

Introduzione

(per chi guida il ritiro)

Alcuni spunti tradotti ed estratti dalla ricerca «How to stop 'doing church' and start being the church again» di Albert L. Winseman [Gallup Press, 2007] per meglio comprendere l'importanza e il significato dell'*engagement* per le nostre comunità. Questi elementi sono utili ai *leader* che guidano la dinamica, per introdurre il test e commentarne i risultati. Si sconsiglia la lettura in gruppo degli appunti perché rappresentano delle provocazioni e non una trattazione sistematica del tema.

Cosa significa e perché «engagement»?

- Dobbiamo smettere di 'fare' la chiesa e iniziare ad 'essere' chiesa. Per ritrovare una crescita c'è bisogno di fermare il 'fare' e iniziare ad 'essere'. Non si intende fermare il prendersi cura dei poveri, i soli o simili. Piuttosto la Chiesa deve smettere di focalizzare la sua attenzione alla conservazione istituzionale.
- Dove sta la differenza tra chiese in crisi e chiese che crescono? La differenza è nell'ingaggio (*engagement*). Ovunque le persone valutano il caso di appartenere e di coinvolgersi profondamente in un'organizzazione chiedendosi due domande: «sono valorizzato?» e «posso dare io un contributo significativo?». Questo vale per ogni organizzazione, ma in modo speciale per una Chiesa. Se nessuno ti cerca, ti contatta, hai il dubbio di essere valorizzato in una realtà. Lo stesso se nessuno ti dà del tempo per far emergere i tuoi talenti e punti di forza.
- L'ingaggio descrive il **grado di appartenenza** di un individuo alla sua realtà. Ma è più profondo di appartenere ad un club. Le persone vogliono sapere se valgono e se possono dare contributi significativi alla missione, non tanto in termini materiali e monetari, ma nel contribuire facendo uso dei loro particolari *talenti*, nel realizzare qualcosa più grande di loro stessi. La credenza diffusa è che il dirsi credente porti all'appartenenza, in realtà dalle ricerche emerge l'opposto: è attraverso l'ingaggio che si arriva a dirsi credenti.
- Pensiamo alla parabola del seminatore e del seme (cfr. Mt 13,1-23, Mc 4,1-20 e Lc 8,4-15). Le Chiese che ingaggiano sono "buon terreno". Si tratta allora di *preparare il terreno*. Come la chiesa di Laodicea (cfr. Ap 3,14-17) compiaciuta e auto-soddisfatta, abbiamo smesso di fare discepoli, di crescere spiritualmente. Ha smesso di essere un movimento ed è divenuta un'istituzione. La cristianità diviene impalpabile e i membri hanno perso la loro passione e fuoco per far arrivare agli altri il Vangelo.
- Molte chiese usano indagini per cercare di comprendere i loro fedeli, in particolare quando devono prendere decisioni importanti o per avere una valutazione di un servizio o programma. Molte valutano la salute della propria chiesa misurando la partecipazione dei membri, la frequenza e le donazioni. Questi tre dati sono in effetti misurabili, ma sono indicatori efficaci? Per partecipazione dei membri si considerano le presenze, chi si registra. Anche la partecipazione alla messa è un dato ma non ci dice nulla sulle persone, cosa sperimentano.

L'accoglienza

- Dopo diciotto mesi, un gruppo tende a divenire chiuso, quando i membri hanno una storia in comune. Diviene difficile per i nuovi membri unirsi al gruppo. Per questo le chiese che



vogliono accogliere nuove persone devono essere in grado di formare continuamente nuovi gruppi di nuove persone che possono condividere la loro personale storia.

La dimensione emozionale

- Molti leader religiosi confondono coinvolgimento (*involvement*) con impegno (*engagement*). La credenza che li influenza è la seguente: la via per connettere efficacemente nuovi membri è coinvolgerli in qualcosa. Ma coinvolgimento non è lo stesso di impegnare. Coinvolgere è cosa tu fai in e per la Chiesa; l'ingaggio o l'impegno è come tu ti senti rispetto alla tua chiesa. Impegno, ingaggio, riguarda le emozioni non le azioni.
- Le chiese che sono un terreno buono, hanno un clima che permette una profonda e forte connessione emozionale.
- Nell'attuale mondo post-moderno, la gente non prende parte ad un servizio religioso per conoscere di più rispetto a Dio ma essi vengono per avere un'esperienza di Dio. Vogliono avere una *connessione emozionale con il sacro*.
- I *leader* sono ancora fermi alla modernità che aveva una forte inclinazione sulla dimensione razionale. In questa epoca al termine di un sermone un fedele avrebbe detto che lo avrebbe fatto molto 'pensare'. Nel mondo post-moderno, il più grande complimento è che lo avrebbe 'mosso'. La ricerca scientifica conferma che il vincolo emozionale sia più forte di quello razionale.



Test Gallup M12 – Appartenenza alla comunità

		Molto d'accordo	D'accordo	Indeciso	Disaccordo	Per niente d'accordo
1	Come membro di una parrocchia conosco cosa ci si aspetta da me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nella mia parrocchia i miei bisogni spirituali sono raggiunti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Nella mia parrocchia io ho regolarmente la possibilità di fare ciò in cui sono più bravo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Nell'ultimo mese ho ricevuto riconoscimento da qualcuno della mia comunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	I responsabili spirituali della mia comunità sembrano attenti a me come persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	C'è qualcuno nella mia comunità che incoraggia il mio sviluppo spirituale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Come membro della parrocchia le mie opinioni sembrano prese in considerazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	La missione o scopo della mia parrocchia fa sentire che la mia partecipazione e servizio sia importante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Gli altri membri della mia parrocchia sono impegnati nella crescita spirituale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Oltre ai familiari, ho un miglior amico nella parrocchia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Negli ultimi sei mesi qualcuno nella parrocchia ha parlato con me rispetto alla mia crescita spirituale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Nella mia parrocchia ho l'opportunità di apprendere e crescere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



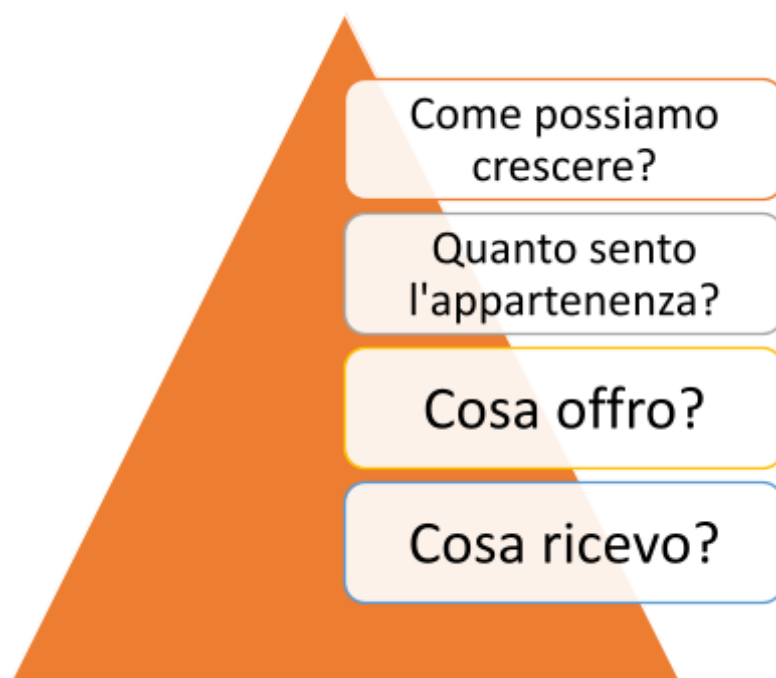
Funzionamento del test

Ciascuna persona esprime il proprio accordo o disaccordo rispetto alle dodici affermazioni precedenti. Le dodici affermazioni corrispondono a quattro categorie, secondo lo schema seguente.

Domande	Categoria
1,2	Cosa ricevo?
3,4,5,6	Cosa dò?
7,8,9,10	Quanto sento l'appartenenza?
11,12	Come possiamo crescere?

Queste categorie vanno a formare una "piramide"

Piramide dell'ingaggio parrocchiale



La piramide evidenzia sia una qualità dell'*engagement* personale che le priorità di intervento su cui intervenire per migliorare il livello di *engagement* delle persone che condividono le finalità della Comunità (gli elementi alla base sono prioritari e senza di essi è difficile costruire gli altri livelli della piramide).

Cosa ricevo?

Alla base della Piramide troviamo le prime due affermazioni. È parte della natura umana che una persona decida di donare il loro tempo e la loro attenzione e di venire ingaggiato in un'organizzazione da quello che uno sente di ricevere, se è qualcosa di valore. Spiritualmente, psicologicamente, emotivamente, in base alle motivazioni di ciascuno



1. **Come membro della mia parrocchia conosco cosa la comunità si aspetta da me.** Un membro ha bisogno di conoscere cosa ci si attende da lui per sviluppare un forte senso di appartenenza. Vanno chiarite le aspettative creando un senso di stabilità, comunicando ai membri che essi sono valore. È un bisogno primario. Di solito questo aspetto è conosciuto ma la criticità è molto più bassa se si sono ricevuti dei feedback sui progressi personali nella crescita spirituale. Questo gap è significativo, indica che spesso non c'è un ritorno su cosa ci si aspetta dai membri. Come leader chiarire queste aspettative è un compito primario. Cosa vuoi dai tuoi membri? Quali comportamenti ti aspetti da loro?
2. **Nella mia parrocchia realizzo i miei bisogni spirituali.** Rispetto ad altre organizzazioni caritative il far parte di una parrocchia non si lega solo al poter determinare un impatto sulla comunità o il mondo. Sono realtà che esistono per permettere la trasformazione spirituale della vita delle persone affinché queste possano poi influenzare positivamente il loro mondo. Non si può però ridurre questo alla frequenza alle celebrazioni o ai momenti di preghiera comunitaria. Altre opportunità sono i piccoli gruppi di condivisione, gruppi biblici, di supporto, ecc. Un leader deve comprendere come i membri della sua comunità trovano più facilmente soddisfatti i propri bisogni spirituali.

Cosa offro?

Soddisfatti i propri bisogni (conoscere aspettative e incontrare bisogni spirituali) si può passare al secondo livello. Altro bisogno delle persone è poter essere di aiuto agli altri, donare.

3. **Nella mia parrocchia io ho regolarmente la possibilità di fare ciò in cui sono più bravo, i miei talenti (non le mie competenze!).** Purtroppo, in queste realtà spesso i talenti dei membri non vengono riconosciuti e valorizzati, sprecando tante risorse e potenziale umano al servizio della società. Si tratta di un obiettivo manageriale pratico per realizzare il bene. Chi si sente valorizzato nei suoi talenti dedica più tempo e invita altri a partecipare. In molte parrocchie l'approccio è che ci sono dei compiti che tutti possono fare, basta impegnarsi. Aiutare le persone a scoprire i propri talenti e farli esercitare non è solo un bene per la comunità ma per le persone stesse.
4. **Nell'ultimo mese ho ricevuto riconoscimento da qualcuno della mia comunità.** Spesso per i leader vale il motto "se non mi senti vuol dire che va tutto bene" (non danno feedback a meno che le persone non facciano qualcosa di sbagliato). Ma le persone non amano essere ignorate, cercano attenzione. Devi saper rispondere alla domanda su "quali comportamenti vuoi vedere praticati dai membri della tua comunità?" affinché poi possa essere riconosciuto e lodato se viene realizzato. Ma fai attenzione, non dare 'finte' lodi, sii generoso con i complimenti ma purché siano genuini. Ricordarsi anche che persone diverse desiderano complimenti fatti in modo diverso. Come leader questo bisogna saperlo per i propri collaboratori. Importante creare una 'cultura' del riconoscimento nella propria comunità.
5. **I leader spirituali della mia comunità sembrano interessarsi a me come persona.** Una realtà dove le persone si sentono libere di poter sperimentare, fare degli errori, sfidarsi, condividere informazioni e supportarsi a vicenda. I leader creando l'ambiente, il clima all'interno del quale le persone si sentono valutate e riconosciute. Le relazioni non si possono forzare ma come leader si può essere sinceri e prendersi cura; dire alle persone che sei interessato a loro non dare per scontato che lo sappiano; comprendere bene le



singole persone, individualizzare; essere coerente in quanto genera fiducia e la fiducia è la base del prendersi cura

6. ***C'è qualcuno nella comunità che incoraggia la mia crescita spirituale.*** Si riferisce al bisogno che hanno i membri di una parrocchia di sentire che stanno dando un contributo significativo. È un messaggio forte da dare loro. È molto correlato all'invitare altri nella propria comunità. Si collega anche molto alla possibilità che si dà alle persone di scoprire i loro talenti e punti di forza.

Vediamo le altre due dimensioni dell'ingaggio, quella relativa al «senso di appartenenza» e al «come possiamo crescere». **Se sperimento le prime due dimensioni come membro di una comunità, allora il mio sguardo si apre maggiormente agli altri, non è più focalizzato su di sé.**

Quanto sento l'appartenenza?

Una chiara risorsa di appartenenza abbiamo detto è rappresentata dalla **conoscenza della missione della parrocchia, visione e valori condivisi**. Dimensioni che vanno a incidere sulla struttura e organizzazione interna.

7. ***Come membro della parrocchia la mia opinione conta.*** Spesso i leader prendono decisioni senza confrontarsi con i membri. Un'attenzione da avere è che non sempre il leader della comunità è la persona giusta nel raccogliere le indicazioni delle persone e il pensiero che in realtà il leader abbia già deciso. La cultura organizzativa tiene poco conto di questi input, per cui è necessario sbloccare i muri che possono essersi eretti e cambiare cultura interna.
8. ***La missione o scopo della mia parrocchia fa sentire in me che la mia partecipazione sia importante.*** È uno degli obiettivi naturali di una parrocchia, il coinvolgere persone nella missione. Ogni comunità deve avere una sua dichiarazione di missione, breve, facilmente memorizzabile. Il problema è se resta carta straccia, un documento non più usato nell'ordinario. Poi la sfida è connettere ogni membro con la missione.
9. ***Gli altri membri della mia parrocchia sono impegnati nella crescita spirituale.*** È ovvio ma è lo specifico di una realtà ecclesiale. Va tenuto conto che oggi il principio di omogeneità in una realtà multiculturale e complessa non regge più e quindi è necessario differenziare le proposte spirituali.
10. ***Oltre ai familiari, ho un miglior amico nella parrocchia.***

Come possiamo crescere?

In cima alla piramide abbiamo quelle che sono le opportunità per apprendere e crescere. Per cui non mancano le proposte ma manca un accompagnamento, la possibilità di ricevere feedback sul proprio cammino di crescita. Il percorso di crescita è lasciato a se stessi e i leader non intervengono direttamente.

11. ***Negli ultimi sei mesi qualcuno nella parrocchia ha parlato con me rispetto alla mia crescita spirituale.*** Il basso punteggio deriva anche dal fatto che raramente sono esplicitate e condivise le aspettative nel vivere alcune esperienze proposte. Per il leader è difficile poter dare feedback personali a ciascuno ma può essere un impegno dello staff o di laici



con questo compito. Si possono fissare periodiche riunioni di verifica. Importante ricordare i successi acquisiti finora.

12. Nella mia parrocchia ho l'opportunità di apprendere e crescere

