

La collaborazione ministeriale consiste nell'identificazione, l'impiego e l'unione di tutti i doni nel ministero per il bene della missione. Dunque ci sono dei doni o talenti di cui le persone sono dotate che vanno a contribuire alla missione di Gesù di introdurre il Regno di Dio; perché ciò avvenga, bisogna che tali mezzi siano riconosciuti e ci devono essere le condizioni affinché possano essere impiegati in sinergia.

La collaborazione si costruisce sulla base dei vari doni messi assieme per uno scopo condiviso, che è tanto il servizio da rendere quanto la crescita della comunità e della comunione.

Ognuno è portatore di doni diversi, tutti contributi importanti di fronte alla complessità di oggi. C'è sempre bisogno gli uni degli altri e della corresponsabilità di ciascuno, sia per esigenze pratiche, che per dare testimonianza comunitaria, di comunione.

Una collaborazione autentica ha 4 caratteristiche:

1. Si costituisce per una missione condivisa, chiara, articolata e vissuta da tutti.
2. Lavorare assieme prevale sulle tendenze ad entrare in competizione o proteggere il proprio lavoro dall'influenza di altri; c'è uno spirito di reciprocità e partenariato.
3. Si identificano, valorizzano e uniscono i diversi doni che ciascuno ha.
4. Richiede una continua conversione: la diversità è una ricchezza, ma anche sorgente di inevitabili divergenze e conflitti. Ciò non deve scoraggiare, ma assicurare che si è sulla buona strada, in quanto passaggio necessario per raggiungere la comunione autentica. Ma serve la disponibilità all'ascolto e ad imparare gli uni dagli altri, la capacità di trascendere le differenze – senza annullarle – per camminare e crescere assieme, ed avere sufficiente libertà interiore per accettare di essere contrastati e magari corretti, sempre con il massimo rispetto.

Quali sono le condizioni che rendono possibile la collaborazione?

1. **Chiarire i termini della collaborazione:** bisogna capirsi su cosa si intende per collaborazione e raggiungere un consenso sulla visione, lo scopo, lo stile ministeriale, gli obiettivi e i vari compiti da realizzare.
2. **Convinzione:** collaborare comporta sempre la necessità di gestire le diversità, di personalità, cultura, interessi, ecc., con il bagaglio emozionale e i conflitti che può generare; se non c'è sufficiente convinzione dell'importanza e del valore della collaborazione, facilmente la collaborazione non sopravvive alle tensioni che potrebbero emergere.
3. **Coraggio:** prima o poi, ognuno arriva a far esperienza di una qualche forma di resistenza alla collaborazione, di fronte alle inevitabili difficoltà. La tentazione è di attaccare l'altro o ritirarsi dalla collaborazione. È importante identificare con precisione le difficoltà e la loro origine, discuterne e risolverle apertamente man mano che si presentano.
4. **Capacità:** servono delle abilità ed una solida spiritualità, in particolare:

- a. Abilità nel discernere e apprezzare i doni di ciascuno, di condividere la leadership, organizzare, gestire costruttivamente tensioni e conflitti.
- b. Progettare e gestire un processo di collaborazione, tenendo in considerazione
  - = le condizioni che la facilitano
  - = un metodo per identificare e valorizzare i doni personali
  - = chiarire ruoli e responsabilità
  - = avere un sistema di rendicontazione e verifica.
- c. Spiritualità che sostenga e alimenti il servizio e la collaborazione, la compassione e il perdono che testimoniano l'amore di Dio. Il cammino di fede e di preghiera purificano le motivazioni personali, trasformano gli atteggiamenti, aiutano crescere nel vivere i valori e sono essenziali per la trasformazione dei conflitti e il costruire la comunione.

Il ruolo degli animatori della collaborazione è di incoraggiamento e di modellare il cammino di conversione e riconciliazione. Devono essere consapevoli che non tutti possono avere lo stesso livello di capacità di collaborazione, che dipende dal processo di crescita umana. Devono anche conoscere le dinamiche della collaborazione e gli ostacoli che la bloccano, come ad esempio problemi di autostima, atteggiamenti arroganti o ipocriti, situazioni di burn out, la mancata gestione di conflitti, il senso di impotenza, l'elaborazione del lutto, una sessualità poco integrata, l'incapacità di condividere il cammino di fede.

### **Bibliografia**

- L. Sofield – C. Juliano (2000) *Collaboration: Uniting Our Gifts in Ministry*, Notre Dame (IN): Ave Maria Press.
- R. Covey (2004) *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful lessons in personal change*, Revised edition, New York: Free Press, pp. 185 – 284.