



Kultura i zmiana

„Kultura to osobowość Kościoła lub organizacji”

Samuel Czad

Wstęp

Kultura stanowi o wszystkim tym kim jesteśmy. Określa, co robimy, jak się zachowujemy i co cenimy. Jest to również klucz do realizacji wizji parafii. Podobnie jak siewca z przypowieści Jezusa (Mt 13 1-23), kiedy, za naszym pośrednictwem, wizja trafia na grunt toksycznej kultury, wówczas nie wydaje owoców. Natomiast, gdy trafia na grunt zdrowej kultury, urzeczywistnia się i wydaje owoce. Dodatkowo, kultura może ulegać zmianie i tak się dzieje. Kształtuje ją to, co jest dla nas powodem do świętowania oraz to, co tolerujemy.

Gdy poddajemy kulturę ocenie warto poświęcić odrobinę refleksji nie tylko własnym doświadczeniom w parafii ale rozważenie doświadczeń innych, zwłaszcza gości i nowicjuszy. Zdrową kulturę kształtuje się celowo przedstawiając nasze wartości i oczekiwania wobec parafii. Należy również jasno określić sposób i przyczyny podejmowania decyzji oraz sposób, w jaki te mają ostatecznie zaangażować parafian i dać im umocowanie do pracy misyjnej.

Kultura jest ważna i musimy ją rozumieć, jeśli liczymy na to, że będziemy ją zmieniać. Kultura ma do odegrania ważną rolę. Stanowi siłę napędową osiągnięcia pożądanego rezultatu, wpływa na to, jak ludzie współdziałają, jak funkcjonują zespoły i ogólnie na morale parafii.



Aspekty kultury

- Materialne aspekty kultury
 - Oczywiście są pewne rzeczy, na które nie mamy wpływu. Zwracajcie uwagę na to, jak sami możecie wywierać pozytywny wpływ oraz na to, w jaki sposób wygląd wnętrz naszych kościołów, miejsc spotkań, biur, itp. wysyłają pozytywny i serdeczny przekaz tym, którzy do nich wchodzi.
 - o Fizyczny układ budynków i otoczenia należącego do naszej parafii.
 - o Oznaczenia
 - o Czystość
 - o Gościnne przyjęcie
 - o Homilie
 - o Hymny
- Niematerialne aspekty kultury
 - o Wartości parafii
 - o Proces podejmowania decyzji
 - Zastanów się, kto (zespoły czy osoby) podejmuje decyzje, jaki jest proces rozeznawania i przyczyna podjęcia decyzji.
 - o Podstawowe interesy parafii
 - o Zaangażowanie emocjonalne parafian

„Ćwiczenie pt. <<Zdrowie a toksyczność>>”

„Wszystkie związki, aby były zdrowe, wymagają pracy. To samo dotyczy zespołów prowadzących, zespołów pracowniczych i zespołów duszpasterskich. W kościołach musimy przez cały czas aktywnie podchodzić do eliminowania niezdrowych zachowań i postaw. Trzeba również wypracować ustalone standardy i sposoby radzenia sobie z toksycznymi zachowaniami lub postawami. Każdy zespół musi zdefiniować, co jest zdrowym, a co toksycznym zachowaniem.



Wszyscy miewamy złe dni, ale jak mówi jedna z osób zajmujących się szkoleniem w zakresie przywództwa: „gdy jeden zły dzień przekształca się w zły tydzień, to wyraźny sygnał, że coś jest nie tak”. Zajmując stanowisko przywódcy nie można dopuścić, by zły tydzień przerodził się w zły miesiąc. Stawka jest zbyt duża.” Sobie i swojej misji musimy okazywać miłość i troskę w stopniu, który skłania nas do kontaktowania się ze sobą i pomagania sobie w przywróceniu spraw na właściwe tory.

Już teraz spędź trochę czasu ze swoim zespołem prowadzącym poświęcając go na burzę mózgów na temat zachowań i postaw, które są zdrowe i pożądane, oraz zachowań, które są toksyczne i których należy unikać. Należy nazwać zarówno zdrowe, jak i toksyczne zachowania. Zdrowe zachowania muszą być promowane, natomiast toksyczne należy nazwać i odrzucać w duchu miłości. Przyczynkiem do takiej rozmowy jest wspólnie wypracowane zdanie, że takie zachowania nie będą tolerowane.

To jest wspaniałe ćwiczenie, które warto powtórzyć z każdym zespołem w parafii, a także za każdym razem, gdy do zespołów dołączają nowe osoby. Pamiętaj, że kulturę tworzy to, co nagradzamy i co tolerujemy. Nie można tolerować toksycznych zachowań tłumacząc je faktem czyjejś ciężkiej pracy, długiego stażu lub noszenia koloratki.

Przede wszystkim należy porozmawiać o tym, jakie postawy i zachowania są zdrowe i stworzyć ich listę. Następnie - określić postawy i zachowania, które tworzą toksyczne środowisko i stworzyć ich listę."

Fragment poradnika „Bożej Odnowy”, strony 182-183

- o Rozwijaj kluczowe przekonania i wartości.
- o Doceniaj rzeczy dobrze zrobione i celebryj je.
- o Określ, a następnie dąż do realizacji pożądanych zachowań
- o Bądźcie odpowiedzialni wobec siebie nawzajem.

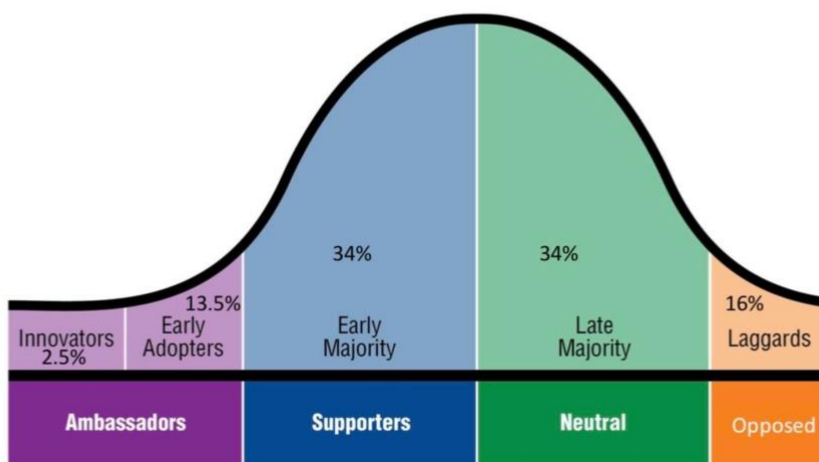
Misja jest ważniejsza od metody

Istnieją niezliczone historie o korporacjach w różnych branżach, które dysponowały dobrym wzorcem, dwukrotnie wzmogły wysiłki w realizację swojej strategii, a i tak odeszły w cień. Natychmiast przychodzą na myśl firmy Kodak i Blockbuster. To, że zrobienie czegoś dzisiaj wyszło, nie oznacza, że wyjdzie również jutro. Henry Ford mawiał: „Gdybym zapytał ludzi, czego chcą, powiedzieliby, że szybszych koni”. Nasza misja polegająca na tym, by iść i czynić uczniów jest zbyt ważna, by mogły ją powstrzymywać dawne metody, które przestały być skuteczne. Jezus, zawsze doskonały przewodnik, sam kształtuje to podejście. Gdyby Jezus był przywiązany do metody, nigdy nie wyszedłby ze Świątyni, a tym bardziej nie rzuciłby wyzwania uczonym w Biblii i faryzeuszom.

Choć trzeba doceniać przeszłość, należy śmiało iść do przodu. Warto przy tym dodać, że bycie innowacyjnym i skłonny do zmiany nie oznacza zamiany naszej katolickiej tradycji, ale raczej ponowne przemyślenie sposobu, w jaki głosimy Ewangelię i czynimy uczniów.

Innowacyjna krzywa Rogersa

How quick are people to adopt change?
 The Rogers change curve...





- Ludzie przekonują się do zmiany w różnym tempie.
- Poświęć swoją energię na pierwsze 16%. Staraj się pozyskać „Innowatorów” i „Osoby, które wcześniej się adaptują”, pomimo wszelkich negatywnych opinii.
- „Osoby, które wcześniej się adaptują” przeważają nad „Osobami, które wcześniej stanowią większość”.
- „Osoby, które wcześniej stanowią większość” przeważają nad „Osobami, które późno stanowią większość”.
- Maruderów nigdy się nie przekona, a bywają często głośni i bardziej widoczni, niż na to zasługują.
- Nigdy nie przeciągniemy na swoją stronę 100% osób, niemniej możemy pozyskać masę krytyczną, która żywi przekonanie do misji i może nam pomóc w sprawie. To, że niektórzy nigdy się do nas nie przyłączą, nie oznacza, że to Duch Święty nie natchnął nas do tego. Trzeba pamiętać, że Jezus umarł na krzyżu nie dlatego, że wszystkim się to spodoba, ale dlatego, że znał prawdziwą, ponadczasową i zbawienną misję.

Księża

- Zachęcamy do wydłużenia posługi księży w jednej parafii, aby mogli inwestować w nią tyle czasu, by byli w stanie dostrzec zmianę.
 - o Porozmawiaj ze swoim biskupem o próbach, które pragniesz podjąć oraz o czasie, którego, Twoim zdaniem, będziesz potrzebować.
 - o Zmiana w kulturze, gdy dokonuje się zbyt szybko, może prowadzić do szoku kulturowego. Gdy czyni się to z modlitwą w sercu, z rozeznaniem właściwego czasu i strategii, można doprowadzić do zmian w kulturze.
- Kapłani swoją postawą przywódczą doprowadzają do zmian w kulturze.
 - o Warto normalizować oceny zdrowych i toksycznych relacji we wszystkich zespołach parafialnych.
 - o Głoś kazania o kulturze potrzebnej do tego, aby wizja zakorzeniła się i przyniosła owoce.
 - o Pozwól, aby to misja, a nie metoda, kształtowała kulturę.



Zmiana kulturowa

- Aby zmieniać kulturę, musimy najpierw ją zdefiniować, określić, jakie zmiany pragniemy wnieść oraz jakie wartości przyjąć, aby zmiana była możliwa.
 - o Oceń wartości.
 - Dokonaj uczciwej oceny wartości kultywowanych w parafii.
 - 10 wartości wspólnych dla Kościołów, które uznaje się za „zdrowe”.
 - Nadanie priorytetu weekendowi
 - Gościnne przyjęcie
 - Muzyka, która poprawia nastrój
 - Homilie
 - Wartościowa wspólnota
 - Jasne oczekiwania
 - Duszpasterstwo oparte na sile
 - Formacja małych wspólnot
 - Doświadczenie Ducha Świętego
 - Stań się Kościołem zapraszającym
 - o Identyfikuj, co musi się zmienić.
 - Zadaj sobie pytanie: co tolerujesz, a co celebrujesz.
 - Zadaj sobie pytanie, czy kładziesz nacisk na misję, czy na metodę.
- Przykłady przemian kulturowych (zmiana)
 - o Zwiększaj zakres dawania
 - o Gościnne przyjęcie
 - o Działanie w roli uczniów, a nie członków
 - o Prymat ewangelizacji
 - o Formacja liderów w oparciu o ich talenty.