

EMAÚS MAÑANA

¿CÓMO GARANTIZAR LA RENOVACIÓN DE LOS GRUPOS?

26 participantes de 8 países europeos

En varios países europeos, los fundadores y las fundadoras de los grupos llegarán pronto al momento de la (¡merecida!) jubilación. Pero, ¿cómo pasar el testigo cuando este compromiso ha sido uno de los más fuertes de su vida? Sin embargo, si no nos anticipamos, algunos grupos podrían desaparecer con quienes los crearon.

Algunos países se están organizando para formar y reclutar a futuros responsables, y algunos grupos han conseguido superar esta etapa.

Este intercambio de prácticas fue una oportunidad para escuchar los testimonios de los responsables franceses que han transmitido o están en proceso de hacerlo: Philippe de Laval y Paul de Toulouse y antes Scherwiller.

Francia se organiza de varias maneras. La mitad de las comunidades han optado por la contratación nacional a través de una asociación empleadora dentro de la organización nacional. Esta última contrata y forma a los empleados que luego se destinan a una u otra comunidad. Esta formación se organiza en «promociones» de unos diez reclutas y dura cuatro meses en total, incluyendo prácticas individuales en varias comunidades y una semana de formación en grupo al mes. Esta formación se completa con una formación «continua» de 3,5 días al año durante 4 años. Los responsables reclutados por las comunidades que no forman parte de esta asociación empleadora también pueden seguir esta formación de cuatro años. Y todos los grupos Emaús tienen acceso a un amplio catálogo de formación. (Disponible en EE en francés). Dunkan de Emaús UK, nos hizo una presentación sobre su funcionamiento en el Reino Unido. La contratación es local, pero la ON ha desarrollado herramientas para contratar y formar a los miembros del CA para reclutar y acompañar a los nuevos empleados. Las formaciones se adaptan luego a las necesidades de cada grupo.

Numerosos italianos participaron en este encuentro y Renzo, de la comunidad de Villafranca, nos habló del desafío particular de transmitir los valores de Emaús a los nuevos responsables que buscan un empleo, mientras que para él la comunidad ha sido un proyecto de vida.

Entre los intercambios, Zbigniew, de Emaús Lublin, se ofreció a compartir con quien quisiera su experiencia de transmisión progresiva a un equipo de 4 responsables que han asumido poco a poco parte de las actividades de la comunidad y a los que ha tenido que transmitir los valores de Emaús.

Emaús Europa continuará trabajando con los grupos y países que lo deseen en estos temas en los próximos años, ya que nos encontramos en un momento clave en varios países.



LO QUE APRENDIMOS DE LOS INTERCAMBIOS

- Cuando los responsables de un grupo son los fundadores, es necesario un trabajo importante y difícil para aceptar que los que tomarán el relevo no serán como ellos.
- Esto es particularmente difícil en las comunidades donde los fundadores y sus familias han vivido en la comunidad y donde su vida personal tiende a fusionarse con el proyecto Emaús.
- En este caso, se hicieron varias propuestas: trabajar colectivamente en el proyecto de la asociación y actualizarlo regularmente en función de los retos que Emaús debe enfrentar para adaptarse / proponer a los fundadores que escriban lo que hace que una comunidad tenga sentido, según ellos, con el fin de transmitir esta experiencia a los que tomarán el relevo, tal vez de manera diferente / sugerir también que digan lo que es esencial y dejen de lado el resto.
- Aligerar las tareas y las exigencias si no pueden ser asumidas por una sola persona, repartirlas entre varios: empleados, voluntarios, compañeros.
- Aceptar que Emaús no es un modelo único: sugerir a los futuros responsables que visiten varios grupos en Europa para ver el abanico de posibilidades.
- Organizarse colectivamente (a nivel de las organizaciones nacionales cuando existen) para formar a los nuevos responsables al principio, luego de forma regular, y permitir su acompañamiento gradual en el movimiento.
- Anticiparse al máximo organizando una vida asociativa dinámica en la que se compartan y renueven las responsabilidades: por ejemplo, limitar el número de mandatos del/de la Presidente, reclutar y formar a los/las voluntarios/as e involucrarlos/las en las decisiones.
- Multiplicar las oportunidades para que los/las jóvenes (potenciales reclutas) conozcan Emaús, como las prácticas y los servicios cívicos.
- ¡No dudéis en solicitar a Emaús Europa!