

Mitä on systeminen organisaatiokonstellaatio

Miten haluaisit yrityksesi toimivan? Mikä on tavoitteesi? Organisaatiokonstellaatio on uusi menetelmä tunnistaa nopeasti mitkä systemiset tekijät vaikeuttavat tavoitteiden saavuttamista, ja myös miltä ratkaisu näyttää.

Organisaatioita on kehitettävä systemisesti

Olipa kerran laivan kapteeni, joka oli hyvin turhautunut: pulut nimittäin olivat otaneet laivan kodikseen, ja niitä oli paljon. Niitä oli kannella, laivan katolla, reunoilla... kaikkialla! Niinpä kapteeni palkkasi konsultin poistamaan pulut. Reipas konsultti saapui ja läimäytti kovaa käsiään yhteen. Pulut lehahtivat lentoon. Tyytyväinen kapteeni maksoi konsultille palkkion, joka, myös tyytyväisenä, lähti uusia haasteita kohtaamaan. Hänen poistuttuaan... niin, pulut laskeutuivat takaisin, jokainen omalle entiselle paikalleen.

Yllä oleva tarina kuvaa kehittämistä, kun puuttuu systeminen ymmärrys. Organisaatiokonstellaatio, tai systeminen konstellaatio, tuottaa syvää ymmärrystä systeemin toiminnasta.

Kaikki keskeiset edistykelliset ja tehokkaat organisaation kehittämisen menetelmät ovat nykyään systemisiä. Se tarkoittaa, ettei kuvitella organisaation olevan kone, jossa yhdestä vivusta vetämällä seuraa jotain ennalta määrättyä. Organisaatio on systeminen verkosto, joka toimii vuorovaikutuksen kautta. Lopputulos on aina monen tekijän summa. Ymmärtämällä systemisen näkökulman, voit toimia tehokkaammin, nopeammin ja tuloksekkaammin edistäessäsi tavoitteidenne saavuttamista.

Systeminen konstellaatio lisää ymmärrystä organisaatiokulttuurista

Systemisen konstellaation teoria täydentää organisaatiokulttuurin teorioita selittäen niitä voimia, jotka ohjaavat yksilöiden toimintaa organisaatiossa (kulttuurissa). Esimerkiksi teoria tuo esille ryhmän sisäisen hierarkian merkityksen – jos tätä hierarkiaa rikotaan, ihmiset vastustavat muutoksia. Esimerkki tällaisesta systemisestä hierarkiasta on, että ensin organisaatioon saapuneet ovat etusijalla niihin verrattuina, jotka saapuvat myöhemmin. Tai: jos systemistä on suljettu pois henkilö tai taho, joka siihen kuuluu, joku systeemin jäsenistä alkaa edustaa häntä. Myös antamisen ja vastaanottamisen on oltava tasapainossa – jos esimerkiksi joku hyötyy muiden kustannuksella, pitkällä tähtäimellä organisaation sisäiset voimat aiheuttavat vaikeuksia, kuten suurta henkilöstön vaihtuvuutta.

Teorian lisäksi systeminen organisaatiokonstellaatio on nopea ja tehokas työkalu tunnistaa organisaation systemisiä voimia, jotka vaikeuttavat tavoitteiden saavuttamista. Menetelmä leviää nopeasti ympäri maailman, sillä sen avulla kyetään konkretisoimaan intuitiivista tietoa, kiteyttämään monimutkaisten systemien keskeisiä tekijöitä ja löytämään ratkaisuja, jotka voidaan hyväksyä organisaation eri tasoilla. Menetelmä perustuu saksalaisen psykoterapeutin Bert Hellingerin oivalluksiin sys-

teemisistä voimista. Hänen kehittämästään terapiasta on syntynyt organisaatioihin soveltuva työskentelymenetelmä.

Systemiset peruseriaatteet

Hellinger on tunnistanut ns. *systemisiä peruseriaatteita* 30-vuotisen terapiatyöskentelyn tuloksena, ja ne näyttäisivät soveltuvan hyvin organisaatioihin. Keskeinen voima systemisten periaatteiden taustalla on Hellingerin tunnistama ns. *systeminen "omatunto"*, joka vaikuttaa systemin jäsenten toimintaan. Tietoisella tasolla systemin jäsenet eivät tästä omastatunnosta ole tietoisia, vaikka se heidän valintoihin, tunteisiin ja reaktioihinsa vaikuttaakin.

Systemiset peruseriaatteet Hellinger on rakentanut empiirisen kokemuksen pohjalta. Nämä periaatteet ovat:

1. Jokaisella systemiin kuuluvalla henkilöllä on oikeus omaan paikkaansa.
2. Ne, jotka tulivat systemiin aikaisemmin, ovat hierarkiassa korkeammalla kuin ne, jotka tulivat myöhemmin.
3. Antamisen ja vastaanottamisen on oltava tasapainossa.
4. Hierarkiassa korkeammalla on se, joka osaa eniten.
5. Ne, joilla on systemissä eniten menetettävää, saavat korkeamman prioriteetin.
6. Todellisuutta on kunnioitettava sellaisenaan: Todellisuutta ei voi kieltää, kuului siihen mitä tahansa.

Miten systemistä konstellaatiota voidaan hyödyntää?

Systeminen konstellaatio on varsin uusi menetelmä, ja sitä on alettu soveltaa organisaatioiden kehittämiseen 2000-luvulla. Se näyttäisi erittäin hyvin lisäävän ymmärrystä tilanteissa, kun strategia ei näytä toteutuvan, ihmiset eivät "mene ruotuun", vaihtuvuus on suurta tai on käsittämättömiä yhteistyön ongelmia.

Systemistä konstellaatiota on sovellettu menestyksellä myös rekrytointiin. Se tukee rekrytointivaihtilanteessa sen arvioimista, kuinka hyvin ryhmä ottaa uuden henkilön vastaan.

Menetelmä on toiminnallinen ja kokemuksellinen, ja näyttäisi tuottavan uutta ja yllättävää taustatietoa organisaatioiden toiminnasta; sellaista, mitä ei ole osattu sanallistaa, mutta mikä voidaan kokea todeksi sen tultua esille.

Menetelmä sopii siis 1) diagnosointiin: mikä organisaation tilanne on suhteessa tavoitteisiin ja mistä se johtuu; ja 2) ratkaisun etsimiseen: minkä suuntaisia tekoja on tehtävä, jotta organisaation jäsenet voivat paremmin saavuttaa tavoitteitaan.

Lisätietoja

Lisätietoja saat Suomessa Dialogi-instituutilta (Jani Roman, p. 0500-762 772, jani.roman@dialogi-instituutti.fi).

Kansainvälisiä linkkejä:

- http://www.hellingerinstituut.nl/basic.php?subject=international&page=page_10
- <http://www.hellinger.com/>

Dialogi-instituutti

Dialogi-instituutti kutsuu Sinut mukaan rakentamaan yrityksiä, organisaatioita ja yhteiskuntaa, joissa yhteisöön kuuluvat tahot otetaan mukaan toiminnan kehittämiseen inspiroivilla, luovilla ja parempia tuloksia aikaansaavilla menetelmillä.

www.dialogi-instituutti.fi