encarrilar una ruta cap a la felicitat.⁴

2.3. Créixer

Créixer té innegablement una component biològica, però alhora una dimensió molt més àmplia associada al desenvolupament cognitiu, emocional i espiritual com a parts d'un mateix tot. Pot durar tota la vida. En qualsevol cas, per la trajectòria ascendent que normalment associem al terme, té a veure també amb la recerca, la projecció o, en definitiva, l'anar cap endavant. Curiosament, l'obertura cap als altres ens condueix sovint a créixer interiorment i viceversa.⁵ Com que som éssers en progrés, d'aquí en sorgeix la importància de la revisió o examen personal, que avaluarà la coherència de les nostres decisions, però també d'una legítima aspiració de plenitud. L'examen ha de ser com el retrovisor d'un automòbil, que permet mirar cap enrere abans

d'iniciar l'avançament; com un instrument que proporciona una visió no evident per poder iniciar un canvi en la nostra trajectòria, i fer-lo amb seguretat. Aquesta és la finalitat. Quan no existeix aquesta fita, l'anàlisi corre el risc de convertir-se en paràlisi.

Partim com sempre d'unes preguntes per avançar. Primer mirant el passat: quines han sigut les meves etapes de creixement, com a persona, com a professional i, si s'escau, també com a creient? Han anat a l'uníson? Qui m'ha acompanyat en aquest creixement? Després, partint d'una posició ferma en el present, intentarem entreveure elements que ens permetin millorar en el futur: en quins àmbits desitjo créixer? Per què és important per a mi? Què necessito per a dur-ho a terme?

En una de les sessions de grup, una de les persones va manifestar que el verdader creixement és un procés de maduració, que permet desprendre's del més superficial o accessori per a dirigir-se cap a l'essencial. Sigui com sigui, du associada l'acceptació i el reconeixement del meu propi jo (virtuts i defectes, entorn social, situació personal i professional). El procés ens permetrà, a partir del que som i tenim com a qualitats, plantejar el nostre futur. Implica assumir la pròpia llibertat i, per tant, responsabilitat, assumció del tot imprescindible per a poder desenvolupar la capacitat d'estimar: el gran catalitzador del creixement humà.

D'una forma més pràctica, conclouem que per a créixer com a persones en un medi laboral exigent convé refrescar una sèrie d'actituds que, sense voler ser exhaustius, podríem resumir en:

- Formar-se adequadament.
- Fomentar l'entusiasme serè i el reconeixement cap als altres.
- Compartir i contrastar les nostres vivències, tot i que sense vehemència ni comparacions que n'accentuin l'ambició.
- Acceptar amb humilitat la petitesa i les limitacions... però compte! Com es va afirmar amb desimboltura en una reunió, «som petits, però no lletjos».
- Considerar el treball amb esportivitat: de vegades es guanya i d'altres es perd; l'important és participar i hem d'evitar en el possible que les derrotes ens facin miques, perquè formen part de la vida.
- Cultivar alguna afició més enllà de les obligacions laborals.
- Facilitar moments perquè hi hagi “joc” a la nostra vida, és a dir, espai i capacitat per al moviment, l'ajustament i l'adaptació, imprescindibles per a desenvolupar la resiliència davant imprevistos. Potser això ens condueixi a prendre'ns temps, a esponjar la nostra agenda o a ordenar les nostres activitats.

Quant als mitjans que coadjuven en un bon creixement, no s'ha d'oblidar la cura de la salut, les bones lectures, l'exercici físic, les amistats,⁶ la meditació, l'expressió artística en les seves formes més variades, l'esperit solidari, els viatges, l'estudi, el contacte amb la naturalesa, l'oració... Són tants els mitjans, que cadascú ha de triar aquells que estan més a l'abast dels seus gustos, aptituds i situació.

El creixement, tant a l'esfera personal com laboral, s'acostuma a produir en el marc d'un grup i normalment a través d'uns referents; persones més experimentades que un mateix de les quals aprenem, a vegades sense arribar a adonar-nos-en. Però també podem ser nosaltres mateixos aquests mentors. En una època com l'actual on la praxi del mentor està molt de moda en algunes grans empreses, per no parlar del fenomen del *coaching*⁷, que adquireix preponderància cada dia, cal recordar un altre text de Teresa de Calcuta:

Ensenyaràs a volar,
però no volaran el teu vol.
Ensenyaràs a somiar,
però no somiaran el teu somni.
Ensenyaràs a viure,
però no viuran la teva vida.
Malgrat tot...
en cada vol,
en cada vida,
en cada somni,
perdurarà sempre l'empremta
del camí ensenyat.

2.4. Integrant les tres dimensions: la vida com a vocació

Les tres dimensions a les quals ens hem referit estan interrelacionades. Algú podria fins i tot pensar que «visc i crec, aleshores creixo», ja que creure ens orienta cap al creixement i no podem creure si no vivim la vida intensament.

Quin ciment uneix aquests tres fonaments? Quin és el vincle que fa de la nostra vida un camí (creixement) cap a un horitzó (creença) en un lloc i un

moment concrets, amb un grup de persones (comunitat)?

La clau rau a poder i saber conciliar totes tres dimensions, no en abstracte, sinó en el lloc i les circumstàncies en les quals ens trobem. En definitiva, viure, creure i créixer com un itinerari personal i comunitari, perquè mai no creixem sols.⁸

Pensem que en el centre d'aquesta argamassa que cimenta el trinomi mencionat es troba l'amor en algun dels seus diversos components, que es projecta d'una manera o una altra a les diferents esferes de la vida i no només a l'individual o familiar.⁹ Pel fet que el treball és una de les esferes que més temps ens ocupa, no s'hauria d'obviar aquest principi fonamental.

Al llarg de les reunions que convergeixen en la redacció d'aquestes línies, les metàfores han servit per plasmar algunes de les realitats que ens afecten i per a les quals necessitem analogies que permeten visualitzar-les millor. No en va abunden a l'Evangeli en forma de paràboles.¹⁰ Una imatge típica és la de l'arbre al qual s'assembla la nostra vida. Les arrels són els valors i nutrients que duem dins. El nostre cos, ment i esperit creixen a partir d'elles i de l'humus que les alimenta. Ara bé, el creixement està influït per l'ambient i factors externs com el sol, la pluja (de vegades àcida), l'ombra dels altres arbres o les cures i atencions rebudes (l'educació). Amb la diferència que la nostra consciència ens permet no només ser arbre, sinó també jardiner: podar les branques seques, abonar, regar, adreçar... El nostre camí de creixement, com l'arbre, aspira a ser ascendent i a ser reconegut pels seus fruits.

3. EL TREBALL A LA VIDA, EL SERVEI I LA PROFESSIÓ

Per a milions de persones, el treball serveix per guanyar-se la vida, però també és el principal factor d'integració social. Aquest pot ser més o menys acceptable o acceptat, amigable, dur, tal vegada injust. En el darrer segle s'ha avançat molt en el reconeixement dels drets dels treballadors per establir unes relacions de justícia, especialment als països occidentals, tot i que amb excepcions i aspectes millorables.

No ens fixarem aquí en una perspectiva macro de les relacions laborals, sinó que baixarem a una visió més personalista, centrant-nos en la majoria que treballa però, sense oblidar tampoc el drama d'aquells qui volent treballar, no ho poden fer, i que són, per desgràcia, un nombre massa elevat en aquests moments de crisi econòmica.

Tanmateix, convé tenir en compte que mentre molts, especialment en el món ric, poden plantejar-se com fer de la seva vida un projecte dotat de sentit i realitzar-se com a persones, una multitud només aspira a sobreviure. I que arreu, també als països de l'OCDE, tot

i estar garantits una sèrie de drets i conquestes socials de l'estat de benestar, abunden els llocs de treball que no permeten a les persones que els ocupen afirmar la seva personalitat o cultivar els seus anhels més profunds. Són llocs de treball monòtons, en tallers deshumanitzats o oficines grises que no generen cap satisfacció personal.¹¹ Considerem just lluitar per eliminar aquells factors que ens fan decreïxer; l'espectre és ampli perquè va des de condicions inhumanes o d'insalubritat, fins a situacions d'abús de poder, assetjament, discriminació o iniquitat, passant per qüestions, a vegades més subjectives, relacionades

amb l'estrès o el clima laboral. Per una altra banda, a part de determinats requisits mínims apreciables objectivament, el creixement personal no només dependrà del treball: molts, tot i tenir una ocupació digna i gratificant, es realitzaran com a persones al marge de l'ocupació que exerceixin. I en canvi, altres ho faran fonamentalment a través del seu treball.

3.1. Com m'ajuda el meu treball a viure, creure i créixer?

La pregunta admet la seva recíproca: què aporta la meua vida, els meus valors i la meua capacitat al meu entorn de treball?

A vegades intentem separar treball i vida personal com si fossin compartiments estancs. Si exceptuem casos extrems, això té sentit sobretot si volem evitar que possibles conflictes en una esfera afectin a l'altra; com en un vaixell en el qual s'ha produït una via d'aigua, tancant una comporta evitem que s'inundi la resta de la nau i guanyem temps per reparar la bretxa, buidar el líquid acumulat i evitar enfonsar-nos. Però la resposta a les dues preguntes inicials passa en la majoria dels casos per la constatació que per més que aïllem la vida personal de la professional, ambdues creen una interrelació de vasos comunicants, sovint de manera inconscient. Els comportaments poden ser diferents, depenent de la situació: potser no li diguis el mateix al teu cap que a la teua dona, al teu col·lega que al teu germà, al becari que al teu fill... tot i que potser utilitzis un to similar, una actitud semblant o un tarannà idèntic. Pots o no

replicar comportaments, però molt probablement els valors i actituds seran els mateixos, sense que tu te'n adonis. I com que els valors estan al cor de la teua vida i tu ets la mateixa persona, tot i que no facis el mateix a casa que a l'empresa, el cap de setmana que els dilluns, quelcom molt important d'allò que ets deixarà empremta tant en un lloc com en l'altre. Sense adonar-te'n. Les teves qualitats personals repercuteixen en els teus companys de treball i les seves qualitats repercuteixen en tu. Sovint sentim: «El qui és bo, acostuma a ser-ho en tot»; esperant que no existeixi el paradigma equivalent per al dolent. Per això, hem recalcat abans el viure, creure i créixer per abordar ara amb solidesa el fet de treballar.

En aquest aspecte, té sentit el que un vell professor deia als seus alumnes:

«Cadascun de vosaltres és com un gran sac que al llarg dels cursos anem omplint amb moltes assignatures: matemàtiques, literatura, història, biologia, esports, dibuix... Però el més important de tot això no són els continguts, sinó que és el propi sac. És a ell a qui hem de dirigir la nostra atenció preferent.»

A una conclusió semblant arribem en l'anàlisi: si volem millorar el treball i les relacions que s'hi estableixen, comencem per millorar les persones. O per utilitzar una imatge evangèlica, construïm la casa sobre la roca.¹² Per això iniciem la nostra reflexió per aquí.

En aquesta jerarquia de prioritats, tan necessària en els temps que corren i on tots hem pogut tenir la sensació d'haver perdut el nord, va bé aturar-se

un moment i pensar. No només pel simple plaer de fer-ho, sinó per a organitzar-nos millor. Un dels grans mestres del discerniment, Ignasi de Loiola, ho expressava així: «Disposar l'ànima per treure de si totes les afeccions desordenades»¹³.

El següent pas és veure com el treball ens pot ajudar a ser millors persones. Per començar, i com ja hem comentat, hi ha d'haver unes mínimes condicions de justícia a les estructures que regeixen les relacions laborals. A aquest aspecte s'han dedicat no pocs estudis, assajos o articles, accentuant la necessitat de determinades reformes socials, legislatives o de gestió per tal de garantir l'equitat i el reconeixement dels drets a aquells que no gaudeixen d'una posició raonable. Aquesta necessitat d'alliberament es dona també en qui té un treball quotidià digne i que no per això deixa de ser a vegades víctima de la seva situació. De fet, l'home i la dona d'avui, i probablement de tots els temps, segueixen tenint set d'esperança enmig dels seus quefers diaris, per molt que les seves condicions mínimes siguin a priori correctes. De vegades, l'alienació que produeix el tedi, o el desig de voler fer un pas més i no saber com, o tal vegada l'excés de treball, desemboquen en moments de tensió interpersonal i d'injustícia.

En primer lloc, el treball és necessari en tant que permet viure. Però, a més, també permet viure a d'altres (com la pròpia família) i dur a terme una funció dins de la societat.

En alguns casos ideals el treball pot arribar a fer sentir plenament una vocació. És important matisar l'excepció

perquè la dissociació entre treball i vocació és font de neguit entre moltes persones de bona voluntat. És cert que etimològicament, tot i que sigui en una altra llengua, existeix un vincle semàntic. Si prenem el vocable que expressa 'professió' –en alemany, *Beruf*–, veiem que té el mateix prefix que *Berufung*, 'vocació'; *Ruf* significa 'crida'. Però també és lícit que la vocació pugui radicar fora del treball i aquest convertir-se en un simple mitjà per a la subsistència. Aleshores la professió, exercida des d'un punt de vista ètic, es converteix en una mediació o una via, i no en un fi en si mateix, emmarcada en un escenari més ampli, el de la vida, com abordàvem en el primer capítol. El nombre d'hores que passem a la nostra feina no sempre és proporcional a la importància que li concedim. En canvi, hi poden haver activitats que sense ocupar-nos tant ens satisfan més o contribueixen millor a assolir els ideals als quals aspirem. Des de la maternitat o la paternitat que traslladen a un segon pla la professió, arribant a sacrificar determinats objectius de carrera, fins a una afició, tasca o voluntariat cultivats desinteressadament durant el nostre temps lliure. Una altra imatge resulta suggeridora per explicar aquesta situació: la sal en un aliment representa una proporció petita, però la seva absència deixa insípid el gust del menjar i el seu excés el desvirtua totalment. I malgrat ser tan valuosa¹⁴ ningú no s'alimenta exclusivament de sal.

Aquesta necessitat d'emmarcar la professió en un tot més ampli, d'alçar la vista per conèixer les conseqüències de la nostra tasca, porta a col·locació aquesta historieta, que és força eloqüent.

Un vianant passant al costat d'una obra pregunta què estan fent tres treballadors que realitzen la mateixa feina. El primer li respon: «Estic transportant pedres d'aquí cap allà»; el segon diu: «Apilo blocs per aixecar un mur»; el tercer afirma: «Estem construint una catedral». Tres maneres diferents de veure una mateixa realitat. S'imaginem quin dels tres obrers sent una predisposició a sentir-se més realitzat? El primer només es fixa en allò que literalment fa; el segon descobreix la conseqüència immediata de per què ho fa; el tercer en parla en primera persona del plural, de manera inclusiva –*estem*– i albira l'obra final, a llarg termini, aquella que realment modelarà el paisatge de la ciutat en el futur.

Heus aquí una primera pauta, tot i que no l'única, per créixer com a persones en la nostra professió: intentar conèixer el perquè i el per a què d'allò que fem, és a dir, la motivació i la intenció final.

No serà l'únic que determini l'encaix de la nostra tasca professional amb la nostra vida. També la forma de fer-ho en determinarà la validesa i la coherència. Seguint amb el relat anterior, si en comptes de tres empleats haguéssim presentat tres esclaus o tres peons en condicions precàries, s'hauria desvirtuat totalment la moralitat, perquè “com es fa” també importa.

3.2. Treballar: una forma de servir

Podem començar de nou amb una altra pregunta: què significa per a mi servir? Si repassem les diferents accepcions d'aquest verb que dona el diccionari,¹⁵

veurem una gran riquesa de matisos. Des d'«ésser útil», fins a «complir els deures que hom té envers algú», «atendre algú», passant per «donar culte a Déu» o «fornir una mercaderia a un client», per citar-ne només algunes. Gairebé totes tenen connotacions positives. Fins i tot la definició de servei com a «conjunt de treballs, d'operacions, etc., que serveixen a un ús determinat» ja subratlla la finalitat que es pretén com alguna cosa inherent al concepte; convindrà, doncs, no perdre de vista aquesta finalitat.

El pas següent seria plantejar-se la relació entre servir i treballar. Quan el treball s'entén com un servei, es posen de manifest dos elements molt importants: la seva utilitat i la persona que percep el seu fruit.

Pel que fa a la utilitat, convé formar-se i ensinistrar-se correctament. En llenguatge col·loquial podríem dir preparar-se per ser un bon professional. Ho veurem a l'apartat següent.

Si ens fixem en el destinatari del treball, apareix una dimensió amplíssima que considera els altres en el centre de la nostra tasca.

Per exemple, una part de les investigacions en matèria d'intel·ligència emocional dins de l'àmbit empresarial tracta la qüestió. En aquest context es defineix el servei com la capacitat de reconèixer i satisfer les necessitats dels subordinats i els clients. Advertim que no se subratlla, tot i que tampoc no s'exclou, aquells qui estarien jeràrquicament per damunt, sinó que es destaca aquells qui teòricament es trobarien per sota.¹⁶ I al mateix temps es classifica el servei com una de les competències

necessàries per establir el lideratge emocional, juntament amb d'altres com l'autoconsciència, el control de si mateix, la gestió de les relacions i l'empatia.

«Els líders amb una elevada capacitat de servei saben generar el clima emocional adequat per a establir una bona relació amb el client o amb el consumidor. Són persones capaces de garantir la satisfacció del client i amb les quals es pot comptar quan se les necessita.»¹⁷

Fins i tot quan s'està en una posició jeràrquicament superior, el servei es projecta essencialment d'un cap als altres i no tant en sentit contrari. Una vegada més, altres autors que tracten sobre la conducta humana en el si de grups i organitzacions, semblen arribar a conclusions similars amb relació a aquest fenomen.¹⁸

Ja el mateix Evangeli ens recorda que la missió de Jesucrist no fou ser servit, sinó servir, i com entre els seus seguidors qui vulgui ser el primer ha de ser el servidor de tots.¹⁹ I en aquesta mateixa línia, la història del cristianisme ens presenta molts personatges de laboriositat infatigable i destacada orientació cap al servei, el legat dels quals ens ha anat arribant fins als nostres dies.²⁰ Ignasi de Loiola, en la contemplació per assolir amor dels seus Exercicis Espirituals, ens ho recorda, quasi com a corollari: en tot estimar i servir.²¹ És a dir, uneix en una mateixa síntesi la realitat de l'esperit (estimar) i la del món (servir), la transcendència i la promptitud, la grandesa i la utilitat, la contemplació i l'acció. L'amor semblaria més lligat a la convicció i el servei a la responsabilitat.²²

Tot això resulta una interessant, que no casual, coincidència amb els resultats de molts estudis sobre la verdadera naturalesa de la direcció de persones a organitzacions i empreses.

Com tot gran principi mobilitzador, el servei mal entès pot degenerar de manera perversa cap al servilisme, en els nostres dies designat amb neologismes com *mobbing* o assetjament al treball derivat d'una imposició que genera estrès i origina abusos. Per no caure en aquesta temptació, hi ha algunes salvaguardes: des del compliment d'unes regles justes i clares que reparteixin equitativament les càrregues laborals, fins a l'ordenació dels temps i moments del treball, passant per unes relacions sanes amb col·legues, caps i subordinats, o pel fet d'aturar-se de tant en tant, per prendre alè, apreciar els bons resultats i reconèixer els seus artífexs. Tot amb el necessari marge de maniobra i discrecionalitat responsable, per no incórrer tampoc en l'excés normatiu o la inflexibilitat, tan perniciosos com els mals que pretenen impedir.

Com a font d'inspiració, reproduïm a continuació uns senzills però precisos i contundents versos de Joan Oliver que relacionen treball i utilitat.

Cal pensar també
i molt aviat
en aprendre bé,
amb vocació
i aplicadament,
un ofici clar,
un treball decent.

Company, cal servir
segons els teus dons,
sense vanitat.

Si no, què seràs?
Un número més,
un paràsit més,
una nosa més.

Si no vols ser esclau
del podrit diner,
del poder d'un sol
o el poder de molts,
fes-te abans esclau
de les teves mans
i del teu cervell,
a profit de tu,
a profit dels teus,
a profit de tots.

Tot depèn de tu
i de cadascú.²³

3.3. Del servei a la professió

Abans hem definit servei i ara fem el mateix amb professió. Ve del verb professar, que presenta rics matisos: «exercir una ciència, un art, etc.», «sentir intensament un amor, una aversió, una inclinació, etc.» o bé «declarar obertament la seva fe, la seva creença, la seva opinió», ja que professar deriva també del vocable 'fe'. Apareixen, doncs, diverses nocions interessants que acostumen a passar desapercebudes. En primer lloc, l'activitat, ja que es tracta de quelcom orientat a l'acció, enfocat a tenir algun tipus d'efecte. Segon, la perseverança en el temps. En tercer lloc, l'acceptació: no es tracta de quelcom passatger ni fortuït.

Per totes aquestes raons, la professió perpetua el servei més enllà de l'immediat, tant en l'espai, como en el temps. Simplificant, amb risc d'exagerar una mica perquè s'entengui, és passar del

necessari i insubstituïble «aquí, ara i per a tu», propi del servei al «en tota circumstància, per sempre i en benefici de molts» que suggereix la professió. Per això i sense que serveixi com a justificant, la professió ha marcat històricament l'horitzó social de qui l'ha exercit. És a dir, que ha condicionat les possibilitats de relació del professional en qüestió, proporcionant-li un determinat estatus o reconeixement social. I per això també, en el llenguatge col·loquial sentim l'expressió quan algú s'excusa davant les seves amistats per una determinada actitud que té per "deformació professional".

Aquesta naturalesa holística sembla evident en professions suposadament més vocacionals o idealitzades, com la medicina, la política, el clergat, etc., en les quals un no es limita a exercir parcialment sinó que "és" les vint-i-quatre hores del dia. Comporta que en la professió es passi del simple "fer" (o prestar un servei) al "ser". Dit d'una altra forma, servir cada dia en un àmbit determinat, amb cura i perícia, forja la persona i li imprimeix caràcter.

Els efectes d'aquest tipus de servei són perdurables i afecten la pròpia essència de l'individu, raó de més per insistir en la preparació que requereix una professió. Es podria adquirir a qualsevol edat, però tendeix a fer-se de manera més explícita, estructurada i intensa a través del sistema educatiu en moments molt concrets, normalment durant la joventut. És allà on la persona s'acostuma a orientar cap a la seva ocupació posterior, ja sigui a través de la formació professional, del batxillerat o d'una carrera universitària. Ara bé, la complexitat

creixent de determinats oficis, unida a un entorn en constant mutació, fan que sovint la formació inicial hagi de ser complementada de manera recurrent al llarg de la vida laboral.

A més, no només l'ensenyament teòric, sinó sobretot l'experiència i una sèrie d'habilitats, són primordials i condicionen l'exercici de la professió. Aquestes últimes s'adquireixen amb el pas dels anys. Però ens agradaria subratllar una altra qüestió: en les tasques laborals, el seu principal repte no sempre radica en la destresa tècnica per a dur-les a terme. Les dificultats estan freqüentment més condicionades per uns altres factors, com las relacions interpersonals en el lloc, la sintonia del treball amb els propis interessos, l'aparició d'imprevistos aliens a la teoria apresada o les limitacions humanes o materials per a la seva correcta execució. En la major part de casos, el sistema educatiu formal no prepara massa per a això, o almenys ens sembla que no hi concedeix sempre la importància deguda.

En la preparació al·ludida es requereixen mestres, que poden ser tant persones que instrueixin com models a seguir. No en va, professió té la mateixa arrel que professor, equivalent a docent o mestre.²⁴ Això és evident durant l'ensenyament reglat. En l'etapa laboral ja no existeix explícitament, però tots recordem un col·lega o un cap del qual vam aprendre i valorem el molt que ens va poder servir o orientar. En els gremis medievals, el grau de mestre era el punt culminant del desenvolupament professional, després de passar pels d'oficial i aprenent, una progressió derivada d'un aprenentatge continu, sancionat per

exàmens que permetien l'ascens a l'esglaió superior.

D'allò que hem dit fins aquí es dedueix que, a través de la seva activitat habitual, el professional influeix sobre els altres i sobre el seu entorn. Per consegüent, posseeix un determinat poder. En aquesta anàlisi, així com en diversos aspectes de les ciències socials, convé fer una dissecció d'aquest poder, i per fer-ho recorrem als clàssics, que distingien entre *auctoritas* (reconeixement que els altres atorguen a algú en virtut del seu coneixement, experiència o coherència moral) i *potestas* (poder coercitiu amb la finalitat de provocar una determinada conducta per part de tercers). L'*auctoritas* irradia legitimitat, la *potestas* obliga a l'obediència. En molts aspectes de la vida, ambdues són necessàries. En l'àmbit que ens ocupa, l'exercici d'una professió d'acord amb unes bones pràctiques proporciona *auctoritas*, que es veu reforçada per la rectitud i els valors ètics de qui l'exerceix. Aquest pot ser també el fonament del lideratge d'un professional o d'un empleat en una organització, mani o no directament sobre els altres. El capità d'un equip de futbol, per exemple, té una determinada *auctoritas* o influència, ja que acostuma a ser un veterà reconegut pels seus companys i per això és el designat per representar l'equip en determinades circumstàncies. És un *primus inter pares* o primer entre iguals. Però la *potestas* per decidir qui juga o qui no, o quina estratègia s'adopta per assolir la victòria sobre el rival, correspon a l'entrenador. Idealment, seria convenient associar sempre la *potestas* a l'*auctoritas* o, dit d'una altra manera, que qui tin-

gui el comandament l'exerceixi d'acord amb uns principis i unes formes que puguin arribar a suscitar la lliure adhesió i no només la por a la sanció. Seguint amb el símil, el míster que exerceixi el poder al marge de la legitimitat que li reconeguin els seus jugadors potser sigui eficaç en l'immediat, però acabarà sense assolir els objectius que es proposa més a llarg termini per falta de seguiment de l'equip, especialment quan les circumstàncies siguin adverses. De la mateixa manera, no pocs conflictes en el treball deriven del fet que qui té la *potestas* no ha assolit la *auctoritas* (perquè manca de suficient experiència en l'ofici o en la direcció de persones, perquè ha accedit al càrrec de manera injusta...).

En qualsevol cas, si, com dèiem a l'inici, l'arrel de professió és la paraula fe, no hauríem de prendre la professió únicament com una tècnica orientada a una finalitat. També ens està suggerint quelcom sobre la confiança amb la qual cal exercir-la i el bé que se'n pugui derivar, tant per al subjecte de la professió (qui l'exerceix) com pel seu objecte (qui rep els seus efectes). Per tot això, calen una sèrie de virtuts, no sempre fàcils d'adquirir, però inherents a l'ofici escollit.

Fins al punt que, en la antiguitat, l'accés a determinades professions venia simbolitzat per una declaració o promesa solemne, com el jurament hipocràtic característic dels metges.

Acabem aquest punt amb un exemple digne de menció en una època com la nostra marcada per una crisi desfermada, entre altres motius, per la falta de rigor i de principis ètics en determinats professionals i corporacions. Una promoció de graduats d'administració d'empreses de la Universitat de Harvard va iniciar el 2009 un moviment a favor d'un jurament professional optatiu que comprometia a la persona a respectar determinats criteris ètics en el desenvolupament de la funció directiva. La proposta s'ha obert també a diplomats d'altres escoles de negocis de diversos països del món per si s'hi volen adherir. Es tracta de desenvolupar una visió que consideri les conseqüències de l'acció del directiu no només sobre la seva organització, sinó també més enllà, en el medi i societat que l'envolten, d'acord amb uns mínims criteris de virtut i justícia que amplien l'estret horitzó de l'interès personal.²⁵ Un jurament així podria ser extrapolable a moltes altres professions.

4. DE LA PROFESSIÓ A L'ART DE LA VIDA

Hem dit que la primera vocació és viure. Viure amb plenitud és un art. Per a intentar-ho, no s'ha de perdre de vista el nucli al voltant del qual graviten tots els vessants de la nostra vida, inclòs el treball. El tractament de la faceta creativa i espiritual de la persona permet donar un gran salt qualitatiu en la nostra anàlisi.

4.1. Creativitat en el treball

De vegades tenim la impressió que la creativitat és aliena al treball i reservada al terreny de l'art o de l'oci, pel context de llibertat comunament associat al procés creatiu. De totes maneres, en l'entorn laboral, el concepte cada vegada adquireix més rellevància. Per una banda, les empreses necessiten innovar per desmarcar-se de les altres i oferir un producte o un servei singular, identificatiu, diferent i, per tant, únic. Per una altra banda, la solució de problemes complexos o fins i tot nous, ja sigui en situacions professionals o personals, necessita dosis de creativitat.

De fet, creativitat significa capacitat per crear i és una facultat intrínsecament humana. Per al creient, en aquesta facultat la persona s'assembla a Déu,²⁶ quan és continuadora de la creació per Ell iniciada.

El treball és un àmbit de creació. Potser no d'obres monumentals però sí de vincles, projectes, activitats, idees, sensacions. És evident en determinats sectors en els quals es construeix quelcom físic: un edifici, una carretera, un pont... però també en els quals es fabrica un producte concret que donarà satisfacció a una necessitat o un desig humà. Fins i tot en esferes menys tangi-

bles, el treball contribueix al gran procés de creació que és la vida en societat: el sanitari que cura, l'administratiu que archiva, el botiguer que ven, el policia que vigila, l'escombriaire que neteja... permeten l'avenç d'aquesta gran creació global que és el nostre món.

Hi ha entorns que afavoreixen la creativitat més que no pas uns altres, així com tècniques per a desenvolupar-la, però sempre es necessitarà la intel·ligència humana.

Entre les tècniques, i sense voluntat d'estendre'ns massa, proposem alguns exemples:

- La perspectiva: allunyar-se de l'objecte d'observació per apreciar-lo en el seu context. És el “prendre distància”. Per això, algunes empreses organitzen de tant en tant reunions dels seus empleats fora del seu medi habitual, mitjançant seminaris, convencions o trobades... en llocs més “inspiradors” i sense els formalismes a l'ús en els centres de treball.
- L'associació de conceptes dispars en una única obra. Ha sigut l'origen de nous invents (per exemple, les autocaravanes, les motos d'aigua, les agendas personals electròniques), d'eslògans publicitaris i fins i tot un recurs molt utilitzat en literatura²⁷.
- La tempesta d'idees (*brainstorming*). Permet la participació de moltes persones en l'exploració de possibles vies de solució. Estimula la reacció lliure i immediata, sense detriment de la depuració que s'hagi de fer a continuació.

– El canvi pel canvi. Molt explotat –tal vegada en excés?– pel sector de la moda. En un altre ordre de coses, podria representar també «Fes coses diferents perquè et passen coses diferents».

L'entorn artístic és un dels que millor expressen la creativitat a l'imaginarí col·lectiu. L'art és expressió de la llibertat humana, plasmada en una obra fruit de la ment i del treball del seu autor. L'artista parteix del més prosaic i l'arriba a sublimar: el fang, la fusta, un llenç, les paraules, el moviment, els sons... L'art és a més la concreció d'una aspiració cap a un ideal: de bellesa, de perfecció o de gaudi. Pot no tenir una utilitat directa i immediata, però sí desitjada i present, en les seves formes més variades, des de la prehistòria.

Sense arribar necessàriament a ocupar un escenari o a exposar en un museu, el nostre quefer quotidià també parteix d'elements molt simples i aspira a transformar-los a l'encalç d'un objectiu. La manera de fer-ho porta el nostre segell personal, gran part del valor que li atorguem i que molts altres poden apreciar. Fins i tot en circumstàncies difícils, quan aparentment no assolim els resultats esperats, la manera i l'actitud amb la qual hem desenvolupat les nostres funcions exerceixen un impacte significatiu sobre els altres. Una gran pel·lícula que ens agradaria mencionar aquí, especialment avui quan el treball (o la seva carència) aclapara i sembla conduir cap al desànim, és *La vida és bella*, de Roberto Benigni. En ella, el protagonista, injustament empresonat amb el seu fill en un camp de concentració nazi, utilitza l'enginy per donar el millor de

si mateix; no per lluitar contra la fatalitat dels seus botxins (quelcom impossible en la seva situació), sinó per canviar la percepció del petit entre tanta desraó. Al final, el pare és executat, sense assolir la llibertat. Però el seu procedir imaginatiu, bondadós i atrevit deixa empremta en el nen i li permet suportar la penosa situació fins al final del captiveri. Una bella paràbola que subratllem perquè fa de l'actitud creativa un estil i un incentiu de superació, a més d'una eina poderosa, a vegades no prou cuidada en el context laboral.

Requeriria un capítol apart però ens agradaria poder il·lustrar el concepte de creativitat amb els comentaris encara vigents d'un professional exemplar. Antoni Gaudí, el mestre de l'arquitectura, ens destil·la a través de la seva vida algunes pinzellades de saviesa: «Al món no s'ha inventat res», ja que «l'originalitat consisteix a tornar a l'origen». Ell va palpar la innovació a través dels sentits i observant la naturalesa, sense ignorar la tècnica ni la formació: «Per fer bé les coses cal: primer, l'amor cap a aquestes coses; segon, la tècnica». I sempre amb una gran dosi de humilitat, qualitat necessària per reconèixer errors, corregir trajectòries i avançar.

«No s'ha de confondre la pobresa amb la misèria. La pobresa porta a l'elegància i a la bellesa; la riquesa porta a l'opulència i a la complicació, que no poden ser belles.»²⁸

Aquesta necessitat d'humilitat i pragmatisme per conjugar els grans propòsits amb la crua realitat, la veiem també en una frase de rabiosa actulitat pronunciada fa dècades per un altre

professional, en aquest cas de la política:

«El problema de la nostra època és que els homes no volen ser útils, sinó importants.» (Winston Churchill).

4.2. El treball a l'horitzó espiritual

La qüestió de l'espiritualitat, de com aquesta incideix sobre el treball i viceversa, podria ser l'objecte d'un ampli estudi, sobretot si considerem les diferents tradicions espirituals. Per la seva proximitat i influència no només sobre els creients, ens centrarem aquí, ni que sigui breument, en alguns aspectes de la tradició catòlica.

El treball ha sigut àmpliament abordat per l'Església, en especial des que el 1891 Lleó XIII redactés l'encíclica *Rerum Novarum*, pilar de la doctrina social. Noranta anys més tard, Joan Pau II va publicar *Laborem Exercens*, que reprèn el tema. Ja en el primer paràgraf d'aquesta encíclica apareix el sentit de creixement com a inherent a l'home, i el treball com una de les característiques que el diferencia dels animals, l'activitat dels quals només va orientada al manteniment de la vida. Més endavant s'explica com el treball també és factor de creixement per a la persona (permet a l'home «fer-se més home», per citar el text literalment). En aquesta encíclica es recorda que el treball ocupa el centre mateix de la qüestió social i, inspirant-se en el Concili Vaticà II, el text orienta cap a una humanització del treball. Traslladant-ho al nostre entorn, diríem que si l'organització, la tècnica, les regles, la pressió pels resultats, la mala

gestió o l'ambient laboral enrarit suplantent l'home, llevant-li tota satisfacció personal, estímul a la creativitat i responsabilitat, aleshores el treball no dignifica la persona i contravé aquest gran principi que tota l'encíclica intenta transmetre: humanitzar el treball. En aquesta dignificació, estableix clarament que «el primer fonament del valor del treball és el mateix home, el seu subjecte».

I recorda com Jesucrist va dedicar la major part dels anys de la seva vida terrena al treball manual al costat del banc de fuster. Aquesta circumstància constitueix per si sola el més eloqüent «Evangeli del treball»: el valor del treball humà no el determina el tipus de treball, sinó el fet que és una persona qui el realitza. Ja ho dèiem, de fet, al principi d'aquest quadernet: milloraran les condicions laborals si milloren les persones. Però també inversament, unes determinades condicions contribuiran més a la realització personal que no pas unes altres. «Abans que res, el treball està en funció de l'home i no l'home en funció del treball».

L'encíclica, fent referència a l'argument personalista, planteja un horitzó de millora quan destaca que, dins de l'organització, la persona «sigui conscient que està treballant en alguna cosa pròpia», però recordant alhora que «aquesta consciència s'extingeix en produir-se una excessiva centralització burocràtica, que porta el treballador a sentir-se un engranatge més d'un mecanisme mogut des de dalt [...], un simple instrument de producció». Pots ser una de les millors plasmacions d'això la trobem en una altra pel·lícula genial,

aquesta vegada de Chaplin, *Temps moderns*. Un clàssic del setè art, en el qual conflueix crítica social, humor i tendresa, combinació que per desgràcia no acostuma a ser massa freqüent. Ens pot semblar anacrònica aquesta visió en blanc i negre, però en molts casos hem replicat el mecanicisme *taylorista* de les fàbriques de producció en sèrie de principi del segle xx en els moderns despatxos a plantes diàfanes de colors grisencs, on en comptes de repetir seqüències en una cadena de muntatge, teclagem absorts davant una pantalla d'ordinador.

I com que el subjecte del treball és l'home, aquest hi participa en cos i esperit, ja sigui mitjançant l'activitat manual o la intel·lectual.

La part més dolorosa del treball, és a dir, la que fa referència a la seva dificultat, de vegades sacrifici, pesantor i inexorabilitat, és comparable a la creu. De la mateixa manera que els seus efectes quan estan ben dirigits també poden ser redemptors. Un altre binomi que té una lectura profundament espiritual: mort i resurrecció, suor i superació, esforç i progressió en la vida.

No obstant això, l'absència de treball resulta de vegades una creu encara més pesada per a aquells que el busquen afanyosament i ensopegen amb greus obstacles per trobar-lo. En aquest calvari, l'esperança ha de ser el far i l'alè de la comunitat, el seu impuls. El problema de l'atur enquistat i les seves possibles solucions necessitaria una reflexió transversal a diversos corrents polítics, sectors empresarials i tendències sindicals. Així com més valentia, amplitud de mires i generositat per totes

les parts implicades a l'hora de solucionar-lo. Mereixeria per si sol un altre quadernet, tot i que intuïm que una determinada forma de concebre el sentit del treball influeix també en el tractament que es fa de l'atur. Valgui doncs la nostra insistència sobre el primer perquè, de fet, treballar de forma més humana i sensata redueix molts dels factors que han desembocat posteriorment en la pèrdua de llocs de treball.

Des d'una perspectiva més personal, cadascú pot aplicar al seu cas concret un seguit de qüestions: hi ha respecte al nostre lloc de treball? Hi ha transparència? Hi ha algun moment per al sentit de l'humor sa i saludable? Hi ha amabilitat?²⁹ Com es combina tot això amb el rigor inherent i l'estima pel treball ben fet, en el termini i les formes convingudes? Es considera la persona el centre –que no l'interès personal, corporatiu o egoista– o únicament s'insisteix sobre el mètode, l'objectiu o el resultat?

Tornant a la lectura de l'encíclica i des d'un angle més global, destaquem la crida a la solidaritat. En aquest sentit, humanitzar el treball requereix així mateix educació, un cert sentit d'altruisme, responsabilitat i esforç en xarxa.

En definitiva, *Laborem Exercens* és una invitació, no només des d'una visió únicament religiosa sinó també profundament humana, a la humanització del treball. Abordem aquest aspecte en el proper apartat.

4.3. La necessitat d'harmonitzar i humanitzar

Com acabem de veure, la humanització del treball, és a dir, el fet d'apropar-lo

més a la pròpia naturalesa de la persona, com un tot que abasta raó, emoció i transcendència, constitueix el moll de l'os del nostre tema.

Tant el vessant creatiu com l'espiritual i la seva translació al món del treball necessiten certa gratuïtat. És a dir, una visió no estrictament utilitarista, no exclusivament centrada en l'equació causa-efecte. Tota gran obra humana és fruit d'aquesta gratuïtat, lligada també a la vocació: la vida mateixa, l'existència d'institucions filantròpiques o de moviments de diversa índole..., però també moltes empreses, que no neixen només del càlcul fred, almenys en el principi, sinó que incorporen la passió, la generositat i l'atracció dels seus fundadors per una afició concreta. Serveixi rememorar l'esperit pioner d'alguns mercaders medievals i renaixentistes que es van convertir en descobridors geogràfics, a risc de les seves pròpies vides. O el caràcter imaginatiu, desenfadat i fins i tot auster de forjadors d'empreses contemporànies nascudes en un garatge que posteriorment es convertirien en multinacionals capdavanteres de les noves tecnologies. Donat que les virtuts inicials d'aquestes companyies poden pervertir-se amb el pas del temps, convé no oblidar el fonament humà dels seus inicis

Per humanitzar allò que per a milions de persones ocupa una gran part de la seva existència, si descomptem el descans, podem incidir sobre tres grans nivells d'acció.

En primer lloc, a escala global, com a societat i com a sistema. Aquí ens plantejem el marc i les normes que condicionen les relacions laborals, però

també determinades pautes de comportament que regeixen els nostres horaris.³⁰ Aquestes no són el resultat de la voluntat d'un individu o d'una organització específica, sinó d'una conjunció de circumstàncies que s'han produït durant molts anys. A molts països que ja han assolit uns nivells bàsics de justícia social, els horaris extensius, els costums antiquats –com ara pauses excessivament llargues per a àpats abundants– o l'escassa flexibilitat per part de determinades empreses i col·lectius impedeixen una correcta conciliació entre la vida laboral i la vida personal o familiar.

En segon lloc, es pot incidir en una institució, empresa o centre de treball. També existeixen unes actituds, pràctiques i normes, escrites o no, que poden fer més o menys humana la nostra tasca. Per exemple, per què, dins del mateix sector industrial, hi ha empreses en les quals es valora més la persona i empreses en les quals s'anteposen un altre tipus d'interessos? En ambdós nivells, el de la societat i el de l'organització, es pot afavorir valors i maneres de fer que permetin una millor sintonia entre interessos laborals i personals. Que se'n parli tant, significa que hi ha un desajust patent?

Una de les pistes per a humanitzar l'empresa és treballar sobre la confiança: en un mateix, en l'equip de treball, en la pròpia organització. Parteix tant des de dalt com des de baix. És a dir, tant de la direcció com de la base. No obstant això, a més responsabilitat sobre un grup de treballadors, més incidència sobre el nivell de confiança. Aquest fet és especialment rellevant per a tot aquell a qui per la seva posició a

l'organigrama o funció de lideratge li toqui coordinar o dirigir altres persones. Tant l'experiència pràctica com uns quants estudis –ja sigui amb un caràcter més divulgatiu o més acadèmic– en matèria de gestió insisteixen en aquesta línia, i aposten per crear una determinada cultura d'empresa més humana.³¹ La confiança està relacionada amb l'escolta activa, la humilitat i l'acceptació del potencial que hi ha en el proïsme. No per casualitat, molts cops aquesta confiança dipositada en algú li dona ales i li permet assolir èxits insospitats. Només cal portar a la memòria el primer moment en el qual una persona va confiar en nosaltres i, com a conseqüència, vam poder desenvolupar el nostre potencial i dur a terme la missió encomanada amb satisfacció. Quan la confiança s'estén al conjunt de l'organització i es conjuga amb la responsabilitat, ens apropa a l'excel·lència. Per tant, infondre confiança i generar-la ens ajuda a madurar més com a persones, en la vida i en el treball. La confiança estimulante és una bona síntesi d'acció i de contemplació. Els esportistes professionals, paradigma de l'acció, ho apliquen molt bé quan, després d'un dur entrenament, necessiten moments per relaxar-se i concentrar-se abans d'entrar en competició. Si aquest fet ens resulta familiar per la televisió i el seguiment dels nostres equips favorits, per què no ho apliquem també a la nostra professió? O a la nostra vida? A molts països orientals, la jornada laboral comença amb exercicis de tai-txi o altres disciplines marcial. De vegades somriem amb certa ironia quan ens mostren imatges d'aquest tipus, però es tracta de pràctiques

que generen confiança i amb ella harmonitzen cos i ment, treball i vida.

Seguint amb la comparació esportiva, ara fent referència al bàsquet, hi ha qui comenta que l'atac guanya partits, però la defensa guanya campionats. Ens introdueix en la noció de llarg termini, malauradament absent per a molts directius, fet que ha precipitat a la fallida no poques empreses, portant a l'atur a milers de persones. En algun cas, el paroxisme es troba en l'obsessió pels resultats borsaris trimestrals, als quals s'han arribat a supeditar tant consideracions d'equitat interna entre el personal, com de qualitat de servei amb relació a clients i altres *stakeholders*.³² Humanitzar passa doncs per conjugar la necessitat de la immediatesa amb la sensatesa de la perdurabilitat. Ambdues coses són necessàries i posar l'accent en una més que en l'altra, sense que la pressió arribi a ofegar o sense que l'horitzó faci perdre de vista la realitat, és un repte per a qualsevol organització. De nou, s'imposa el discerniment entre el que és urgent i el que és important, conceptes que sovint es confonen en la vida laboral. Com també es confon massa sovint el que és necessari amb el que és accessori, i això ja sigui per ignorància, per falta de paciència o per punt d'honor desmesurat d'algun superior, col·lega o empleat.

Tant en empreses públiques com privades, com passa en la societat en general, determinats mecanismes de control supleixen la confiança com a ferment de la fidelitat que s'exigeix, però que no s'inspira, que es reclama, però que no es dona. La profusió de dal·tabaixos (i la història recent en va plena

de casos de falsedat greu, corrupció, desviament de fons, etc.) ha provocat la imposició de més control, verificació i fiscalització. Sense negar la validesa d'aquestes mesures, ja que sovint són imprescindibles, no arriben a suplir ni els principis ètics ni la mateixa honestat. El comú denominador de tot això és la falta d'humanitat. Cal humanitzar la vida i amb ella el lloc de treball! L'excés de control sobre processos i resultats pot sufocar la persona i apagar la seva iniciativa, paralitzant-la i impedit-li tant la seva realització com una aportació més gran. «Motivar és donar ànima: no n'hi ha prou amb dirigir»³³, tot i que sembla que molts encara no ho tenen clar.

I finalment a escala individual. Què puc fer jo perquè el meu treball sigui més humà? A Occident, on a priori existeixen millors condicions materials de treball, acostuma a faltar harmonia (tot i que no únicament aquí). O treballem en excés, la qual cosa produeix alienació, estrès, tensions, ruptures i fins i tot addicció (n'hi ha prou amb recordar el terme comunament usat en anglès *work-holic*, paraula composta de "*work*", treball, i "*holic*" sufix d'alcohòlic) o no trobem feina, la qual cosa indueix al desencant i pot arribar a tenir conseqüències més greus. En la nostra quotidianitat d'impactes instantanis i neguits múltiples, calen estabilitzadors. Instruments, espais i potser experts³⁴ que ajudin a l'equilibri, tan necessari per a un creixement sostenible, no només pel que fa al medi ambient, sinó també en l'àmbit personal i de grup. En definitiva, mecanismes d'integració. Per utilitzar un altre similar, derivat d'un concep-

te que s'ha posat de moda gràcies a Internet, es necessita una perspectiva més *wiki* (en al·lusió a la *wikipedia*): o sigui, un marc d'acoblament de les diferents peces del puzzle que configura les nostres vides. Un acoblament que no es construeix d'una sola vegada, sinó per succes-

sives addicions i sostraccions de diferents elements, en un esforç col·lectiu.

Sabent que el temps laboral ocupa una porció tan elevada de les nostres vides, és precisament allà on volem incidir, per no ser moguts *per moció que sigui desordenada*.

5. EPÍLEG

L'harmonia entre les diferents mocions de la vida només s'aconsegueix caminant. És un equilibri en moviment, com el de la bicicleta, que a l'aturar-se cau. Per tant, es tracta d'un camí, d'una tendència. En aquestes pàgines hem anat desgranant alguns elements per a orientar-nos, no perdre l'equilibri i prosseguir així la ruta amb sentit. A la llum d'experiència i reflexió, descobrim la clau de volta de l'harmonització a la qual aspirem: humanitzar les relacions. Si aquesta humanització quedés només en suavitzar asprors, hauria aconseguit quelcom de molt destacable, però potser massa fràgil, susceptible d'anar a terra a la primera ventada. Humanitzar el treball, que passa per humanitzar la vida sencera, significa també prendre consciència del que fem i fonamentar-ho en l'essencial, amb responsabilitat i, si és possible, sense acritud. D'aquesta manera, el caminar serà més ferm i el camí més ample per acollir també amb un criteri generós de justícia les persones que ens envolten. Tant de bo que el viatge sigui llarg i que la boira no enteli la nostra vista pel camí.

Estima el teu ofici, la teva vocació, la teva estrella, allò per a què serveixes, allò en què et sents un entre els homes. Esforça't en la teva tasca com si de cada detall que penses, de cada mot que dius, de cada peça que hi poses, de cada cop del teu martell, en depengués la salvació de la humanitat. Car en depèn, creu-me. Si oblidat de tu mateix fas tot el que pots en el teu treball, fas més que un emperador que regís automàticament els seus estats; fas més que el qui inventa teories universals només per satisfer la seva vanitat, fas més que el polític, que l'agitador, que el qui governa. Pots negligir tot això i l'adobament del món. El món s'arreglaria bé tot sol, només que tothom fes el seu deure amb amor a casa seva.

L'elogi del viure
Joan Maragall

1. Per a milions de creients, aquests principis fonamentals emanen d'un "Creador", que dóna sentit a l'existència i que en el cas dels cristians invita, a través de Crist, a un projecte estimulants.
2. Alguns poden arribar a la conclusió de dir «*gràcies a la vida, que me ha dado tanto*», com la cèlebre cançó de la Violeta Parra.
3. «Jo sóc el camí, la veritat i la vida» (Jn 14,6). «Jo he vingut perquè les ovelles tinguin vida» (Jn 10,10). «Viviú sempre contents» (1 Tes 5).
4. «Feliços els qui creuran sense haver vist» (Jn 20,29).
5. En aquest sentit és significatiu el títol i l'objecte del llibre de Pere MICALÓ i Enric PLANTÉS, *Viure Enfora*, SCV Girona, 1989, compendi de textos per a la reflexió, especialment per a joves.
6. En una conferència pronunciada a ESADE, un famós polític i diplomàtic que acabava de concloure una llarga trajectòria executiva internacional, en ser preguntat sobre quins eren els elements que li havien permès viure la seva atafegada agenda amb un mínim de coherència, va assenyalar, a part de la salut, la lectura habitual i el manteniment de les relacions amb els seus amics.
7. Acompanyament psicològic d'una persona ensinistrada per fer-ho, perquè la persona acompanyada pugui encarar amb més confiança el seu present i el seu futur professional i humà, d'acord amb als seus propis principis. De fet, es tracta d'una realitat que, amb altres matisos i altres denominacions, existeix des de fa segles.
8. Les trobades del nostre grup o d'altres de similars i aquest text que se'n deriva tenen com a objectiu contribuir a aquesta integració, especialment pel que respecta a l'àmbit laboral, perquè sigui el més harmònica i fructífera possible.
9. L'encíclica *Deus caritas est* conté elements molt valuosos per aprofundir en aquest tema.
10. El gra de mostassa que es converteix en arbre (Lc 13,18-19), la figuera estèril (Lc 13,6-9).
11. El filòsof Francesc TORRALBA ho expressa molt bé a l'article «Lucha latente de clases», *Forum Libertas* (3/04/2010), www.forumlibertas.com.
12. Mt 7,24-25.
13. Ignasi DE LOIOLA, *Exercicis Espirituals*, 1.
14. Tornant a l'etimologia, la paraula 'salari' deriva precisament de "sal", la contraprestació en espècies atorgada a la antiguitat com a pagament a un servei.
15. *Diccionari de l'Enciclopèdia Catalana*, www.diccionari.cat.
16. Alfons CALDERÓN, «Liderar es servir, no brillar», a *Cinco Días* (17/03/2007), www.cincodias.com.
17. GOLEMAN, BOYATZIS y MCKEE, *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*, Barcelona, Plaza&Janes, 2002.
18. James C. HUNTER, *La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo*, Barcelona, Empresa Activa, 2002.
19. Mt 20,25-28. Altres exemples de Jesús com a servidor es troben a Lc 22,27 i Jn 13,1-6.
20. Des de l'exemple de Maria i els primers cristians que «tot ho tenien al servei de tots» (Ac 2,44) fins a Francesc d'Assís («Senyor, fes de mi un instrument de la teva pau»).
21. Ignasi DE LOIOLA, *Exercicis Espirituals*, 233. Un precedent d'aquesta simbiosi servei-amor és potser la cita de la carta de Sant Pau: «Per l'amor, feu-vos servents els uns dels altres» (Gal 5,13-14).
22. Per parafrasejar Max Weber amb els seus conceptes d'ètica de la convicció (la qual se cenyeix als principis) versus ètica de la responsabilitat (la qual es fixa en les conseqüències dels actes). Un altre autor, no ja acadèmic sinó divulgatiu i del nostre temps, com Alex

- ROVIRA, en el seu best-seller (*Els set poders*, Barcelona, Empresa Activa, 2006) presenta la responsabilitat i l'amor com un dels pilars de la vida.
23. Del poema «Sàpigues company» de Joan OLIVER (Pere Quart).
 24. Una coneguda dita alemanya ens recorda que és l'exercici continuat el que fa un verdader mestre: *Übung macht den Maister*.
 25. El jurament dels MBA, <http://mbaoath.org>
 26. «Déu va crear l'home a imatge seva» (Gn 1,27).
 27. El binomi fantàstic que posa en relació personatges d'entrada heterogenis, tot i que convergint junts en un mateix recorregut, com Don Quixot i Sanxo Pança.
 28. Joan BERGÓS, *Gaudí. L'home i l'obra*, Barcelona, Lunwerg 1999.
 29. Per a molts autors cristians, la cortesia i l'amabilitat són una forma de caritat.
 30. Hi ha una associació que propugna uns horaris més racionals, que permetin una millor conciliació. Ens sembla una proposició suggeridora que mereixeria ser estudiada amb més atenció i probablement aplicada.
www.horariosenespana.es
 31. Com a exemple de literatura divulgativa, citem Ramón OLLÉ, *Ángeles en el trabajo. Los valores que nos ayudan a gestionar el bienestar de una empresa*, Barcelona, Empresa Activa, 2007. És interessant aquest llibret, en forma de petites paràboles sobre les relacions humanes a l'empresa, fruit de l'experiència i les anècdotes del seu autor, que va ocupar alts càrrecs executius en una gran multinacional japonesa, amb responsabilitat a diversos continents. Ollé, enginyer i teòleg de formació, referint-se a la confiança, afirma en un dels capítols: «Atorgar confiança, la majoria de les vegades, eximeix de llargs processos de control»; «Quan la confiança es desvirtua o s'esvaeix, s'intenta compensar amb lleis i regulacions, i l'excés de regulacions és símptoma d'una societat poc sana».
 32. En aquest apartat podríem incloure el concepte de «Responsabilitat Social Corporativa», cada vegada més difós, però encara insuficientment aplicat. L'empresa, o per extensió qualsevol institució, és responsable no només davant els seus propietaris (o accionistes) sinó davant el conjunt de la societat amb la qual es relaciona a través de múltiples col·lectius: empleats, clients, proveïdors, govern o entorn en general, que també inclou la comunitat en la qual s'assenta o el medi ambient.
 33. OLLÉ, op.cit.
 34. Per exemple el *coaching*, al·ludit anteriorment.

QÜESTIONS PER A LA REFLEXIÓ

1. Quins són els principals elements que configuren la meua existència avui? Són interdependents?
2. Des que vaig ser infant fins a l'actualitat, hi ha algun fil conductor en la meua vida? Què ha romàs, què ha canviat?
3. Per què, per a què i com treballo?
4. Quins elements del meu treball em fan créixer com a professional? I com a persona?
5. En quins moments i de quina manera el meu treball ajuda els altres: col·legues, subordinats, superiors, clients, proveïdors, familiars al meu càrrec, altres persones?
6. Existeix respecte, transparència, amabilitat i discerniment al meu treball quotidià?
7. Amb quines eines compto i com em preparo per superar la duresa que en alguns moments pot representar la meua professió?
8. Com combinar el rigor professional necessari per a una tasca de qualitat amb el bon humor i amb les limitacions i imprevistos inherents a tota obra?
9. Pot la creativitat contribuir a una millor realització de la meua feina? Com?
10. Què puc fer perquè el meu treball sigui més humà per a mi i per a aquells que m'envolten?

Cristianisme i Justícia (Fundació Lluís Espinal) és un Centre d'Estudis promogut per la Companyia de Jesús de Catalunya. Agrupa un equip de professors universitaris i especialistes en teologia i en diverses ciències socials i humanes interessats pel cada cop més indispensable diàleg cultural fe-justícia.

www.cristianismeijusticia.net

Novembre, 2012

La Fundació Lluís Espinal envia gratuïtament els quaderns CJ a tothom que els sol·licita. Si vostè desitja rebre'ls, demani'ls a:

Cristianisme i Justícia

Roger de Llúria, 13 - 08010 Barcelona

tel: 93 317 23 38 - fax: 93 317 10 94

info@fespinal.com - www.cristianismeijusticia.net



cristianismeijusticia



cijusticia



fespinal89