

## **I pastori che sono dei leader imparano a delegare** Rick Warren

Conosco il mio stile di conduzione: sono un *leader* che dà visione, che vede le cose in grande. Dei dettagli, francamente, non mi interessa molto. Da solo, come guida, non arriverei a far gran ché, ma circondandomi di persone e doni di volontariato che hanno dei talenti che complementano i miei, ho visto il Signore raggiungere tanta gente e tanti obiettivi nella nostra comunità. In fondo, è Lui il donatore di visione e il donatore delle persone che potranno pensare ai dettagli che faranno vivere la visione.

Ora, non c'è niente di male nell'essere un leader visionario; è il modo come mi ha fatto il Signore. Forse a te ti avrà fatto diverso. La chiave sta nel fatto che ciascuno di noi riconosca il suo stile, i suoi doni; allora saremo in grado di circondarci di persone che potranno arricchire e completare il nostro stile.

Questo è un fatto importante, perché Dio ha costruito la Sua Chiesa come un corpo – con molti doni, con molte parti. Ogni pezzo è necessario per la salute globale del corpo. E' come se Dio dicesse: "Capitemi bene! Aiutatevi l'un l'altro!" Non c'è qualcosa come un "Cristiano solitario" nella Chiesa. Siamo tutti insieme, tutti parte di una squadra. C'è una forza enorme nella collaborazione. Concludiamo i nostri lavori migliori quando, invece di sgomitare per una posizione o cercare di costruirci una base di potere, lavoriamo insieme: costruiamo sulle forze gli uni degli altri ed arginiamo le nostre debolezze reciproche.

### **Un pastore deve condurre o pasturare?**

Paolo scrisse agli Efesini che Dio "diede alcuni come apostoli, alcuni come profeti, altri come evangelisti, altri come pastori e dottori" Aveva chiaro anche lo scopo per il quale Dio avesse stabilito questi ruoli-*leader* nella Chiesa: **"per preparare il popolo di Dio per l'opera del servizio, così che il Corpo di Cristo possa essere edificato"**. (Efes. 4:11-12). Quindi, per definizione, un pastore è un *leader* ed in quanto pastore io farei bene a non tirarmi indietro dalla mia responsabilità di condurre altri a prepararsi per il servizio nel Regno di Dio.

Penso anche alle parole di Gesù a Pietro dopo la resurrezione: **"Pietro, mi ami tu? Allora ciba le mie pecore."** In quanto pastori, mostriamo il nostro amore per Cristo attraverso il nostro amore e cura per la Sua gente. Amiamo, curiamo e guidiamo. In questa maniera amiamo Cristo.

E' obbligatoria la domanda; "Ma un pastore deve condurre sempre?" Quando inserisci l'amore nel quadro, smettiamo di sentirci costretti ad essere dei *leader*. Anzi, secondo i doni che abbiamo ricevuto, guidiamo volentieri: guidiamo con grazia, guidiamo con onestà e integrità, mettendo le necessità degli altri prima delle nostre.

Questo stile di guida è molto distante dallo stile del padrone o di chi controlla tutto: è più il senso di una guida, uno che non ha paura di vivere come esempio di ciò che predica. E' un compito difficile, ma anche degno.

### **Si può imparare ad essere un leader?**

Questo sembra più difficile di quanto noi ci sentiamo preparati a fare. Forse sappiamo che i nostri doni si trovano nel campo della predicazione e dell'insegnamento, ma non nell'amministrazione. Eppure il nostro ruolo di *leader* nella chiesa ci chiamerà anche a ruoli amministrativi.

La buona notizia è che mentre non raggiungeremo mai l'eccellenza nell'amministrazione, potremo imparare come diventare competenti. Peter Drucker, il guru dei manager, lo spiega nel suo libro *The Effective Executive*: "Dei leader efficaci sono diversi quanto i violinisti, i dottori, gli insegnanti di scuola... ciò che tutti questi *leader* hanno in comune sono le pratiche che rendono efficace ciò che hanno e ciò che fanno." Con la parola "pratica" intende quelle abitudini che accompagnano il successo che si possono imparare se si ripetono in continuazione, proprio come un violinista prova ogni giorno le scale musicali. Molte delle abitudini che Drucker ritiene portino al successo sul lavoro si inseriscono bene in un ambito di chiesa; scrive dei *leader* efficaci:

- sanno dove va il loro tempo,
- mettono a fuoco gli obiettivi che puntano,
- costruiscono usando i punti forti degli altri (e con i loro),
- concentrano i loro sforzi nelle situazioni che daranno loro il massimo beneficio,
- prendono decisioni importanti con cura e cautela.

Si potrebbero dire le stesse cose sui pastori di successo. Mettere in pratica queste abitudini aumenta la nostra efficacia nel pulpito, negli incontri con i conservi, perfino negli interventi sulle finanze.

## Condurre quando le risorse sono limitate

Anche se io ho fatte mie la maggior parte di queste abitudini, dopo meno di tre anni alla guida della allora nascente *Saddleback Community Church* (chiesa battista della California, fondata nel 1980 da Warren, che oggi conta oltre 26.000 membri) ho visto la necessità per i doni amministrativi di qualcuno che si sarebbe rimboccato le maniche e sporcato le mani per vedere implementata la nostra visione. Così abbiamo assunto Glen Kreun in qualità di pastore esecutivo. I doni di Glen sono nel management del dettaglio, nell'amministrazione e nel tenere tutti sulla stessa rotta ogni incontro.

La tua comunità potrà avere le risorse per stipendiare qualcuno come Glen per prendere le redini dell'amministrazione. Se avete i mezzi e quel dono manca nella vostra "squadra leader", allora sbrigatevi a trovare qualcuno che potrà aiutarvi. Ma se non ci sono le risorse per creare una posizione stipendiata, potrà esservi ugualmente la possibilità di aprirla a volontari affidabili e dotati che verranno addestrati per "colmare le lacune".

Noi a Saddleback abbiamo coniato l'acronimo S.H.A.P.E. (Spiritual gifts, Heart, Abilities, Personality, Experiences, che proviamo a tradurre in italiano con F.O.R.M.A. *n.d.t.*) Man mano che troviamo un posto in squadra per ogni persona – sia stipendiata o volontaria – dobbiamo sapere alcune cose su di loro:

- Formazione ed esperienza
- Orientamento del carattere
- Ragioni per servire
- Ministerialità, doni
- Abilità, doti

Una volta conosciuta la loro F.O.R.M.A., possiamo aiutarli a trovare i posti migliori dove dare il meglio nel loro servizio. Avendoli testati, potremo delegare compiti con fiducia, e lasciare i progetti a loro permettendo loro di portarli a termine da sé.

## Avere il tempo per condurre

Uno dei migliori motivi per delegare lo troverete in qualsiasi libro sul management. Noi non potremo essere tutto e fare tutto. Dobbiamo accettare i nostri limiti; il modo più veloce per distruggerci è di cercare di essere dei Superman spirituali.

Portiamo l'idea un passo oltre. La nostra vocazione come pastori è la responsabilità che abbiamo davanti a Dio per la salute e la crescita spirituale della nostra gente. Se siamo tutti presi con chi scrive nel giornalino di chiesa e chi sta dietro ai bambini della scuola domenicale, potremmo aver perso di vista la nostra chiamata primaria. Dobbiamo tenere un equilibrio tra il ministero e l'amministrazione, e il delegare ci aiuta proprio in questo.

Ho scoperto alcune "chiavi" che mi aiutano a delegare in modo efficace:

- **Dividere i grandi obiettivi in compiti maneggevoli.** Quando abbiamo fondato Saddleback, ho dato un compito a ciascuno; tutti avevano qualcosa da fare. Uno si occupava di stampare gli annunci mentre un'altra metteva su lo spazio bambini. Ciascuno aveva il suo compito.

- **Scrivete ciò che vi aspettate dalla gente.** E' giusto che tutti sappiano ciò che ci si aspetta da loro.
- **Mettete la persona giusta a fare il suo lavoro.** La persona sbagliata nel posto sbagliato creerà ogni sorta di problema emotivo.

Il delegare è più che semplicemente togliervi lavoro. Dovete capire cosa c'è da fare in un particolare compito, cosa la persona è portata a fare, poi metterli insieme. La delega è il liberare ed attrezzare la persona ad essere creativa e portare a termine il compito a modo suo.

Qui a Saddleback abbiamo tanti collaboratori volontari. Io ne traggo regolarmente beneficio. Il mio responsabile del personale, David Chrzan, coordina diversi gruppi di volontari, tra i quali vi è un gruppo di ricercatori con gente qualificata che scorre la stampa ed il web per storie ed aneddoti che io potrò usare nei miei messaggi.

Un altro gruppo ha il ministero di riassumere libri. Questo servizio di editoria è stato creato e messo su da uno dei membri, e l'uomo a capo della squadra è un funzionario di pubblicità in pensione. Conosce i suoi doni, e li sta usando per alleggerire i pesi del suo pastore.

Quando deleghiamo, in quanto *leader* noi abbandoniamo un po' di controllo. Però avremo molti più benefici dalla illimitata creatività ed energia che deriva dal circondarci di aiutanti pieni di doni e buona volontà.

### **La misura del successo di un *leader***

Nel nostro servizio abbiamo identificato cinque scopi che Dio ha dato alla chiesa:

- i Membri
- la Maturazione
- il Ministero
- la Missione
- il Magnificare (l'adorazione)

Potremo misurare il nostro successo in quanto *leader* e pastori se questi cinque propositi sono in equilibrio. Un equilibrio tra i cinque è segno di una chiesa sana, Una mancanza di equilibrio, d'altra parte, indica una chiesa malsana.

L'ho già scritto altrove ma vale la pena ripeterlo. Nessun pastore saprà dare tutto in tutti e cinque questi campi. Quindi è nostra responsabilità come pastori e guide di discernere il nostro dono e poi di scegliere credenti con dei doni (siano pagati o volontari) per adempiere agli altri propositi.

Vedete, concepire il pastore come ministro è in realtà un errore. In verità ogni credente è un ministro. Ogni credente è responsabile per la sua formazione, per l'uso dei suoi doni spirituali, dei suoi motivi per servire, dei suoi talenti e del suo carattere per il bene del Regno di Dio. E' però la responsabilità del *leader* di identificare questa "F.O.R.M.A." e aiutarli a trovare il loro ministero particolare. Per questo noi avremo maggiore successo quando lavoriamo come sotto-pastori, quando seguiremo più da vicino le indicazioni del Nostro Maestro Pastore, che ci è di esempio.

Alla prossima,

Rick