

Gruppehoroskopet

Af Dr. Christof Niederwieser

I astrologien har enkelthoroskoper i mange århundreder været i centrum. Hvad enten det er mennesker, stater, organisationer eller mundankonstellationer, i reglen analyserer man enkelte tidspunkter. Hvis man vil bringe disse i forbindelse med hinanden, så er det i øjeblikket næsten kun muligt for forhold mellem to. Grupper fra tre personer og op derimod bliver med de hidtidige redskaber hurtigt meget uoverskuelige og unddrager sig på den måde en systematisk analyse.

Samtidig er netop et samlet blik på relationerne i en gruppe helt afgørende, hvis man vil foretage en systematisk analyse. Hvad enten det er i familien, i vennekredsen eller afdelingen på jobbet, i partiudvalget, regeringen eller ved G8 topmødet, på fodboldholdet, rockbandet eller i junglelejren, altid er gruppen mere end summen af dens individer og tomandsrelationer. Til det formål har Christof Niederwieser udviklet gruppehoroskopet, en speciel variant af synastrien, hvor et let tilgængeligt overblik over op til tyve horoskoper er muligt.

Lad os forestille os, at en klient kommer til Dem og siger: "I vores forskningsafdeling går det på en eller anden måde ikke godt. Ganske vist arbejder der gode ingeniører og teknikere. De er også meget flittige, gennemfører forbilledligt deres projektplaner. Men hvis man ved slutningen af forretningsåret søger efter succesfulde, innovative produktudviklinger, så er der slet ingenting. Kan De hjælpe os videre?"

Hidtidige værktøjer til gruppeanalyse

Man får fødselsdata for medarbejderne i denne afdeling. Og så går vanvidet i gang. Astrologien leverer fremragende redskaber til at udforske et menneskes eller en organisations individuelle karakter, styrker og svagheder. Også den tidsmæssige udvikling (transitter, progressioner, directioner, husrytmer etc.) og to horoskopers forhold til hinanden lader sig vældig godt analysere med de hidtidige astrologiske værktøjer. Betydelig vanskeligere bliver det derimod, hvis man gerne vil udforske gruppens dynamik astrologisk. Fra tre personer begynder det at blive besværligt.

Til den slags situationer har astrologer udviklet forskellige fremgangsmåder. Somme tider bliver de indbyrdes relationer reduceret til summen af tomandsforhold. Man ser på lederen i forhold til de enkelte



medarbejdere. Eller man analyserer problematiske tomandsforhold, måske mellem kolleger, der ikke kan udstå hinanden. Men hvad der er galt i afdelingen som helhed vil ikke kunne afklares på den måde.

Andre astrologer har et stort skrivebord eller en stor væg, hvor de anbringer alle enkelthoroskoper ved siden af hinanden og fordyber sig i dem i piruetter i timevis. Ved denne fremgangsmåde kan man bestemt nå sit mål instinktivt. Men der er altid en fare for, at man i strømmen



af information overser vigtige sammenhænge. Og dertil kommer, at denne metode er meget tidkrævende.

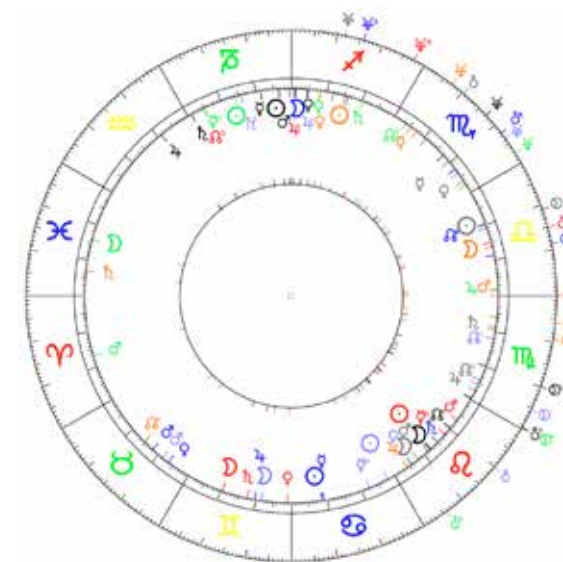
Så er der de velkendte redskaber til partneranalyse. Ved composit bliver halvsummene fra de enkelte horoskopfaktorer hos de to partnere beregnet og der bliver opstillet et nyt horoskop af dem. Ved combin bliver der fundet de aritmetiske midtpunkter mellem de to fødselstidspunkter og fødselsstedernes koordinater, og der beregnes et nyt horoskop af disse data. Begge findes også i gruppevarianten som multi-composit og multi-combin. Her kan man tilføje så mange personer, man vil, og får til slut en horoskoptegning på vanlig maner. Disse horoskoper viser vældig godt, hvad der udgør gruppen som selvstændigt væsen. Men de individuelle horoskoper forsvinder fuldstændigt i denne fremstilling. Man har ikke længere noget udgangspunkt for målrettet at tilføre ændringer til gruppen i betydningen organisationsudvikling eller systemterapi.

Tilbage er synastrien, som mange astrologiprogrammer også tilbyder som multi-synastri. Denne tilgang egner sig fremragende til to horoskoper, til en vis grad til tre horoskoper. Flere horoskoper er i denne fremstilling ganske vist mulige, men bliver hurtigt i den grad uoverskuelige, at de ikke rigtig kan bruges til at danne sig overblik.

Gruppehoroskopet

På denne baggrund har jeg for nogle år siden udviklet en ny præsentationsmetode, som egner

sig særlig godt til grupper på op til tyve personer. I gruppehoroskopet bliver horoskoperne for alle personer tegnet ind i den samme dyrekreds. Hver person får tilknyttet sin egen farve for simpelthen at kunne adskille dem fra hinanden. Fra ca. ti personer bliver farverne suppleret med geometriske figurer (planeter i cirkler, trekanter, firkanter, romber etc.), for at de enkelte horoskoper entydigt forbliver adskilt for øjet.



Eksempel: Gruppehoroskop for en forskningsafdeling

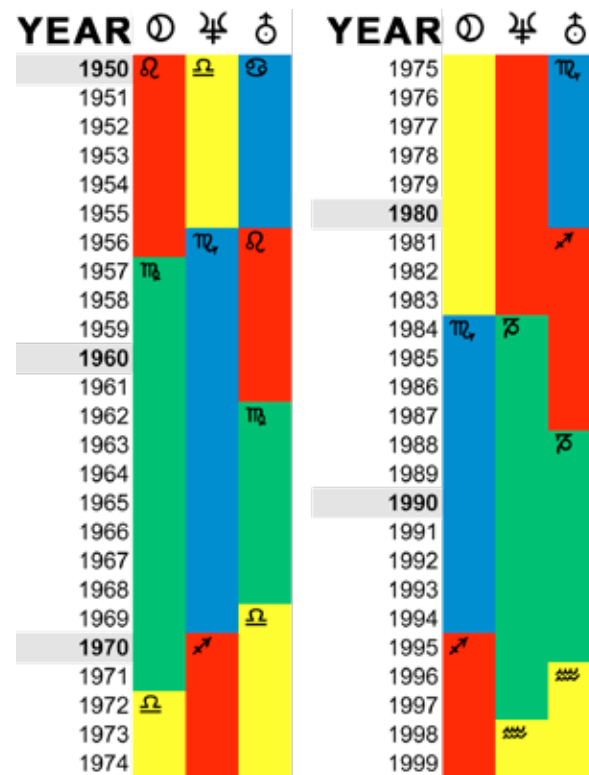
Til en gruppeanalyse fra fugleperspektiv anbefales det at placere fikspunktet 0° Vædder til venstre. Tilhængere af Hamborg skolen kan selvfølgelig også, som de plejer, anvende 0°

Vægt. Vil man derimod analysere et enkelt menneskes forhold til resten af gruppen, så vælger jeg den sædvanlige tilgang, og anbringer hans Ascendant til venstre. De andre horoskoper bliver så bygget rundt om det.

Farvesystematikken

For hurtigt at finde sig til rette i gruppehoroskoperne er det en fordel at foretage tildelingen af farverne til de enkelte horoskoper systematisk. Jeg anvender for eksempel altid farven sort til fokuspersionen (klient, afdelingsleder etc.). Farverne til de andre gruppemedlemmer kan man vælge efter elementet for deres soltegn (eller man kan vælge Ascendanterne eller MC'erne), altså f.eks. røde toner til ildtegnene, blå toner til vandtegnene, grønne/brune toner til jordtegnene og gule eller grå toner til lufttegnene. Man kan også til mænd og til kvinder henholdsvis anvende kolde og varme farver, eller til gamle og unge mennesker mørke og lyse farver.

Oftest er det mest passende farvevalg afhængigt af den enkelte gruppestruktur. Hvis der i en gruppe befinder sig mange personer med samme alder, køn eller dominerende astrologiske element, så vil dette kriterie være mindre egnet til farvesystematikken. Findes der i gruppen forskellige undergrupper – i tilfældet med forskningsafdelingen f.eks. de vigtigste produkter (produktområde A, B, C) eller de vigtigste funktioner (konstruktører, laboratorium, mønster-



Kollektivt præg hos de aktuelt erhvervsaktive årgange

udformning, design, patenter etc.), så vil dette muligvis være det mest formålstjenlige kriterie for farvesystematikken. Der er ingen grænser for varianterne. Vigtigt er her kun, at farvevalget imødekommer Deres intuition og at De hurtigt og pålideligt finder Dem til rette med det.

Den kollektive indflydelses niveau

I den simpleste variant bliver samtlige faktorer indtegnet i inderkredsen. Men for bedre at gøre gruppens kollektive præg synligt, tegner jeg som regel Uranus, Neptun og Pluto ind i yderkredsen. Sådan ses det hurtigt, hvilken generationsopgave der præger gruppemedlemmerne, hvordan gruppen er koblet til tidsåndens strømninger. Så ser vi i inderkredsen de personlige egenskaber (AC, MC, Måne til Saturn) og i yderkredsen de kulturelle briller, integreringen i mode, trends og generationer (Transsaturn planeterne). Når det passer til temaet, indfører jeg også de tilsvarende småplaneter der.

Et adskilt kollektivt niveau er også en fordel af den grund, at vi i nogle årtier havde en ubalance på højre halvdel af dyrekredsen. Hos de årgange, der aktuelt er i erhvervslivet (ca. 1950-1995) befinder Pluto sig mellem Løve og Skorpion, Neptun mellem Vægt og Stenbuk og Uranus mellem Krebs og Stenbuk. Hvis man indfører alle faktorer i inderkredsen, så opstår der hurtigt et indtryk af, at disse tegn skulle være overrepræsenterede. Endelig har et selvstændigt kollektivt niveau den behagelige sideeffekt, at grafikken derved bliver endnu mere overskuelig og ordnet.

Fokuspersonen i gruppehoroskopet

I grupper er der meget ofte en central person, som de andre samler sig om. For det meste er det grundlæggeren eller lederen af gruppen. I eksemplet ser vi en afdeling for forskning og udvikling i en mellemstor virksomhed. Som det ofte er i astrologisk virksomhedsrådgivning, foreligger kun middagstidspunkterne og af den grund ingen aksepositioner. Den mangeårige afdelingsleder er tegnet ind med sort. Med Sol, Merkur, Mars og Saturn i Stenbukken er han en vældig god administrator, flittig, yderst pålidelig og altid forpligtet overfor virksomhedens værdier og forretningsførelsen. Stenbukdominansen gør ham til en ideel repræsentant med udpræget sans for "man-princippet" (hvad man gør og hvad man ikke gør). Til sine medarbejdere plejer han et korrekt forhold, der er bygget på retfærdighed. Med Måne og Måneknuder i Løven har han dertil et udpræget hjerte for menneskene i sin afdeling. Han giver dem mange friheder, går altid ind for løn og bonus op mod den øvre grænse og holder mange ubehageligheder væk fra dem. "Mine folk skal kunne koncentrere sig om deres projekter og må ikke forstyrres i arbejdet!"

I rekrutteringen sidder afdelingslederen ofte på en central plads. Og mange udvælger kandidaterne gennem deres eget horoskops briller. De beslutter sig for nogen, der ligner dem og virker sympatiske, og i mindre grad for nogen,

der medbringer de bedste forudsætninger for stillingens profil. Netop ved mangeårige afdelingsledere konstaterer jeg ofte i rådgivningen, at disse direkte har bygget medarbejderne rundt om deres eget horoskop, så at sige som en udvidelse af deres egen personlighed. Også i dette gruppehoroskop er trængslen omkring afdelingslederens Venus og Måne påfaldende. Talrige medarbejderplaneter putter sig tæt ind til dem.

Forskningsafdeling uden nytænkning

Den centrale opgave for en forsknings- og udviklingsafdeling er udviklingen af fornyelse. Virksomhedens produkter skal løbende tilpasses kundernes behov svarende til teknikkens nyeste stade. Ideelt yder forsknings- og udviklingsafdelingen pionerarbejde og opfinder nye teknologiske løsninger, som hidtil ikke fandtes i denne form.



Denne centrale opgave repræsenteres af tegnene Vandbærer, Fisk og Vædder. Det skabende potentiale for det uopdagede, hvorfra

nye ideer som sarte små planter forsigtigt udkrystalliserer sig, ligger i Fiskene. Vil man vove fuldkommen nye veje, så må man vove sig ud i disse det ukendtes tåger og have. Nedefra river Vædderen dette nyskabende frem i lyset og løber ud i verden med det. Han er pioneren, der driver ideen frem gennem legende udforskning og afprøvning, der gennem forsøg og fejl eksperimenterer sig frem til mulighederne for realisering. Han er innovationsmesteren, der bringer nye impulser ind i gruppen og – ofte i kaotisk Zigzag – påbegynder nye projekter og derved danner den første fortrop.

Oven over flyver Vandbæreren som en fugl gennem de nyeste innovationers verden. Han besigtiger de nyeste opfindelser, trends og ideer, som cirkulerer på stedet, altid på jagt efter det usædvanlige, efter nyskabende byggeklodser, som han kan bruge til forbedring af sine egne udviklinger. I astrologien bliver opfinderånd hyp-pigt tilskrevet Vandbæreren, hhv. dens hersker Uranus. Men det er kun den halve sandhed. For i første række er han budbringeren, der samler de nyskabelser, der er født i Fiskene og sammenfletter sine opfindelser af dem.

En forskningsafdeling burde altså især have vægten lagt på Vandbærer, Fisk og Vædder for overhovedet at kunne udvikle ægte nytænkning. Eksemplets gruppehoroskop derimod er i denne sektor nærmest tomt. Allerede ved første blik kan man erkende, at denne forsknings- og udviklingsafdeling næppe vil være i stand til at opfinde

succesfulde, innovative produkter.

Ganske vist har afdelingslederen med Jupiter i Vandbæreren bestemt en udpræget interesse i de nyeste indsigter på videnskabens område og ville selv gerne bruge mere tid på forskning. Men han er i de daglige forretninger i den grad overbelastet med organisatoriske forpligtelser, at hans Jupiter i Vandbæreren de facto er lammet. Ellers er det den anden Stenbuk (grøn farve), der befinder sig i innovationszonen med en Fiskemåne og en Væddermars. Men på grund af hans lave uddannelse har han kun bragt det til at blive teknisk tegner og tilbringer sin tid med rentegning af bestående skitser og planer. Sin trang til at eksperimentere udlever han kun privat i sit hobbyværksted.

Det øvrige team orienterer sig hellere omkring det bestående. Produktnyheder er først og fremmest rekombinationer af etablerede produkter i nye farver, nye materialer og ny indpakning. Særlig påfaldende er afdelingens planetkoncentration i Løven. Dette afspejles allerede i lokalerne. Mens kontorerne i resten af firmaet er meget trange, er F & U afdelingen ved "historiske tilfældigheder" anbragt i et meget stort rum med megen plads. Hver medarbejder har der opbygget sin egen velbehags-ø. Mens der i de andre afdelinger hersker hektisk nervøsitet, skrider man her langsomt og værdigt gennem gangen. Meget passende til Løveophobningen findes der i firmaet et bevinget ord: "Hos os betyder F & U ikke forsk-

ning og udvikling, men Fritid og Hvile (bogstaverne passer på tysk, men ikke på dansk o.a.). Mens denne løvedominans eksempelvis kan sørge for fremragende resultater i en marketingafdeling, var dens bidrag til forskningsafdelingens centrale mål overskuelige.

Systemiske løsningstiltag

Ideelt lader den slags gruppemangler sig udligne gennem nyansættelse af medarbejdere med stærk repræsentation i de tomme dyrekredsområder. Men det nødvendige budget til at udvide antal hoveder er ikke altid til stede. Alligevel findes der altid midler og veje til at forbedre situationen indenfor det muliges rammer. I dette tilfælde fandtes der flere skruer at dreje på:

Således blev en del af organisationsopgaverne af lederen uddelegeret til Løven (i rød farve). Denne viste sig at være en udmærket organisator og gik med stort engagement op i sin nye opgave. På den måde havde afdelingslederen mere tid



til at holde sig opdateret med det aktuelle stadiet i den teknologiske udvikling og engagere sig mere i forskningen. Den grønne medarbejder med Måne og Mars i innovationszonen fik overdraget et projekt på grundforskningens område. Der til kom, at han trods sin fremskredne alder fik

mulighed for at tage flere videreuddannelser og deltage regelmæssigt i fagmesser og kongresser. Også han voksede hurtigt ind i sin nye rolle og forbløffer siden regelmæssigt teamet med ukonventionelle ideer og pragmatiske løsningstiltag, som ingen tidligere havde tiltroet ham.

Endelig viste det sig, at husets egen værktøjsmageri måtte lukkes pga. en nødvendig restrukturering, hvor tillidsmanden havde forhandlet sig til tre af de ti ramte medarbejdere. I den astrologiske strukturanalyse faldt mine øjne ligefrem på to Vandbærere af årgang 1962 med en enorm ophobning af planeter i dette tegn. I personlige samtaler viste den ene sig hurtigt som en ekstrem Rasmus modsat, som der ifølge lederen i værktøjsmageriet også havde været regelmæssige diskussioner med. Den anden var i sin vilde ungdom draget ud i verden som punker og havde derfor ingen eksamen. Gennem en mere eller mindre uplanlagt familiedannelse blev han omsider holdt fast og var kommet til firmaet som hjælpearbejder. Med sin hurtige opfattelsesevne, sin selvstændige arbejdsmåde og sine fiffige indfald var han avanceret til stedfortrædende afdelingsleder i værktøjsmageriet. Privat havde han gennem årene tilegnet sig en omfattende viden og forbløffede mig i samtaler bl.a. med beskrivelser af molekularstrukturer og Nietzscheciter. Det var et forsøg værd. Således blev han flyttet hen som hjælpeassistent i forskningsafdelingen. Der blomstrede han faktisk op og udviklede snart en enorm motivation. I mellemtiden har firmaet

sågar anmeldt et patent i hans navn.

Derudover blev der i afdelingen – ud over en række yderligere forholdsregler – også installeret nogle astrologiske proteser. Den mulighed vil jeg på et givet tidspunkt komme nærmere ind på. Som et første indblik i gruppehoroskopets enorme potentiale må disse beskrivelser være tilstrækkelige.

Videre anvendelsesmuligheder for gruppehoroskopet

Jeg har udviklet gruppehoroskopet på grund af behovene på områderne personale og organisation. Også til marketing- og brandingprojekter anvender jeg det regelmæssigt, f.eks. til markedsanalyser, konkurrencesammenligninger og positionering og repositionering af produkter og mærker. Men anvendelsesmulighederne går selvfølgelig langt videre. Grundlæggende er gruppehoroskopet overalt en stor hjælp der, hvor man ønsker at analysere sammenhænge mellem tre eller flere horoskoper.

Et vigtigt område er den systemiske familieanalyse. Her kan gruppehoroskopet meget hurtigt vise familiestrukturen og de interne relationsmønstre. Her er det også spændende at følge anerækkerne og deres sammenfletninger flere generationer tilbage. Også på området partnerskab er gruppehoroskopet vældig nyttigt. Den

som hyppigt ramler ind i den forkerte, ham eller hende kan man anbefale et gruppehoroskop for alle hidtidige partnere. Det viser sig meget hurtigt, hvilke søgemønstre man ubevidst hidtil har fulgt. Som et tredje eksempel vil jeg gerne nævne mundanastrologien. For netop her er et fælles blik på mange horoskoper ofte absolut nødvendigt og hidtil meget tidkrævende. Gruppehoroskoper for de vigtigste geopolitiske stater og politikere, for partierne eller regeringen i et land eller for de vigtigste firmaer i en branche er her et vældigt fremskridt. Man ser med et blik, hvem der f.eks. netop er ramt af transit Saturn-Neptun kvadratet, og hvem der som bærer af denne konstellation skal kigges nærmere på.

Disse og talrige andre anvendelsesmuligheder for gruppehoroskopet vil jeg i fremtiden præsentere nærmere. Foreløbig vil jeg gerne opmuntre Dem til selv at eksperimentere med det: i vennekredsen, i familien, for kolleger, frem til vigtige tidspunkter i Deres liv. Var astrologien hidtil begrænset til enkelte personer, organisationer og begivenheder, så står det store samlede overblikket verden nu åben for Dem.



Dr. Christof Niederwieser

Har en universitetsgrad i "International økonomi" fra universitetet i Innsbruck (Østrig); mange års management erfaring i musikbranchen; omfattende astrologisk forskning

med fokus på erhvervsastrologi, udvikling af nye tydnings teknikker og talrige publikationer og foredrag om nye veje i astrologien; leder af studieforløbet erhvervsastrologi; astrologisk virksomhedsrådgivning med AstroMANAGEMENT.

Hjemmesider:

På tysk: www.astro-management.com

På engelsk: www.business-astrology.com

Youtube: www.youtube.com/user/astromanagement

Prognose: www.prognostik.com

Artiklen har været bragt i det schweiziske tidsskrift Astrologie Heute, nr. 180, april/maj 2016 og også oversat i det engelske The Mountain Astrologer.

Oversat fra tysk af Aase Kærsgaard FAS – fagmedlem og formand for Astrologisk Selskab

Astrologikon

Medlemsblad for Astrologisk Selskab

ISSN 1904-3449

Net: www.astrologikon.dk

Email: selskabet@asel.dk

Copyright © 2018 Astrologisk Selskab

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

Redaktionen udgøres af Selskabets bestyrelse plus de skrivende medlemmer.

Ansv. red. er formanden.

Layout: Ditte Andreasson.

Gratis for medlemmer og udkommer, når der er stof til et nyt nummer.