

HR KONSTELACE

Co si představíte, když se řekne „organizační konstelace“? Nevíte? Nebo si tak zcela nejste jisti? Jde o metodu práce s lidmi, která si u nás pomalu nachází své místo v rodinné terapii a začíná dělat i první krůčky v oblasti firemní problematiky. Spolupracovnice HR fora Klára Lichá (Adecco), která netradiční metodu sama zažila, ji představitel prostřednictvím rozhovoru s Mgr. Jaroslavem Simonem, psychologem a lektorem rodinných a organizačních konstelací.

Mohl byste metodu stručně představit?
Stavění systémů je metoda práce s lidmi, která nám velmi rychle odhalí skutečný stav systému a následně přinese odpovědi na naše otázky.

Jak je to se znalostí a používáním této metody u nás a ve světě?

Tato velmi originální metoda existuje už asi 20 let. Pochází z Německa a jejím autorem je Bert Hellinger. Původně se používala v oblasti terapie rodin – hovoříme o Rodinných konstelacích, avšak rychle se začala využívat i v dalších oblastech – hlavně pracovní. Pak ji označujeme jako Firemní či Organizační konstelace. V německy mluvících zemích je již velmi známá a rychle se šíří po celém světě. U nás se stává velmi populární v oblasti práce s rodinami. V oblasti pracovní je její využití u nás na samém začátku.

Tvrdíte, že metoda je originální.

V jakém smyslu?

Její originalita spočívá v jejím samotném průběhu, v tom, jak metoda sama vypadá. Zcela se liší od jiných metod. A díky tomu přináší své výhody. V tomto článku bychom se mohli věnovat pouze jejím výhodám. Budu však stručný a uvedu krátce ty hlavní. Je velmi rychlá, několikanásobně rychlejší než jiné metody. Situaci, kterou se zabýváme, udělá pro nás přehlednější, jasnější a srozumitelnější. Odhalí nám i to, co si neuvědomujeme, co je pro nás skryté a co bychom jiným způsobem nebyli schopni zjistit. A přináší zcela hmatatelný konkrétní efekt všem zúčastněným.

Takže slouží k řešení problémů?

Nejen to. Obecně platí, že buď řešíme problémy – zmírňujeme to negativní, tedy to, co nefunguje. Nebo se věnujeme kultivaci, rozvoji – posilujeme to pozitivní, to, co funguje. Metodu můžeme efektivně použít v obou případech. Její další výhoda je v tom, že ji nelze použít teoreticky. Teoreticky se můžete zabývat čímkoliv, aniž by to cokoliv způsobilo. Můžete vést například školení komunikace v týmu, které může být pro účastníky velmi poutavé a zajímavé, avšak bez jakéhokoli praktického efektu. To v této metodě není možné. Ať už se použije k řešení problémů anebo k rozvoji a kultivaci, otázky k řešení musejí být zcela konkrétní – například co potřebuje člen týmu K, aby mohl zůstat členem týmu a neodešel z firmy? Nebo – co by mohl zlepšit ředitel L. ve vztahu ke svým pěti vedoucím oddělení? A na konkrétní otázky metoda přináší zcela konkrétní odpovědi. Nelze to obejít anebo se tomu jakkoliv vyhnout. Už v samotném zadání otázky – zakázky se ukáže, je-li skutečný zájem o řešení. A proto jsem při specifikaci zakázky velmi důsledný. Dobře formulovaná otázka je již 50 % řešení.

V jakých oblastech se dá metoda stavění systémů použít?

Zabývá se jedincem – jeho místem a pozicí ve firmě, ale i interními a externími vztahy firmy, stejně tak i ději a procesy. Výhodou je její systémový přístup. To znamená, že vždy bere v úvahu celý systém a souvislosti, které jsou s ním spojené. Navíc v každém systému platí určité zákonitosti, které jsou v této metodě brány v úvahu a i uplatňovány.

To zní příliš obecně, můžete uvést konkrétní příklady použití?

Jaké je moje místo v týmu? Co mohu udělat jako vedoucí pro zlepšení komunikace? Co potřebuje oddělení A ke zlepšení spolupráce s oddělením B? Co potřebuji jako ředitel, abych neodešel z firmy? V čem je problém, že je v oddělení D zvýšená fluktuace? Jaký je vztah zaměstnanců k cíli firmy? Co potřebuji účastníci změny k jejímu zvládnutí? Co potřebujeme zlepšit ve vztahu k zákazníkům? Co je nyní důležité v krizové situaci?

To vypadá, že je využitelná téměř v jakémkoli systému...

Ano, máte pravdu. Další výhoda. Pomocí metody je možné se zabývat celou řadou nejrůznějších systémů. A to nejen v rámci firmy. Je možno pracovat i například se systémy politickými. Avšak zabývá se pouze tou nejzákladnější dynamikou, která v daném systému existuje a působí. Z ní však vše ostatní vyplývá. Přičemž tuto dynamiku odhaluje, ale i řeší. Neustrne tedy pouze v popisu stavu, ale vždy nabídně i nějaké řešení. A to je její další výhoda.

Co myslíte tou základní dynamikou?

Mám tím na mysli ty nejzákladnější pohyby, síly a tendence, které v daném systému působí. Někdo nemá prostor, někdo není vidět, někdo nese něco za druhého, někdo není s někým v kontaktu, někdo něco nechce vidět atd. To jsou jednoduché věci. Avšak právě ty jednoduché věci často nevidíme anebo nejsme schopni je realizovat. A z toho jsou problémy. V této metodě se ukazuje, že řešení je mnohdy jednodušší, než si myslíme.

Nevím, zda si to čtenář dokáže představit. Jak to vypadá v praxi?

Tato metoda je velmi specifická. A ne každý je otevřený novým věcem. Proto je možné se s ní nejdříve seznámit, nejlépe při nějaké ukázkě. Existuje několik forem práce s touto metodou. V otevřené formě přijdou lidé z firem na otevřené seminář a pracujeme společně. Lze ji modifikovaně použít i při koučování. Interní forma spočívá v práci uvnitř firmy na základě její objednávky. Pak se pracuje s týmem cizích lidí, který přizvu ke spolupráci.

Klára Lichá
konzultantka, Adecco, spol. s r.o.
klara.lich@adecco.cz

