

Invierno de 2012

Empoderamiento: recopilación de ejemplos

La Halte d'Emmaüs, Esteville, Abril de 1995

Sí, provocadores, sí que lo son.... Lo seguirán siendo hasta el final, estos excluidos de la sociedad, que se convirtieron un día en los traperos del Abbé Pierre...

Para evitar la expulsión de una familia, tomaron sus ahorros para hacer lo que los bancos se habían negado a hacer: un adelanto de tesorería, un préstamo.... para permitir que una familia que vivía en una caravana en Esteville pudiera comprar un terreno y llevar a cabo su proyecto.

Renovar una granja en adobe para habitarla ¡y eso sin estar en Perú! A pesar de los ingresos regulares de la ayuda ASSEDIC de 9.500 F mensuales y un salario de 6.000 F por el trabajo de la mujer, ¡nadie quería ayudarles!

Si no tenía los 90.000 F necesarios a finales de marzo, ¡una familia con un niño de 4 años iba a ser expulsada! Pero compañeros jubilados y discapacitados de la Comunidad Emaús de Esteville dijeron que no:

"¡No! ¡Hay que ayudarles, es una urgencia! "

Con los gastos de notaría, los 90.000 F se consiguieron en dos días... ¡La expulsión del terreno quedaba anulada! ¡¡¡La familia no se lo podía creer!!!

El notario propuso convocar a cada compañero prestador a su gabinete para que firmara de forma nominativa los papeles del préstamo así como las condiciones del reembolso.

"Pero señor ¡eso no es posible! Usted no conoce a las personas que prestaron el dinero: son compañeros mayores y discapacitados, algunos de ellos están en silla de ruedas... ¡¡¡con las dos piernas amputadas!!!", explicó Vincent, uno de los responsables de la Comunidad.

Sorprendido, emocionado, el papá exclamó:

"¡Caramba! Nunca lo olvidaré... pase lo que pase, me comprometo a devolverles hasta el último céntimo..."

El notario propuso entonces desplazarse a la Comunidad para que los compañeros firmaran los papeles.

¡Qué maravilloso regalo de Pascua! ¡Qué mensaje de esperanza! Qué provocación... Los pobres son capaces de hacer lo que los ricos se niegan a hacer:

Asumir riesgos con la espontaneidad del corazón.

Recopilado por la Secretaría de Emaús Europa

Emaús San Sebastián

El viernes 4 y el sábado 5 de noviembre de 2011 se llevó a cabo un encuentro de formación para personas colaboradoras de Emaús de grupos españoles. Este evento se llevó a cabo en Donostia, San Sebastián, en la **Casa de la Cultura de Loiola**. La organizadora de estas jornadas, **Emaús Fundación Social**, fomentó que participara todo el personal, al tener la asistencia al encuentro un carácter voluntario. El tema que se abordó, debatió y examinó fue el EMPODERAMIENTO de las personas. Para aquellos que nunca hayan oído hablar de este concepto, precisemos que el término español "EMPODERAR" había caído en desuso pero que actualmente cada vez se emplea más. El diccionario hispanófono lo define como el hecho de **"conceder poder a un colectivo socioeconómicamente desfavorecido para que pueda, a través de su autogestión, mejorar sus condiciones de vida"**. La dirección de la organización **se complace en participar en estas jornadas** que constituyen además una de las raras ocasiones de encontrarse en un marco más personal y colectivo, poco habitual en el trabajo diario.

Empoderamiento: recopilación de ejemplos

Emaús Cambridge

Desde hace algunos años, la comunidad Emaús Cambridge participa mucho más en los eventos de Emaús a nivel nacional e internacional. Esto ha animado a los compañeros a interesarse más por Emaús y a implicarse personalmente. Uno de nuestros compañeros participó en un campo de trabajo en la comunidad de Colonia durante el cual ayudó a cargar un contenedor destinado a un grupo polaco. Cuando regresó a Cambridge, sugirió que la comunidad organizara un campo similar en ese año. Él quería que otras comunidades británicas entendieran lo que es la solidaridad y pensaran en organizar la preparación de contenedores en sus comunidades; el tema del campo de trabajo era "La solidaridad para los próximos 20 años".

La comunidad dio su aprobación, pero el personal de gestión decidió no participar, por lo que toda la responsabilidad recaía en el compañero que había tenido esta idea. Él recibió todo el apoyo necesario, pero era responsable de toda la organización. Recibió una formación sobre cómo planear un evento y preparó un calendario de las tareas a realizar antes del campo. Él envió las invitaciones, hizo llamadas para el seguimiento y planificó cada jornada del campo, incluyendo la preparación de un contenedor para un grupo polaco.

El campo se llevó a cabo en la comunidad de Cambridge durante una semana y en él participaron 12 compañeros del Reino Unido, los Países Bajos y Polonia. Cada día, estaban ocupados con tareas de mantenimiento en la comunidad, con debates sobre lo que es Emaús y con la preparación de un contenedor que se llenó al final de la semana. El compañero responsable tenía que asegurarse de que todo fuera bien y debía resolver todos los problemas que pudieran surgir. Todos los participantes así como toda la comunidad piensan que el campo ha sido todo un éxito. El compañero que lo organizó aprendió mucho sobre el terreno y está ahora planeando otro campo para el año que viene. Antes, la comunidad no organizaba ese tipo de eventos y no se les daban responsabilidades a los compañeros, por lo que éste es un paso hacia el empoderamiento de las personas que participaron en el mismo.

Emaús Cambridge. Reino Unido.

La comunidad de Cambridge tenía el mismo responsable desde hacía más de 15 años y se había convertido en un lugar muy poco propicio para la responsabilización, en el que todas las decisiones eran tomadas por el responsable, y los compañeros así como los empleados estaban acostumbrados a seguir las instrucciones en lugar de tomar iniciativas. Para ello era necesario un programa de cambio a largo plazo que empezó con la llegada de un nuevo responsable.

Al principio, el nuevo responsable de la comunidad tuvo que demostrar que era digno de confianza y que la comunidad podía contar con él, así que siguió tomando todas las decisiones hasta que la comunidad tuvo confianza en él y en su capacidad de dirigirla. Una vez que obtuvo esta confianza, empezó a delegar tareas a otras personas dentro de la comunidad, progresivamente dando confianza a otras personas en ellas mismas para que pudieran tomar sus propias decisiones, mientras que las apoyaba en este proceso. El aspecto más importante de este proceso era crear un ambiente en el que todos pudieran sentir que no era grave cometer errores y que podían aprender de los mismos.

Al principio, a los miembros de la comunidad les costó tomar decisiones, porque esta nueva responsabilidad era vector de incertidumbre, pero tras un período de dos años, se pudo observar un cambio real. Las reuniones de la comunidad se cambiaron para fomentar el debate, se formó un comité de solidaridad y se escuchaba a los compañeros. Cuando surgían problemas simples de la comunidad, el responsable ya no se implicaba como antes, sino que animaba a los compañeros a tomar sus propias decisiones y a encontrar sus propias soluciones.

Los empleados desempeñaron un papel muy importante en este proceso (3 de ellos eran antiguos compañeros) y también ellos tuvieron que aprender a asumir responsabilidades. Siguieron cursos de formación y se les encomendaron tareas para que ganaran confianza en sí mismos. Por último, comenzaron a tomar decisiones sin consultar con el responsable de la comunidad y su estatus de cara a los compañeros ha mejorado mucho. El responsable reorganizó el diseño de la oficina para que los compañeros no llegaran directamente a él sino que hablaran primero a los empleados. Todas las cuestiones de funcionamiento de la comunidad se gestionaban en el nivel más bajo posible y no se transferían al nivel superior. Si los compañeros le pedían al responsable que tomara una decisión sobre pequeños problemas, él les refería a un empleado para eliminar su sentimiento de dependencia de cara a su función y a su autoridad.

El responsable se fue retirando progresivamente de todas las tomas de decisiones, excepto las más importantes y pudo desempeñar un papel internacional, por lo que estaba menos presente en la comunidad, permitiendo que otros tomaran más responsabilidades sin tener la sensación de estar vigilados constantemente. Por lo tanto, el responsable hoy en día desempeña un papel mucho menos importante en la comunidad y ahora sólo está presente a tiempo parcial. Dado que la comunidad ha cambiado y que los recién llegados no saben cómo se gestionaban las cosas antes, la comunidad se ha convertido en un lugar donde es fácil asumir la responsabilidad, donde los compañeros pueden cuestionar las decisiones y ser más responsables a nivel personal.

GtU - Dinamarca

A veces hay que decirles a los compañeros/otros miembros que no están participando en un proceso cualquiera. En la última reunión general de la GtU se decidió elaborar un nuevo folleto de presentación. El presidente (= dirigente de la reunión) preguntó quién quería participar, y tres personas levantaron la mano. Me preguntaron si quería participar y dije que no. Cuatro meses han pasado desde la AG, y sé que se ha hablado de la imprenta a contactar y de las posibilidades de obtener una ayuda para cubrir los gastos total o parcialmente. Por lo tanto, los textos deben estar escritos, pero yo no los he visto - no lo pedido verlos. Sólo una vez he dicho sí a una petición: cuando me pidieron que proporcionara una lista de los acontecimientos cruciales de nuestra asociación a lo largo de los años. Aunque uno funcione como coordinador, no tiene que tener la obligación de desempeñar un papel primordial en todo lo que suceda. Cuando uno dice que no, otros encuentran la energía para hacer lo que hay que hacer. Es posible que al hablarse más salgan elementos que no sean importantes para mí, pero eso es lo que se llama la democracia.

Empoderamiento: recopilación de ejemplos

Emaús Cambridge. Reino Unido.

La comunidad Emaús Cambridge, desde hace más de 15 años, tiene un taller en el que se prueban y se reparan los aparatos eléctricos para venderlos en la tienda. Siempre hemos pensado que el taller tenía que ser supervisado por un electricista calificado que fuera miembro del personal de formación y que pudiera formar y ayudar a los compañeros que trabajaran en el taller. Así fue durante muchos años, hasta que algunos compañeros empezaron a preguntar por qué era necesario un empleado. La comunidad examinó cuidadosamente la situación y no encontró ninguna razón lógica que justificase la necesidad de un empleado, por lo que decidió despedir al empleado y dejar que los compañeros gestionaran el taller.

Los compañeros recibieron una formación para estar seguros de que tenían la confianza suficiente en ellos mismos para hacer todo lo necesario en el taller y se les dio un presupuesto para su gestión, así como un objetivo de ventas anual. Se animó a los compañeros a que tomaran todas las decisiones con respecto al taller, en colaboración con uno de los dirigentes de la comunidad y una de las primeras cosas que hicieron fue reorganizar completamente el taller y el área reservada para la venta. Esto inmediatamente les dio la sensación de estar en el control y es muy interesante ver hasta qué punto pudo aumentarse la eficacia del taller.

Durante el primer año completo, el taller ha generado la misma cantidad que el año pasado con un empleado y no ha habido ningún problema de avería o de devolución de los aparatos vendidos. La moral está alta en el taller y los compañeros forman ahora a otros compañeros para garantizar la transferencia de los conocimientos.

Recopilado por la Secretaría de Emaús Europa