

Vztahy: 31. Konflikt jako požehnání



Vztahy



Konflikt jako požehnání

Zeptejte se kteréhokoli kazatele: „Co je na vaší práci nejhorší? a téměř všichni vám řeknou: „Konflikt!“ Zeptejte se kteréhokoli člena sboru, co se mu na jejich sborovém životě nejméně líbí, a většina odpoví stejně. Konflikt je všude, kde jsou lidé, a zdá se, že počet konfliktů roste. Nezdvořilost naší kultury má toxický účinek na službu a sbory.

Průzkum FACT mezi 14 000 sborů zjistil, že v posledních pěti letech 75 procent sborů zažilo určitou míru konfliktu. V každém okamžiku je pětina sborů v aktivním konfliktu. S naší depresivní ekonomikou a seismickými ztrátami pracovních míst je mnoho životů hluboce stresováno.

Není žádným překvapením, že sbory zažívají více konfliktů než kdy jindy. Považovat konflikt za požehnání se zdá být pošetilé a naivní. Je však možné naučit se svůj konflikt konstruktivně zvládat?

Sboroví vedoucí vědí jak řešit konflikt včas a proaktivně, než eskaluje a začne rozdělovat. Otázkou není, zda budete mít konflikt, ale co s ním uděláte.

Následovat biblické příkazy znamená řešit konflikty otevřeností, soucitem a co největší transparentností. Tím, že se ozvete včas, místo zametání nesouhlasu pod koberec, se vyhnete řadě problémů, které mohou časem zanechat sbor rozdělený a hluboce zraněný.

Konflikt uvnitř sboru může začít jako prostý rozdíl v názorech na styl bohoslužby, barvu kobereců nebo aktivity mládeže, nebo může být stejně zahanbující, jako rozdělení kvůli sexuálnímu zneužívání duchovních nebo špatnému finančnímu řízení personálu.

Vždy to způsobuje rozladění a může to být vyloženě bolestivé. A přesto může být konflikt uvnitř sboru katalyzátorem zdravého růstu.

Podle mých zkušeností je to vzácné, když dospělý člověk udělá jakoukoli významnou životní změnu bez nepohodlí a bolesti.

V celé Bibli Bůh používá konflikty k růstu svého lidu. Pavel, Petr, Marta, Marie, David a Jeremiáš jsou příklady hrdinů, kteří se poučili z neúspěchu a konfliktu. Dopisy rané církvi jsou plné pokynů pro zvládání konfliktů. Nejsme první, kdo tudy šel.

Konflikty a krize dělají vynikající učitele. Často vedou k novým a lepším způsobům, jak řešit problémy.

Pokud špatné chování vedoucího mládeže vyústí v bezpečnější politiku pro interakci dospělých s dospívajícími, služba mládeže je posílena.

Pokud krádeže zaměstnanců inspirují chytrou politiku, která minimalizuje toto riziko, posílí se důvěra ve sbor.

Když hořká hádka ustoupí promyšlené konverzaci, vytvoří se komunita.

V *Centru zdravých sborů* věříme, že existuje několik klíčů k tomu, jak se vypořádat s konfliktem. Jedním z nich je vyhnout se triangulaci. Během konfliktu je pro lidi lákavé mluvit o sobě s každým, kdo bude naslouchat. Místo toho jsme povoláni, abychom brali Matouše 18 vážně a naučili se o tomto problému spolu mluvit.

Takové rozhovory musí přijít z parkoviště do společenské místnosti. Vedoucí mohou usnadnit

příležitosti k řízeným rozhovorům způsobem, který každému umožní vyjádřit svůj názor. Zralí vedoucí mohou pomoci ostatním naučit se diskutovat o hlubokých problémech rozdíků, neshod a zklamání.

Když se lidé cítí podceňováni, ignorováni nebo nerespektováni, výsledek je velmi odlišný od toho, když se cítí oceňováni, přijímáni a vyslyšeni.

Druhou praxí je předvídat konflikt. Zdravé sbory mají pravidelné chvíle, kdy mohou mluvit o společném životě. Příležitosti speciálně věnované otevřené diskusi vytvářejí bezpečné místo pro shromáždění, kde mohou klást těžké otázky a zmírnit úzkost.

Schůzky, které zahrnují nestrukturovaný čas na kladení otázek, budují důvěru. Sboroví vedoucí, kteří jsou ochotni naslouchat návrhům a kritice bez nepřiměřené defenzivy, modelují zralost a prohlubují společenství.

Třetím postupem je získat pomoc. Stejně jako v případě Pavla a Timotea v některých případech, navzdory nejlepšímu úsilí vedení a sboru zůstat otevřený a transparentní, nelze polaritu vyřešit.

Když je konflikt obzvláště vyhrocený, může být vyžadován zásah třetí strany, který nám umožní překonat naši emoční úzkost a škodlivé návyky.

Nakonec se musíme naučit umění elegantních řešení. Pokud konflikt přesáhne míru usmíření, naším cílem jako křesťanů by mělo být vzájemně si požehnat a pak se oddělit.

V nejhorším případě neřešitelného konfliktu se obě strany často odvrátí od problému a vydají se cestou se navzájem zničit. To trhá strukturu sboru a decimuje naše svědectví o Kristu. Určitě to umíme lépe.

Kristova církev může být dějištěm konfliktu, ale když tento konflikt zvládneme způsobem, který vede ke zdravějšímu sboru, staneme se poselstvím naděje pro širší svět.

Pro církev nemusí být lepší způsob, jak svědčit společnosti unavené konflikty, než se s moudrostí a grácií vypořádat se svými vlastními vnitřními rozdíly.

Krize a konflikty probouzejí naše vášně ale mohou nás motivovat k lepší cestě. Když přijde konflikt, a musí přijít, nepromarněte prosím příležitost snažit se jej proměnit v požehnání.

BILL WILSON

[Baptist News Global](#)

Bill Wilson



Bill Wilson

Bill Wilson slouží jako ředitel [Centra pro zdravé církve](#) ve Winston-Salem, NC, a je členem představenstva Baptist News [Global](#).

-tep-

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