

## TRES UNCES D'EDUCACIÓ

## Ser pare (o mare)



**Agnès Boixader**  
Mestra jubilada  
aboixad1@xtec.cat

M'he trobat un exalumne que he reconegut immediatament, encara que no en recordava el nom. Ell s'ha aturat molt content, escandalosament content! "Agnès, acabo de ser pare d'una nena, l'Ada." Quin goig que feia! Alt i ben plantat, la seva cara era d'una alegria tan espontània que resultava entenedridora i gairebé infantil. La seva felicitat i els seus comentaris m'han ressonat tot el dia. "Acabo de ser pare per primera vegada! Ara, als meus..." No m'hi he fixat en l'edat. He pensat que quan jo tenia la seva edat els fills ja havien volat del niu. Ens hem acomiadat amb la mateixa satisfacció que en retrobar-nos. "Que vagi molt bé i puguis ser bon pare", li he dit. "Es farà el que es pugui, qui fa el que pot no està obligat a més", ha contestat.

**"Que puguis ser bon pare", com si això fos senzill! Ser pare o mare exigeix fer tot el que es pot i un xic més**

"Que puguis ser bon pare", com si això fos senzill! Ser pare o mare exigeix fer tot el que es pot i un xic més, és un rept permanent. A la vida ens passen fets ordinaris i algun d'extraordinari. Ser pare és un esdeveniment, un fet extraordinari, que trastoca la vida i l'engrandeix. Dir, manifestament alegre "Soc pare" mostra una actitud solícita, receptiva i conscient, que intueix la capacitat transformadora que, l'Ada, la nouvinguda, tindrà en la seva vida. "Soc pare" vol dir: sé que he de ser responsable de la meua filla i ho dic amb veu alta perquè m'il·lusiona, m'omple de goig i esperança, i també m'esporgueix. "Qui fa el que pot no està obligat a més" manifesta la magnitud de la paternitat. Tot pare conscient sent –en algun moment o altre– por perquè se sap insignificant, limitat, finit i amb tendència a cometre errors. Qui pretengui ser el pare o la mare perfecte més val que no s'hi posi, qui no intenti ser-ho que no tingui fills.

Ser pare fa analitzar la forma com vam ser educats, fent memòria de la nostra infantesa, recordant actituds i comportaments dels adults que ens van acompanyar; alguns afavorien el creixement personal i altres l'entorpien o provocaven dany. Amb els fills, reproduïm les primeres, però també les segones, que voldríem i hauríem d'evitar. Per això prendre's la paternitat de manera responsable deu voler dir fer-ho seriosament però amb sentit de l'humor, per evitar ensorrar-se en cada error comès. Ser pare és una feina meravellosa que pot aclaparar els més forts, per això pot tenir un efecte consolador i d'escola de pares compartit neguits amb altres pares, per aprendre junts i trobar pistes per fer un xic més del que es pot.



ORIO BRUTAU

'UPGRADE'

## De l'autocomplaença del 'management'



**Oriol Brutau**  
Expert en màrqueting  
obrutau@gmail.com

Des de fa molt temps, les empreses han après que per esdevenir rendibles no n'hi ha prou a fer un magnífic producte i complaure-se'n. Per tenir èxit, les empreses han de competir polièdricament en multitud d'activitats fonamentals: de la producció i el servei fins a la gestió dels recursos humans, la imatge i la reputació, la tecnologia i la cultura corporativa... En definitiva, han de poder alinear i afinar tot de recursos tangibles i intangibles per poder tirar endavant, assolir beneficis i tenir un impacte positiu en la seva economia i en la del seu entorn.

Sense temor de simplificar massa, serien potser tres tipus de recursos els que esdevindrien claus per a una empresa que vulgui disputar-se un lloc rellevant al mercat, sigui quin sigui el seu sector i sigui quin sigui el seu producte o servei. En primer lloc, els recursos financers i físics (la planta productiva, el centre de serveis, la força comercial i de màrqueting, la tresoreria, el capital o el crèdit disponible, etc.). També els recursos intangibles com la capacitat d'innovació, la tecnologia disponible, la reputació, la cultura empresarial, etc. són aspectes clau, indicadors d'un estil de govern i d'un sentit estratègic. I finalment els recursos humans: les persones són els gestors de tots els recursos, font de coneixement, la transmissió motriu i principi fonamental de tota empresa, des del líder o els accionistes, fins als empleats o col·laboradors, etc. Tots ells són, al mateix temps, la finalitat i el motor. És per les persones que tenim empreses, és gràcies a les persones que aquestes rutllen.

Aquests tres eixos de distribució dels recursos, constitueixen el tot, el conjunt, l'holística de l'empresa. Qualsevol nivell d'una plantilla pot prendre decisions que afecten dràsticament l'empresa. Un executiu o executiva pot prendre una decisió determinant que arrossega la resta; un consell d'accionistes pot acomiadar immediatament un directiu o uns treballadors que poden aturar una empresa exercint el seu dret de vaga. Sigui com sigui, sembla que la simbiosi és clara: l'empresa és una entitat de recursos humans que els utilitza a la seva conveniència i els recursos en depenen, però aquests hi poden també influir unilateralment i determinadament.

Així, doncs, podríem concloure que una empresa és una entitat de negociació equitativa. Un indret d'intercanvi a tres bandes. Un lloc on si hom s'hi sent respectat, realitzat i amb futur, esdevé un bon lloc per perdurar. Quan

no és així, quan la pressió és insuportable, quan l'ambient no és l'adequat o quan el respecte –per les idees, per la singularitat, pels interessos, etc.– no és el model de conducta habitual, es produeix un trencament que, segons la meua experiència, és irreparable, apedaçable efectivament, però ja mai com l'original.

Aquest respecte ha de ser recíproc, de dalt a baix, d'esquerra a dreta, però també a l'inrevés. Els directius han de vetllar pels interessos i les motivacions dels seus subordinats, però aquests, els treballadors i col·laboradors de base, han d'entendre els interessos dels empresaris, les seves motivacions i aspiracions i per les quals prenen riscos i se la juguen. Si tot conflueix, si l'intercanvi és proporcionat, aleshores l'empresa perdura. Sempre, sempre, sempre he viscut i observat la mateixa experiència: quan manca el respecte per l'altre, no hi ha *management* que ho sostingui.

**Una empresa és una entitat de negociació equitativa. Un indret d'intercanvi a tres bandes. Un lloc on si hom s'hi sent respectat esdevé un bon lloc per perdurar**

Per analogia, doncs, no imagino un país sense respecte. Un país subordinat als desitjos d'un superior, que empi la força bruta, física, psicològica, econòmica, política... Que abusi del poder unilateralment, sense que ni els desitjos ni la singularitat del poble subordinat compti per res, ans al contrari, siguin menyspreats, oprimits, anul·lats o ignorats. És inimaginable un país on milers i milers de persones en un sol clam demanin i reclamin canvis que els permeti viure d'acord als seus valors, al seu sentit de comunitat i d'acord a unes regles que els vinculi societatàriament i rebin a canvi, càstig, humiliació i menyspreu. No imagino un país que no sigui governat per les mateixes regles que una empresa d'èxit, ni que sigui pel sentit comú o per sentit estratègic. A les empreses, quan es detecten oportunitats de negoci, s'hi creen divisions noves i sovint independents. Unitats independents de producció. I quan les oportunitats són encara més grans, l'estratègia reclama escissió, construir una entitat independent del tot, on les oportunitats siguin noves, modernes, sense vicis ni escorrialles de l'anterior empresa. Des de fa molt temps, els països han après que per esdevenir sobirans, no n'hi ha prou de cridar i manifestar-se i limitar-se a l'autocomplaença.

## EL MÉS VIST DE LA SETMANA A EL9NOU.CAT

**1** Mor una dona de 31 anys de **Ripollet** en accident de trànsit a **Mollet**

**2** Un noi de 18 anys de **Mataró** mor en un accident de moto a **Canovelles**

**3** Protecció Civil alerta de pluges intenses al **Vallès Oriental**

**4** Accidents amb ferits lleus a la C-59 a **Caldes** i a la C-35 a **Sant Celoni**

**5** L'alcalde de **Granollers**, Josep Mayoral, espera "una sentència justa"