

Analýza: 31. Jak se vyhnout najímání toxického kazatele nebo zaměstnance sboru

Toxické kultury se mohou vyskytovat a vyskytují se v jakémkoli systému, protože jsme všichni lidé. Je smutné, že tyto příběhy téměř vždy vedou k osobě s diagnostikovatelnou poruchou osobnosti, která najde útočiště v přívětivém prostředí sboru s dobrou vůlí.



Analýza

Jak se vyhnout najímání toxického kazatele nebo zaměstnance sboru

Analýza



Jak se vyhnout najímání toxického kazatele nebo zaměstnance sboru

Nedávno jsem poslouchal dalšího kazatele, který vyprávěl příběh o zmatku, který v jeho sboru způsobil toxický člen sloužícího týmu, který nikdy neměl být najat a bylo těžké ho vyhodit.

Slyšel jsem tento příběh znovu a znovu a v minulosti jsem byl osobně svědkem stejného příběhu. Je smutné, že tyto příběhy téměř vždy vedou k osobě s diagnostikovatelnou poruchou osobnosti, která najde útočiště v přívětivém prostředí sboru s dobrou vůlí.

Ale výsledky jsou vždy traumatické a vždy dojde k vedlejším škodám – někdy k rezignaci emocionálně zdravých zaměstnanců pracujících po boku tvůrce chaosu.

Nemluvím o sloužících nebo členech sboru, kteří jsou nevrlí, úseční nebo občas náladoví. Zde mluvím o lidech, kteří se dostanou do sboru a zevnitř se stanou destruktivním tornádem – obvykle při odvrácení jakékoli vlastní odpovědnosti za vytvoření chaosu.

„Často tito zaměstnanci vědí, že se mají dobře chovat k většině členů sboru, zatímco pracují v zákulisí a sabotují jiné sloužící nebo kolegy.“

Často takoví zaměstnanci vědí, že se mají dobře chovat k většině členům sboru, zatímco pracují v zákulisí a sabotují jiné sloužící nebo kolegy. To se může pohybovat od pasivního odporu, přes aktivní intriky až po vyloučení kazatele nebo vedoucího, kterého nemohou ovládat.

Někdy to, co tito toxičtí zaměstnanci dělají, nedává logický smysl. Nejsou motivováni logikou; místo toho jsou motivováni pudem sebezáchovy a vlastním vnitřním smyslem pro pořádek.

Abych o tomto fenoménu porozuměl více, nedávno jsem mluvil se třemi přáteli, kteří mají v těchto věcech odborné znalosti.

Gloria Martinová je terapeutkou v soukromé praxi v Dallasu, která se celou svou kariéru věnuje sborové práci a je manželkou někoho hluboce zapojeného do sborové správy.

Matt Cook je bývalý starší kazatel, který konzultuje se sbory po celé zemi prostřednictvím *Centra pro zdravé sbory*.

A **Eric Minton** je terapeut v soukromé praxi, který byl také členem sboru, kazatelem mládeže a poradcem jiných duchovních.

Je to více rozšířené ve sborech?

První věc, kterou jsem chtěl vědět, je, zda sbory častěji než jiné organizace najímají toxické lidi jako zaměstnance. Krátká odpověď všech tří je ne. To je problém ve všech organizacích, které najímají zaměstnance.

Je tu však jedno upozornění: kongregace ve svobodné církevní tradici (jako baptisté) mohou být náchylnější ke špatným zaměstnancům, protože neexistuje žádný větší proces prověřování, který by předem objevil problémové lidi.



Eric Minton

„Mám dobrého přítele, psychologa, který dělá screeniny pro episkopální, katolíky a presbyteriánskou církev USA, a je úžasné, co vidí a nakonec mi někdy pošle příběhy ordinovaných,“ řekl Minton.

„Vezměte také v úvahu nedostatečnou univerzálnost při prověřování pozadí, efektivnost komunikace sborů s jinými sbory, pocit naléhavosti a nedostatku při najímání a nekonečně pomalé a neprofesionální zkušenosti, nedostatek transparentnosti ohledně výborů pro najímání ve sborech a kandidátů kvůli ‚náboženským‘ nedostatkům odborného školení lidských zdrojů pro sbory.“

Martin souhlasil: „Mnoho denominací má zavedená hodnocení, která pomáhají s procesem výběru zaměstnanců sboru. Svobodnému sboru by jistě prospělo více hodnocení. Navíc, a to je moje zaujatost, si myslím, že každý sbor by měl vyžadovat, aby byl personál v nepřetržité terapii. ...

Problém je v tom, že neexistují žádné struktury a stejně jako v rozpadajícím se manželství se problémy stávají tak velkými, že odborného konzultanta často nepřizvou, dokud nenastane krize.“

Z mnoha stejných důvodů jsou menší sbory zranitelnější než ty větší, dodal Cook. „Denominace s biskupy, okresními superintendenty, presbytáři, ty všechny mají více systémů, aby to zvládly a odstranily tyto věci.“

Větší svobodné sbory mívají dostatek know-how na to, aby se tomu některé z nich (ale ne všechny) vyhnuly.“

Ale menší sbory nemusí mít prostředky na prověřování a mohou cítit naléhavost při přijímání zaměstnanců, což zkracuje další prověřování, řekl Eric Minton.

Jak nenajmout toxické zaměstnance

Ačkoli žádný systém není neprůstředný, existují způsoby, jak zabránit najímání toxických zaměstnanců, uvedli všichni tři.



Matt Cook

„Nejjednodušší odpovědí je najít někoho se skutečnými zkušenostmi s lidskými zdroji a zapojit ho do náborových procedur a procesů,“ poradil Cook.

„Další odpovědí (která je samoučelná, ale také pravdivá) je najmout si vnější pomoc. Mezi vytvářením sítí, které jsou součástí naší práce a dalšími organizacemi, jako jsme my, a vysokým důrazem, který klademe na emoční inteligenci, pomáháme sborům vyhnout se pádu do tohoto příkopu.“

Jakýkoli sbor může najít dobré zdroje emoční inteligence, které je důležité porozumět při najímání, dodal Cook. „Doporučujeme *EQ Interview* od Adele Lynn, ale existují i jiné dobré zdroje.“

“Nekontrolujte pouze jejich reference v procesu náboru, ale i širší síť lidí, které jsou součástí života kandidátů.”

„Nekontrolujte pouze jejich reference v procesu náboru, ověřte si širší síť lidí, jejíž jsou kandidáti součástí. Pokud je nikdo nezná, nemusí to nutně znamenat diskvalifikaci, ale je to alespoň varovné světlo, které byste si měli, pokud je to možné, hlouběji zkontrolovat.“

Spolu s tím bych dodal: Zjistěte, proč potenciální zaměstnanec odešel nebo hodlá opustit své předchozí zaměstnání. A pokud se vyličí jako oběť cizí šikany, zapátrejte hlouběji, abyste zjistili skutečný příběh.

U sborů může být proces náboru také zatemněn tím, co Minton nazývá „náboženskou složkou“, což znamená smysl povolání ke službě, který člověk popisuje. Skutečností je, že ne každý, kdo věří, že je povolán k duchovní práci, je pro tuto práci vhodný.

„Na základě mé osobní zkušenosti, stejně jako pokračující psychoterapeutické práce s duchovními, celým sborem a některými sbory, náboženská složka činí tyto problémy neobyčejně obtížné vypátrat a skutečně plně pochopit v kongregačních prostředích,“ poznamenal Minton.

A je tu další varování od Martina: „Problém nastává, když si jednotlivci nejsou vědomi sebe sama, a čím výše je daný jedinec v hierarchii systému, tím obtížnější je zvládat toxicitu.“

“Čím výše je daný jedinec v hierarchii systému, tím obtížnější je zvládnout toxicitu.”

Doporučuje myslet na tyto potenciální problémy předem.



Gloria Martin

“Sbory se musí podívat na svou strukturu, jak se bude zacházet s toxicitou.” Pokud toxicita přichází od nejvyššího vedení, pak je třeba zavést proces, aby ostatní zaměstnanci byli schopni vyjádřit své problémy a mít řešení problémů.

Souhlasím s tím, že je třeba věnovat mnohem více pozornosti politice lidských zdrojů. I v malém sboru s jedním nebo dvěma zaměstnanci musí mít sbor strukturu, která se bude zabývat problémy.“

Zatímco všichni zaměstnavatelé čelí problémům při prověřování toxických zaměstnanců, sbory zvláště musí být o této hrozbě poučené a uvědomit si, že nejsou od ní osvobozeny, řekl Martin.

„Toxické kultury se mohou vyskytovat a vyskytují se v jakémkoli systému, protože jsme všichni lidé. Pokaždé, když kdokoli z nás vstoupí do nějakého systému, přineseme do tohoto systému všechno, kým jsme generačně, emocionálně, fyzicky, intelektuálně, duchovně.

Čím více se známe a čím lépe se individualizujeme, tím jsme zdravější, což znamená, že vstupujeme do systému a fungujeme v něm zdravěji.“

‘Nejsi blázen’

K tomu všemu přidám svou vlastní radu kazatelům nebo sborovým laickým vedoucím, kteří se potýkají s toxickým členem personálu: Uvědomte si, že si věci nevymýšlíte. Nejste blázen. Toxičtí lidé se většinou specializují na schopnost přimět vás, abyste uvěřili, že jste problém, zatímco místo toho jsou problémem oni.

Pomáhá vyhledat radu kolegů duchovních mimo váš sbor, vyhledat pomoc terapeuta nebo sborového kouče. Potřebujete lidi mimo váš systém, kteří jsou schopni vás spravedlivě ohodnotit.

Nejtěžší je tedy přijmout toto střízlivé hodnocení a přesvědčit personální výbory nebo jiné sborové představitele, co je třeba udělat. Ale může se to stát a stává se to. A výsledkem je pokaždé pocit klidu po bouři.

MARK WINGFIELD

[Baptist News Global](#)

Mark Wingfield



Mark Wingfield

Mark Wingfield slouží jako výkonný ředitel a vydavatel Baptist News Global.

-krk-

Můžete také navštívit naši facebookovou stránku [Baptisté - Síť víry](#) nebo facebookovou skupinu [Zpravodaj Baptisté - Síť víry](#)