



Systeminen konstellaatio muuttaa syvällä tasolla

Oletko jo kuullut systeemisestä konstellaatiosta? Tuosta mystisestä menetelmästä, joka paljastaa kummallisia asioita perheiden ja organisaatioiden historiasta?

Kokemukseni on, että systeminen konstellaatio antaa meille mahdollisuuden päästä askeleen (tai kaksi) syvemmälle siihen, mitä missä tahansa ihmissysteemissä tapahtuu. Se näyttäisi antavan meille uuden näkökulman, uuden ymmärryksen ja se myös

näyttäisi vaikuttavan tutkittavaan systeemiin ja aikaansaavan hämmästyttävän syviä muutoksia.

Mistä siis oikein on kyse? Onko kyse jostain uudesta muoti-ilmiöstä, joka hetken huumen jälkeen katoaa?

Tuskin. Systeemiseen konstellaatioon sisältyvät oivallukset kytkeytyvät niin oleellisesti ihmisen sosiaaliseen luonteeseen ja toimintamalleihin, että ennustaisin käyvän jopa päinvastoin: alamme soveltaa tätä uutta ymmärrystä omasta itsestämme monilla eri kentillä.

*Konstellatio auttaa meitä
ymmärtämään nykyhetken
ongelmia aivan uudesta,
laajemmasta näkökulmasta
käsin ja kohtaamaan ja
integroimaan aiemmin
käsittelemättä jääneitä tunteita,
jolloin voimme vapautua
menneisyyden kahleesta ja
alkaa – ensimmäistä kertaa
elämässämme – elää omaa
elämäämme.*

Menetelmän synty ja juuret

Menetelmän kehitys liittyy oleellisesti sen kehittäjän elämänselämään. Saksalainen 17-vuotias Bert Hellinger (s. 1925) pakotettiin toisen maailmansodan aikana SS-joukkoihin, mutta onnistui pakenemaan. Sodan jälkeen Hellinger koulutettiin katolilaiseksi papiksi ja lähti lähetyssaarnaajaksi Etelä-Afrikkaan. Siellä hän toimi poikakoulun rehtorina ja sai ensimmäiset oivalluksensa perheiden dynamiikasta seurattessaan zuluperheiden elämää (hän oppi puhumaan sujuvasti zulua). Nämä oivallukset sekä ryhmadynamiikkaan liittyvät opiskelut saivat hänet jättämään pappisuran, ja hän palasi Wieniin, jossa hän koulutettiin psykoanalyttikoksi. Sitten hän lähti 60- ja 70-luvulla kiertämään Amerikkaa, jossa hän opiskeli useita terapiasuuntauksia kuuluisien terapeuttien opeissa, kuten Arthur Janov, Virginia Satir, Fritz Pearls ja Milton H Eriksson.

Palattuaan takaisin Eurooppaan hänen menetelmänsä alkoi muotoutua. Hellinger sai vaikutteita menetelmänsä myös Böszörményi-Nagyn oivalluksista yli sukupolven periytyvistä henkisistä ”veloista ja ansioista” ja Satirin perhepatsaista. Nämä yhdistyivät hänen havaintoihinsa zuluperheistä, joille esi-isien arvostaminen oli tärkeää, ja joille esi-isät (ja –äidit) eivät kuoleman jälkeen

kadonneet, vaan olivat läsnä ja joihin elossa olevat loivat jatkuvasti suhteita.

Kukaan ei ole irrallinen saari

Perusoivallus Hellingerin ajattelussa on se, että kukaan ei ole irrallinen ja erillinen, vaan me kaikki olemme osia itseämme isommasta systeemistä. Siten jokainen meistä on osa perhettämme (ja osa kansaamme), ja perheessä tapahtuneet asiat vaikuttavat merkittäväällä tavalla toimintaamme, ajatteluunne, valintoihimme ja kohtaloomme.

Hellinger tunnisti, että jos perheessä tapahtuu jotain sellaista traumaattista, joita suvun jäsenten on vaikea kohdata ja työstää, tämä häiriö siirtyy tuleville sukupolville (vertaa Böszörményi-Nagyn perheiden velka- ja ansiotili). Siirros tapahtuu rakkauden avulla, sillä lapset rakastavat vanhempiaan (huolimatta siitä millaisia he ovat) ja yrittävät auttaa heitä. Jos vanhemmilla on iso suru tai tuska kannettavanaan, lapsi vaistoa sen, vaikka siitä ei puhuttaisikaan. Tällöin lapsi alkaa kantaa samaa surua tai tuskaa. Näin trauma siirtyy seuraavalle sukupolvelle.

Kannamme vanhempiemme ja isovanhempiemme traumoja

Trauman voi aiheuttaa esimerkiksi, jos lapsi menettää oman vanhempansa nuorena – se on niin suuri menetys, että tullessaan itse vanhemmaksi henkilö silti kantaa sisällään kaipausta ja surua, jonka hänen lapsensa aistivat. Trauma voi syntyä myös sisaruksen menetyksestä, sodasta, rikoksesta, konkurssista tai jostain muusta merkittävästä menetyksestä. Erityisesti murha, ja aivan erityisesti perheen sisällä tapahtunut murha, on traumaattinen tapahtuma, jonka energia siirtyy suvussa eteenpäin. Toisinaan myös väärinkäsitykset voivat laukaista kärsimyksen, esimerkiksi ihmisen syyttäessä itseään jonkun toisen kuolemasta, vaikka todellisuudessa ei olisi voinut siihen vaikuttaa.

Kun tällaisia tapahtumia tapahtuu, usein perheessä myös ”unohdetaan” joku perheenjäsen ja hänestä ei puhuta, esimerkiksi isoäidin vammaisena syntynyt sisar. Hellingerin

mukaan suvun yhteinen omatunto ei sitä kuitenkaan salli, vaan se tuottaa oireita uusissa sukupolvissa kunnes kaikki rakkaat ihmiset on otettu sydämiin.

Konstellaatio auttaa meitä ymmärtämään nykyhetken ongelmia aivan uudesta, laajemmasta näkökulmasta käsin ja kohtaamaan ja integroimaan suvussa käsittelemättä jääneitä tunteita, jolloin voimme vapautua tästä menneisyyden kahleesta ja alkaa – ensimmäistä kertaa elämässämme – elää omaa elämäämme.

Myös organisaatioissa vaikuttavat samat systeemiset voimat

Nämä periaatteet näyttäisivät toteutuvan myös organisaatioissa. Eräässä tapauksessa, jossa organisaatioissa oli ollut paljon ongelmia ja sisäisiä kiistoja, tunnistimme konstellaation avulla miten suuri merkitys yrityksen edellisellä johtajalla oli edelleen, vaikka hän ei ollut ollut organisaation jäsen enää kuuteen vuoteen. Yrityksen jäsenet tunsivat edelleen lojaalisuutta häntä kohtaan (vaikka suuri osa ei edes ollut ollut samaan aikaan organisaatioissa hänen kanssaan), ja suhde häneen oli ristiriitainen ja vaikea, ja vasta kun konstellaatioissa organisaation nykyiset jäsenet ilmaisivat arvostavansa hänen työtään ja ”ottivat hänet sydämiinsä”, tilanne laukesi. Sitä ennen ei työhönohjaus eikä sovitteluprosessikaan tuonut organisaatioon rauhaa – mikä ei tarkoita, etteivätkö ne sinänsä olisi olleet hyviä, vaan että niiden tarkasteluperspektiivi ei riittänyt kattamaan tätä systeemistä ilmiötä. Organisaation jäsenten kanssa tehdyn konstellaation jälkeen organisaation sisäiset jännitteet raukesivat – ja tilanne on vain edistynyt kaksi vuotta tämän jälkeen.

Mielenkiintoista on, että tämänkaltaisista asioista ei yleensä puhuta – ei siis mainita edellistä johtajaa, ei muisteta irtisanottua

työntekijää tai poislähtenyttä vaikuttajaa, vaan keskitytään vain tässä hetkessä ilmenevään ongelmaan, esim. kahden ihmisen väliseen ”ristiriitaan” tai kommunikaatio-ongelmiin. Se onkin kuitenkin vain osa systeemisestä ilmiöstä, vain seuraus systeemisestä häiriöstä, jonka juuret ovat historiassa (ja joka siis elää edelleen systeemin nykyisissä jäsenissä). Konstellaation kautta syntynyt ymmärrys auttaa meitä asettamaan minkä tahansa tapahtuman ja reaktion laajempaan viitekehykseen.

Miten konstellaatio tehdään?

Organisaatiokonstellaatio suoritetaan siten, että henkilö, joka haluaa tehdä konstellaation, kertoo ensin mikä asia häntä askarruttaa, ts. mitä hän haluaa tutkia ja ymmärtää enemmän konstellaation avulla. Aihe voi olla hyvin monenlainen; se voi liittyä ihmissuhteisiin, mutta myös strategian toteuttamiseen, uuden tuotteen lanseeraukseen tai vaikkapa yrityksen imagoon tai miten tukea fusion onnistumista.

Aiheen on kuitenkin oltava ns. polttava, eli se on asiakkaalle (konstellaation tekijä) oikeasti tärkeä. Pelkkä mielenkiinto ei riitä (Miksikö? Koska Hellinger painottaa syvää keskittymistä ja vakavuutta tässä työkentelyssä – emme tee konstellaatiota vain huviksemme, vaan olemme tekemässä interventiota todelliseen ihmissysteemiin).

Aiheen muotoilun jälkeen asiakas yhdessä ohjaajan kanssa tunnistaa mitkä tahot on otettava alkuvaiheessa mukaan konstellaatioon. Tämän jälkeen asiakas valitsee ryhmästä apuhenkilöt rooleihin (yleensä konstellaatio tehdään ryhmässä, jossa on ns. riippumattomia apuhenkilöitä, eli ihmisiä, jotka eivät ole organisaation jäseniä, mutta konstellaatio voidaan tehdä myös yksityistilaisuutena, jolloin apuna käytetään mm. erilaisia symboleja).

Rooleihin valinta tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että asiakas eli konstellaation tekijä

*Systemiseen
konstellaatioon
sisältyvät oivallukset
kytkeytyvät
oleellisesti ihmisen
sosiaaliseen
luonteeseen ja
toimintamalleihin.*

katslee muita ryhmän jäseniä, ja nimeää heitä esimerkiksi, että ”sinä olet X, sinä Y”. Periaatteessa kuka tahansa voi olla missä tahansa roolissa. Asiakas valitsee myös yhden henkilön edustamaan itseään.

Sitten asiakas sijoittaa apuhenkilöt rooleissaan seisomaan lattialle. Hän tekee tämän sanattomasti – kaiken kaikkiaan informaatio on hyvin niukkaa, ei tietoa siitä ”millaisia” ko. henkilöt ovat asiakkaan mielestä tms. – ja sijoittaa heidät seisomaan johonkin suuntaan, muttei mihinkään erityiseen asentoon. Asiakas luottaa omaan intuitioonsa asettelussa, siis siten kuin intuitiivisesti kokee nämä henkilöt (tai asiat, konstellaatiossa voi olla myös roolina abstrakti asia henkilöiden lisäksi) suhteessa toisiinsa.

Tämän jälkeen roolihenkilöt tuntevat omaa rooliansa. Tuntemukset voivat olla fyysisiä, esim. toinen käsi tuntuu kylmältä, emotionaalisia, esim. on paha olla, tai tarvetta liikkua jonkin, esim. kääntyä johonkin suuntaan. Tämä edellyttää apuhenkilöltä kykyä tyhjentää mielensä ja vain aistia omaa rooliaan ilman mitään päättelyä tai järkeilyä.

Näin on muodostunut ns. alkukuva. Ohjaaja voi kysyä apuhenkilöiltä heidän kokemuksistaan. Niiden tukemana hän ohjaa konstellaatiota eteenpäin, etsien ratkaisua. Ratkaisun tuntomerkki on, että jokainen apuhenkilö voi rentoutua, ja kokea paikkansa hyväksi.

Tutkimus organisaatiokonstellaatioista valaa uskoa menetelmään

Aloitin vuonna 2009 tutkimuksen menetelmän sovellettavuudesta organisaatioiden kehittämiseen Työsuojelurahaston tuella, ja tulokset ovat kovin lupaavia. Tutkimuksessa on ollut mukana viisi organisaatiota, joiden kanssa on ollut pidempi seuranta ja prosessi, sekä muutamia muita organisaatioita, joiden

kanssa on tehty vain konstellaatiot. Kaikissa tapauksissa konstellaatio näyttäisi nostavan esille luotettavasti organisaation dynamiikkaa ja ihmisten välisiä suhteita. Useissa tapauksissa konstellaatio on myös osoittanut ratkaisun siemeniä, joita on voitu alkaa työstää organisaation kanssa. Joissakin tapauksissa jo pelkkä konstellaatio näyttäisi ratkaisseensa jotain, jopa hyvin syvällä tasolla.

Mistä oikein on siis kyse?

Näkemykseni on, että konstellaatio auttaa meitä nostamaan esille ihmissysteemissä olevia tunteita ja tuntemuksia, jotka muuten helposti ohitettaisiin. Se on menetelmän lahjomaton, ja jos vertaa vaikkapa psykodraamaan, jota se jossain määrin muistuttaa, se on riippumattomampi asiakkaasta, sillä menetelmässä seurataan apuhenkilöiden reaktioita, ei asiakkaan kokemuksia tai uskomuksia siitä miten asiat ovat olleet.

Sekä minun tutkimukseni että aiemmat tutkimukset vahvistavat käsitystä, että apuhenkilöiden reaktiot ovat luotettavia ja että ne kuvastavat systeemin dynamiikkaa. Miten tämä toimii, sitä emme osaa vielä selittää. Voi olla, että me ihmiset osaamme aistia tarkemmin kuin luulimmekaan toistemme näkymättömiä viestejä, ja että me myös viestitämme asioita, joista emme itsekään ole tietoisia. Joka tapauksessa konstellaatio näyttäisi menetelmänä nostavan näitä näkymättömiä voimia esille tarkasteltaviksi.

Sen lisäksi, että menetelmä auttaa meitä ymmärtämään tarkasteltavaa systeemiä ja siihen liittyviä ihmissuhteita uudelta tasolta sekä etsimään ratkaisuja, Hellingerin oivallukset auttavat meitä yleisellä tasolla kehittämään ihmissuhteitamme sekä systeemejämme.

Keskeinen periaate Hellingerin työskentelyssä on esimerkiksi antamisen ja vastaanottamisen tasapaino: se tarkoittaa, että meidän tulee antaa yhtä paljon kuin saamme. Orga-

*Konstellaation kautta
syntynyt ymmärrys
auttaa meitä
asettamaan minkä
tahansa tapahtuman ja
reaktion laajempaan
viitekehykseen.*

nisaatioissa tämä tarkoittaa esimerkiksi, että jokainen saa oikean korvauksen työstään. Jos tätä ei tapahdu, systeemi joutuu häiriötilaan.

Hellinger korostaa myös todellisuutta ja sen arvostamista sellaisena kuin se on. Tämä ilmenee konstellaatiotyöskentelyssä monin tavoin, esimerkiksi korjaamalla salainen väärinkäsitys siitä, kuka oikeasti on vanhempi ja kuka lapsi – tai kuka on johtaja ja kuka alainen. Jos ihmiset ovat joutuneet vääriin rooleihin, koko organisaatio kärsii. Havaintoni on, että todellisuuden ääneen sanominen rauhoittaa ja rentouttaa, jopa yllättävästi. asiat voivat olla hyvinkin yksinkertaisia, mutta olemme ohittaneet ne ja turvautuneet monimutkaisiin selityksiin, kun tilanne laukeaisi yksinkertaisella toteamuksella: ”Minä käytin sinua hyväkseni.” tai ”Vaikka olen epävarma, olen yrityksen johtaja.”

Minulle konstellaatioissa on kyse siitä, että palaamme niiden asioiden äärelle, jotka ovat oikeasti tärkeitä – vaikka sanoisimme jotain muuta. Suhteemme muihin ihmisiin näyttäisi olevan kaikkein tärkeintä – ja myös suhteet sellaisiin ihmisiin, joita emme tietoisella tasolla tulleet edes ajatelleeksi.

Konstellaation mahdollisuudet

Näkisin, että erityisesti Hellingerin oivallukset ihmissysteemien toiminnasta ovat arvokkaita ja niiden kautta voimme rakentaa arvostavampia ja toimivampia organisaatioita ja perheitä. Syvä viisaus, jonka näen hänen oivalluksissaan, voivat olla monelle henkilökohtaisesti merkittäviä.

Menetelmän kautta meille avautuu mielestäni aivan uusia mahdollisuuksia työstää vaikkapa eri ryhmien välisiä jännitteitä, kuten itselleni läheistä kysymystä ruotsinkielien ja suomenkielien tasapainosta – menetelmässä on siis potentiaalia yhteiskunnallisten asioiden käsittelyyn. Systeemiset periaatteet antavat meille suuntaviivoja tunnistaa mikä on esimerkiksi antamisen ja vastaanottamisen tasapainoa, ja mikä taas aiheuttaa häiriötä systeemiin ja näkyy jännitteinä.

Organisaatioissa voimme käyttää menetelmää moneen organisatoriseen kysymykseen. Se auttaa meitä kehittämään johtoryhmiä, tunnistamaan mikä on oireiden taustalla ja miten tukea yhteistyön syvenemistä läpi organisaation. Se auttaa johtajia kehittämään omaa johtamistyyliänsä ja rohkaisee heitä rehelliseen ja avoimeen vuorovaikutukseen läpi organisaation (kun he näkevät, että kaikki viestit, myös ne, joita ei tarkoiteta julkisiksi, kulkevat läpi organisaation).

Menetelmä auttaa myös työnohjaajia ja konsultteja lisäämään omaa ymmärrystään organisaatioista systeemisinä ”olioina”, ja miten rakentaa arvostavaa ja tasapainoista suhdetta asiakkaaseensa – miten auttaa parhaiten asiakastaan.

Vielä kuitenkin varoituksen sana: konstellaation käyttäminen vaatii vuosien opiskelun ja harjoituksen. Se on voimakas menetelmä, jota on käytettävä nöyrästi. En siis suosittelen, että vaikkapa tämän artikkelin innoitamana lähdet kokeilemaan, vaan osallistu pätevän ohjaajan kurssille – ja uusi maailma alkaa aueta.



Jani Roman

Artikkelin kirjoittaja Jani Roman on kokeneimpia systemisen konstellaation tekijöitä Suomessa.

Hän on erikoistunut organisaatiokulttuurikysymyksiin ja on ollut tukemassa useita

suuria fuusioita yhteisen kulttuurin rakentamiseksi. Jani on väitellyt työpsykologiasta, aiheena dialogi organisaatiokulttuurin kehittämisen menetelmänä. Konstellaatiota hän on opiskellut vuodesta 2001 saksalaisen Svagito Liebermeisterin opissa Suomessa, Espanjassa ja Ruotsissa. Lisäksi hän on opiskellut menetelmän kehittäjän Bert Hellingerin luona Itävallassa. Jani on Dialogi-instituutin perustaja ja johtaja. Hän on tekniikan tohtori (työpsykologia), energiatouuden DI, Master of Quality, psyko- ja sosiadraaman TRO, systemisen konstellaation ohjaaja, joogaopettaja ja mindfulness-ohjaaja. Yhteystiedot: 0500-762 772, jani.roman@dialogi-instituutti.fi