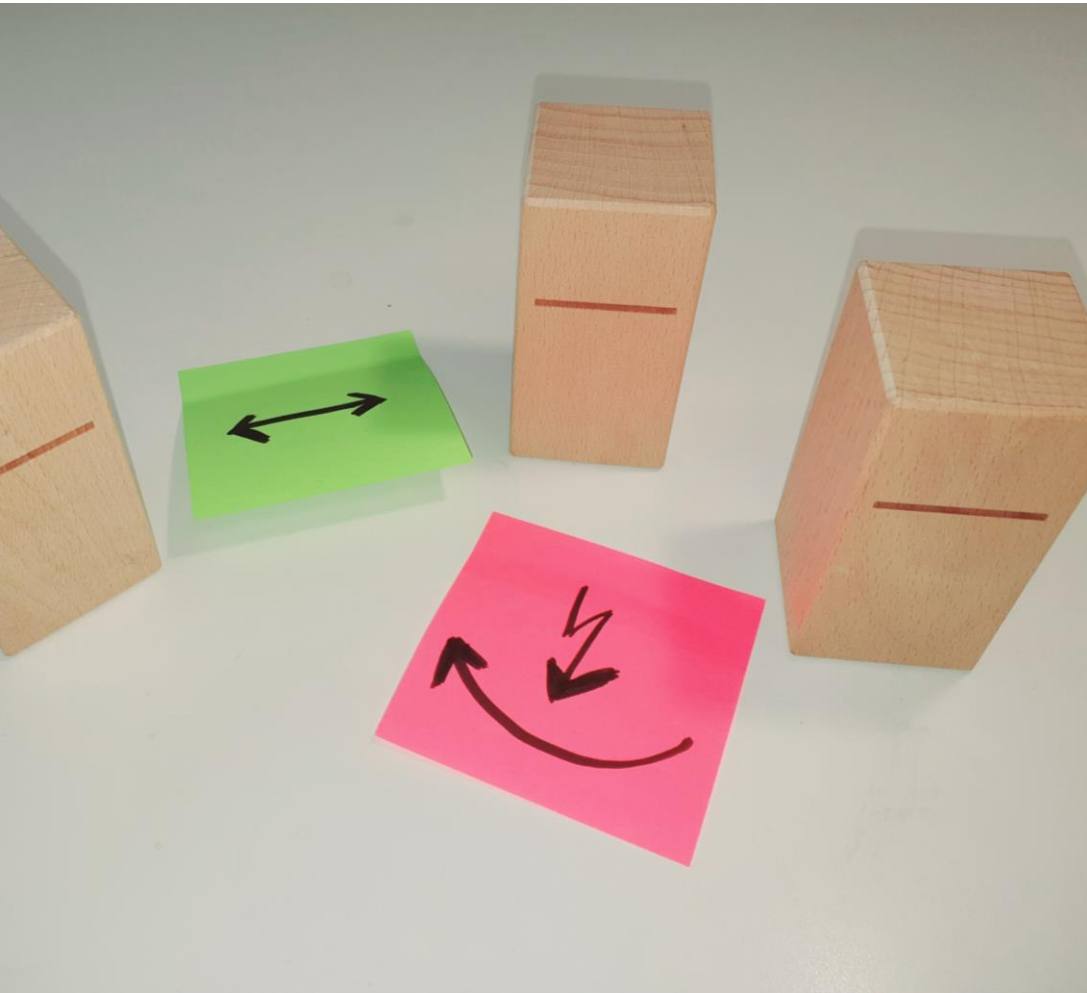




# Die Ursprungsordnung nach Bert Hellinger in der Teamentwicklung



- » In Systemen wie Familien oder Teams gibt es eine bestimmte Ordnung, die Einfluss darauf hat, wie die Mitglieder dieser Systeme miteinander umgehen oder zusammen arbeiten.
- » Der deutsche Psychoanalytiker und Familientherapeut Bert Hellinger (1926-2019) entwickelte auf dieser Annahme die sogenannte Ursprungsordnung.
- » Sie ist ein hilfreiches Tool in der Teamentwicklung und im Teambuilding. Mit ihr lassen sich Ist-Situationen analysieren, mögliche Konfliktherde lokalisieren und Ansatzpunkte zur Klärung entwickeln.



# Die Ursprungsordnung nach Bert Hellinger in der Teamentwicklung

## Zielsetzung

### **Wer früher im System ist, besetzt einen höheren Rang**

Das Konzept der Ursprungsordnung ist eine der Basisannahmen von Bert Hellinger. Diese Ordnung hat Einfluss auf das Miteinander der Mitglieder. Sie besteht aus einem komplexen Geflecht aus Regeln, Normen, Ritualen und Tabus.

Wer wo in diesem System steht, richtet sich nach dem Zeitpunkt, an dem ein Mitglied in dieses System eingetreten ist. Bernd Hellinger ging davon aus, dass ein Mitglied, das früher eingetreten ist, einen höheren Rang hat, als eines, das später hinzugekommen ist. Also die Eltern sind früher als die Kinder in das System Familie eingetreten und haben deshalb einen höheren Rang.

## Wirkungsweise

### **Systemische Strukturaufstellung: Was stört die Ordnung?**

Wird diese Ordnung akzeptiert und gelebt, gelingen die Beziehungen der Mitglieder.

Störungen treten dann auf, wenn sich ein Mitglied eines Systems an einer ihm oder ihr nicht gebührenden Position befindet, sich quasi eine höhere Position anmaßt. Hellinger spricht hier von einer systemischen Verstrickung. Akzeptieren die Kinder etwa die rang-höhere Rolle der Eltern nicht, werden sie bestraft oder reglementiert, um das Systemgleichgewicht wiederherzustellen und auszugleichen. Von den Mitgliedern im System wird eine demütige und respektvolle Haltung gegenüber Ranghöheren erwartet.

Die Ursprungsordnung, die Hellinger ursprünglich entwickelt hatte, um Familiensysteme zu erklären, wurde später auch auf Systeme in Teams, Unternehmen und Organisationen übertragen.



# Die Ursprungsordnung nach Bert Hellinger in der Teamentwicklung

## Kommentar

Hellinger hat mit seiner Form des Arbeitens die Einen begeistert, aber aus verschiedenen Gründen auch polarisiert bis dahingehend, dass Warnungen vor dieser Art des therapeutischen Arbeitens ausgesprochen wurden.

Auch am Konzept der Ursprungsordnung gibt es sicherlich Kritikpunkte. So sehe ich z.B. die Aufforderung einer demütigen Haltung gegenüber Ranghöheren des Systems in seiner Einseitigkeit als fragwürdig. Ich bin überzeugt, dass im Sinne eines Gleichgewichts ein System oder ein Team auch ebensolche Normen und Regeln aufbauen muss, neue Teammitglieder zu integrieren und deren Ideen zu würdigen.

Andererseits habe ich in Teamentwicklungen folgende verblüffende Erfahrungen und Beobachtungen gemacht:

Ich fordere ein Team auf sich wortlos, also ohne verbale Kommunikation, in seiner Ursprungsordnung aufzustellen. Also die Person, die zuerst in das Team eingetreten ist, steht links und dann weiter in der Reihe der Eintritte. Dabei habe ich beobachtet, dass auch in größeren Teams über 10 Personen, die einzelnen Mitglieder ihren Platz in der Ursprungsordnung meist auf den Tag genau kennen.

Das bringt mich zur Hypothese, dass das Team diese Ordnung verinnerlicht und sie damit eine hohe Bedeutung hat. Ich weiß genau wo mein Platz ist.

Eine weitere Beobachtung ist, dass Konflikte oder Kommunikationsstörungen häufig dann deutlich werden, wenn die Ursprungsordnung verletzt wird. Das tritt z.B. dann auf wenn der junge, sehr selbstbewusste und kommunikative Kollege vom Eintritt an sehr forsch auftritt, bestehende Regeln und Normen sofort in Frage stellt und schnell Veränderungen oder Entscheidungen in seinem Sinne anstrebt. Ein anderer Fall ist die junge Führungskraft, die formell dann Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, aber in der Ursprungsordnung einen weit niedrigeren Rang hat. Hier ist dann sehr viel Fingerspitzengefühl gefragt.



# Die Ursprungsordnung nach Bert Hellinger in der Teamentwicklung

## Eigene Übung

- ✓ Nehmen Sie sich ein paar Moderationskarten und erstellen Sie die Ursprungsordnung Ihres Teams / Ihrer Abteilung.
- ✓ Notieren Sie dazu auf jeweils einer Karte den Namen des Teammitglieds und das Eintrittsdatum in das System.
- ✓ Bringen Sie die Karten in die Reihenfolge der Ursprungsordnung.

## Reflexionsfragen:

- Hat diese Ordnung eine Bedeutung für unser Team? Wenn ja, welche?
- Gibt die Ursprungsordnung eventuell Hinweise auf mögliche Kommunikationsstörungen zwischen einzelnen Teammitgliedern oder Gruppen?
- Gibt es aufgrund der Ursprungsordnung Grüppchenbildung im Team - zum Beispiel: die „Jungen“?
- Wie werden langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für ihre Verdienste gewürdigt? Werden diese respektvoll behandelt?
- Wie werden neue Teammitglieder im Team aufgenommen? Welche Rituale werden gepflegt? Kann ich mich als Neue / als Neuer mit meinen Ideen einbringen?
- ✓ Als Erweiterung oder Variante können Sie diese Übung auch direkt mit den Personen in Ihrem Team durchführen:
- ✓ Fordern Sie das Team auf sich in der Reihenfolge der Ursprungsordnung aufzustellen.
- ✓ Links steht das Teammitglied, das als erstes in das Team eingetreten ist, also das Ranghöchste im Sinne der Ursprungsordnung. Daneben dann das nächste und entsprechend so weiter. Dabei sollen die Personen nicht miteinander sprechen
- ✓ Überprüfen Sie die Ordnung, indem jede/r laut sein Eintrittsdatum sagt.



TEAM

# Die Ursprungsordnung nach Bert Hellinger in der Teamentwicklung



---

## Rechtliche Hinweise



>> [[Good Ware](#)] – Flaticon