

CONSTELAÇÕES ORGANIZACIONAIS

Porque no mundo do trabalho também

HÁ ESTRELAS...

PARA QUEM ACHAVA QUE CONSTELAÇÕES SÓ EXISTIAM NO CÉU AQUI FICA A PROVA DE COMO ESTÁ ERRADO: CONSTELAÇÕES ORGANIZACIONAIS, UMA FORMA QUE PODERÁ AJUDAR NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NA SUA EMPRESA OU AMPLIAR AS SUAS VISÕES PARA NOVOS PROJECTOS.

TEXTO: FILIPE FANGUEIRO

De uma forma simples e dinâmica é possível decifrar certos conflitos nos relacionamentos de uma empresa ou então encontrar a origem de algum problema. A solução pode estar na metodologia 'Constelações Organizacionais'. Cecilio Regojo, formador internacional da área,

«resumiria numa frase: é uma ferramenta ou uma metodologia para a análise de resolução e diagnóstico de problemas. Mas o que caracteriza esta metodologia é que o cliente com quem for trabalhar tem acesso à informação mas não sabe que sabe. Todos nós temos informação acumulada no nosso inconsciente. E, muitas vezes, em situações do quotidiano,

temos a chamada 'inspiração divina'. Não é bem isso porque já tínhamos essa informação dentro de nós mas não sabíamos. No fundo, nós somos os 'click makers'. Pela via natural demoramos mais tempo a encontrar as soluções dentro de nós. Através das constelações fazemos com que esse clique se dê de uma forma mais rápida.».





Nas constelações organizacionais faz-se ou tenta-se fazer um diagnóstico e mostrar caminhos para resolver o problema. E qualquer aspecto pode ser tratado, «pode ser um problema de relacionamentos, um problema de recrutamento, pode ser necessário abrir uma nova empresa. Seja qual for o problema nós conseguimos resolver. Não necessitamos de muita informação do cliente. Para nós isso é complicar.», afirma Cecilio Regojo.

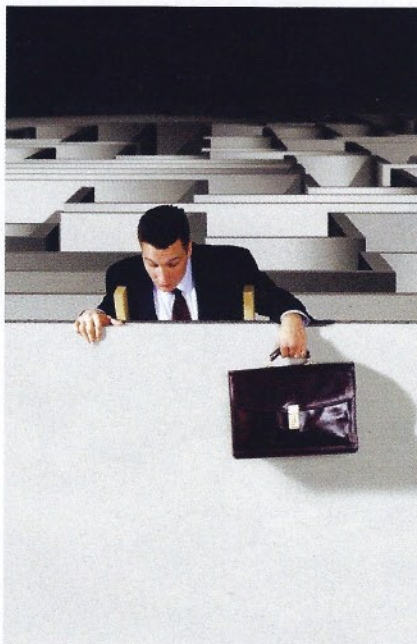
ENCENAR A PEÇA DA VIDA REAL

O que torna esta técnica das constelações tão dinâmica é a forma como é elaborada. Tudo se torna numa peça de teatro com personagens ou então num teatro de marionetas. Esta forma figurada de configurar os problemas torna mais visível o problema que se quer tratar, «no fundo é olharmos para o mesmo problema com outros olhos», acrescentando que «colocar o problema desta forma metodológica, ajuda-nos de facto a VER o problema e não apenas a imaginá-lo. Começam a ver o problema a 3 dimensões. E essa imagem perdura durante muito tempo. Nós não esquecemos as imagens. São poderosas. E o cliente chega às conclusões sozinho. Este processo demora entre 30 a 90 minutos mas pode dar frutos muito tempo depois. Podemos ter o clique muito mais tarde. É

um processo simples mas é necessário vivenciar.», e envolvem papéis muito específicos.

OS PAPÉIS NA CONSTELAÇÃO: O FACILITADOR E OS REPRESENTANTES

O Facilitador observa os Representantes, pergunta-lhes o que estão a sentir e utiliza essa informação para fazer o diagnóstico do que se passa no sistema do Cliente. Ao fazer este diagnóstico apercebe-se dos Princípios Sistémicos que afectam a harmonia do sistema (orga-



CONSTELAÇÕES ORGANIZACIONAIS OU COACHING SISTÊMICO?

«Eu diria que tem duas componentes: uma é fazer coaching olhando de uma forma sistémica para o cliente, não olhando só para si mas para todo o seu sistema. Eu tenho uma consulta consigo utilizando o método das constelações organizacionais que não tem necessariamente o acompanhamento que o coaching tem. Aqui seria uma sessão única para olhar para um determinado tema. Por outro lado, internacionalmente, há pessoas que utilizam o coaching sistémico para não utilizar o nome constelações organizacionais. Por uma questão de percepção da metodologia.» Cecilio Regojo

nização). Ao trabalhar com a Constelação, o Facilitador pode mover representantes para outras posições diferentes, traduzindo as mudanças que o Cliente considera ou para identificar posições mais harmoniosas para eles. Também pode pedir aos representantes que falem com algum ou alguns dos outros e ainda introduzir novos representantes. O Facilitador consulta o Cliente durante este processo e pode, numa fase que considere conveniente, convidar o Cliente para que tome o seu lugar na Constelação.

Os representantes não têm nenhum conhecimento do Cliente nem da sua organização e, muitas vezes, também não lhes é dito a questão que está a ser trabalhada. É-lhes pedido que se descontraíam e que se permitam experimentar o que sentem nesse campo e em relação aos outros representantes. Quando o Facilitador os questiona, relatam o que estão a experienciar naquela posição.

Podem ter sensações corporais (quente, frio, dor, etc.), pensamentos sobre os outros na Constelação (interessado nele/a, mas não interessado em mais ninguém, etc.) ou emoções (calor, raiva, tristeza, etc.). Os Representantes também podem sentir um impulso para se mover numa determinada direcção. ●