

Øvelsen har udgangspunkt i bogen "Trauma in organisaties" (på dansk: Traumer i organisationer) af Philippe Bailleur.

Lav organisationens tidslinie – fra opstart til nu

Baggrunden

Når vi beskæftiger os med organisations tidslinie/historie, er det et forsøg på at skabe mening. Og et forsøg på at få øje på de begivenheder eller hændelser, som måske ikke har fået opmærksomhed nok, som ikke har fået anerkendelse for at de var skelsættende og for nogle nærmest traumatiske.

Når man skal have overblik over hvad organisationen har gennemlevet af begivenheder og hændelser, som kan have sat sig spor i organisationens energi, er det vigtigt at lave en tidslinje. Det essentielle i en bagudskuende undersøgelse bygger på udvikling, dvs hvad er der sket over tid, hvad er forandret. Det er vigtigt at se på begivenhederne med datidens øjne. Der er mange ting i dag, som vi er klogere på end for fx 10 år siden, så se situationen med tidens kontekst.

Det er vigtigt, at man før opstart på tidslinjen er tydelig omkring, hvad man egentlig vil undersøge. Uden et forudbestemt fokus vil det blot blive en tilfældig opremsning af begivenheder og årstal.

Organisationens tidslinie omhandler begivenheder, som har haft skelsættende/indgribende betydning for organisationen og medarbejderne. Det kan være opkøb, fusion, direktørskifte, alvorlig arbejdsulykke, større fyringsrunder, brand, ændret produktmix mm. Og vær opmærksom på at vi ikke på forhånd kan vide, hvad der er skelsættende, så tidslinien skal angive begivenheder, som har medført ændringer og forandringer. Vigtige begivenheder omtales dog ofte som før/efter.

Det praktiske

Det mest overskuelige vil være at anvende en lang væg, fx i mødelokale/kantine eller andet sted med en lang sammenhængende væg. Hæng evt et langt brown-paper op, så det kan rulles sammen efter mødet og gengives elektronisk eller tag billeder med smartphone af den færdige opstilling.

Store post-it sedler og skriveredskaber skal anvendes.

Afsæt 2 timer til opstillingen

Deltagere

Det er vigtigt med en god blanding af medarbejder anciennitet og vigtigt at få deltagere med som har et så langt kendskab til organisationens historie som muligt. Det er samtidig vigtigt at hele ledergruppen er med.

Metoden

Udpeg en mødeansvarlig, som står for det praktiske.

Lad deltagerne stille sig op i en lang række, med den korteste anciennitet først. Dan grupper af 3, startende fra kortest anciennitet og opefter.

Lad grupperne snakke sammen om begivenheder, som de har oplevet som skelsættende. Vær ikke dømmende overfor andres oplevelse. Det kan være at udfasning af et bestemt produkt, gav god mening i direktørens/bestyrelsens øjne, men kan være oplevet som en udfasning af virksomhedens sjæl for medarbejdere.

Lad deltagerne skrive begivenheder og måned/årstal på post-it sedler (post-it sedler skal være af en størrelse så det er til at læse, hvad der bliver skrevet på sedlen).

Når alle grupper er færdige, hænges post-it sedlerne op så de indgår i kronologisk rækkefølge. Start med i dag og bevæg jer tilbage gennem tiden.

Hvad blev ikke set, hvad blev ikke italesat eller hvad blev solgt ud, da begivenheden/hændelsen fandt sted. Det er spændinger, som sidder i væggene, i medarbejdere mm.

Læg mærke til stemmeføring, bevægelser og dynamik undervejs. Hvis stemmen fx sænkes, så ligger der helt sikkert noget uafklaret i begivenheden/hændelsen.

Afslutning

Når man har listet begivenheder/hændelser op, skal man vurdere om man har fået det hele med eller om der er andre, der kan bidrage til historien, fx en fra bestyrelsen, den nu pensionerede tidligere ejer mv.

Kig på om der er temaer, der går igen igennem historien. Det behøver ikke være fuldstændig enslydende, men lignende temaer. Fx at man gentagne gange har trukket et produkt tilbage, lige inden det skal på markedet. At der viser sig et mønster af uenigheder (ejere, myndigheder, naboer) mm. Det kan også være at I ligefrem har mærket på mødet, at en bestemt begivenhed fremkalder en fornemmelse af lav-energi-punkt.

Disse temaer vil være de første, der skal kigges på. Hvad ville have hjulpet, hvis oplevelsen skulle have været opfattet anderledes. Er der nogen, som skulle have været æret, men som man i stedet for ikke må nævne. Hvad er det for en læring, som ligger bag og som endnu ikke er grebet.

Overordnet sagt vil leder man efter hvor der er sket en differentiering (noget nyt), som ikke er integreret (i mening og sammenhæng).

Tidslinien er et projekt for ledergruppen/bestyrelsen, som efterfølgende skal i gang med at kigge hvordan man kan anerkende, at alt i historien ikke har været let og hvad nogle begivenheder forsøger at fortælle her mange år efter. Ofte er der en/flere nuværende medarbejder, som giver særlig udtryk for temaet. Som bliver ved med at "brokke sig". Det er vigtigt at høre denne/disse medarbejdere om, hvad der er årsag til deres udmeldinger. Der ligger en nøgle til forløsning heri.

En supplerende/efterfølgende metode til tidslinien kunne være en organisationsopstilling, hvor man bruger kroppen og ikke kun hjernens evne til at huske ting til at få det usete frem. Organisationsopstilling er en anerkendt metode i udlandet.