



Brug et teammøde til at styrke det relationelle netværk: Byg en tidslinje

Formålet med denne øvelse er at styrke medarbejdernes relation til arbejdspladsen og til hinanden, ved bygge en tidslinje og kigge tilbage på arbejdspladsens historie. Denne øvelse kan du bruge til et temamøde på ca 2 timer med et team eller en gruppe, der arbejder sammen.

Der er få organisationer, der aldrig oplever indgribende hændelser eller vedvarende stressorer. De fleste grupper oplever noget i løbet af deres historie, som sætter spor. Er alle disse oplevelser traumer, som skal behandles eller heles?



Nej, selvfølgelig ikke. Men nogle gange er det en god idé at dykke lidt ned i organisationens historie. Når man fx går i gang med en strategiændring, og oplever, at man ikke kommer nogen vegne. Eller dynamikken for at arbejde med de (ellers gode) ideer for fremtiden udebliver. Så kan det være en god idé lige at give luft og lys til organisationens historie og de tilhørende følelser, inden man tager det næste skridt fremad.

1. Inden du går i gang

Inden du går i gang, skal du overveje, om gruppen er parat til øvelsen. Hvis det er første gang, du beder gruppemedlemmer sætte ord på oplevelser, som har påvirket én på det personlige plan, så vil den enkelte måske reagere med tavshed, usikkerhed eller endda føle skam. Der er brug for en vis grad af tillid til hinanden i gruppen. Hvis du er gruppens leder, er det også en god idé at overveje, om du er den rette til at facilitere øvelsen. Er gruppen vant til, at du beder dem deltage i sådan en øvelse? Du kan måske få hjælp af en intern eller ekstern konsulent. Brug din sunde fornuft og lyt til din intuition.

2. Kom i gang

Du skal bruge et lokale med en lang, tom væg. Sæt evt et stort stykke brown paper på væggen. Eller du kan bruge et frit gulv, hvor du lægger et langt reb ud.

Giv korte og klare instrukser. Hvis gruppen ikke kommer i gang, så overvej endnu en gang, om deltagerne er klar til processen. Eller om du selv er klar til at facilitere øvelsen. Sådan noget fornemmer gruppen hårfin.

3. Øvelsen

Lad deltagerne snakke sammen i par eller små grupper om øjeblikke, som de har oplevet som værende indgribende. Se listen med eksempler på indgribende hændelser og stressorer her. Du kan evt bede om både positive og negative indgribende oplevelser, så længe de positive ikke bliver brugt til at fejde de negative oplevelser ind under gulvtæppet. Vær opmærksom på en god blanding af deltagernes anciennitet ved gruppesammensætningen. Deltagerne kan bruge store post-its eller A4 papir og tusser, så det bliver nemt at læse for hele gruppen ved præsentationen. Så er I klar til det næste skridt:



Læg sedlerne på historielinjen, og lad deltagerne fortælle om det, de har beskrevet. Start ved begyndelsen og arbejd hen til nuet. Prøv at være opmærksom på deltageres reaktioner under gennemgang af historien. Det bliver som regel ret tydeligt, hvornår deltagerne mener, at en begivenhed har været skælsættende. Der tales tit om før/efter flytningen, fusionen, fyringsrunden, etc.

4. Afslutning

Ofte oplever deltagerne en lettelse og samhørighed, når det bliver anerkendt, at ikke alt i historien har været let at bearbejde. Til sidst er det vigtigt at tale om, hvilken læring, der tages med fra øvelsen:

- Hvad har eller ville have hjulpet deltagerne i at komme videre efter en indgribende hændelse?
- Hvad skal gruppen tage med fra historien til fremtiden?
- Hvad kan man takke organisationen for? Om ikke andet, kan man takke organisationen for, at den har givet én mulighed for at kunne være en del af den (at blive inkluderet)

Gruppen vælger, om der findes et symbol for organisationens historie, som kan minde jer om, hvad I har oplevet i organisationens historie. Det kan være tidslinjen, evt forsynet med billeder af medarbejdere der er kommet (og gået), eller et produkt eller en genstand, som fortæller sin egen historie.

Inden øvelsen afsluttes, skal du være opmærksom på, om der er noget, der skal handles på eller genoptages ved en ny lejlighed. Udbyttet af øvelsen kan gå tabt, hvis man bagefter vender tilbage til dagligdagen, uden at skele til, at I har brugt flere timer på at styrke deltageres relationer til organisationen og til hinanden.

Fra bogen "Trauma in organisaties" (på dansk: Traumer i organisationer) af Philippe Bailleux.