



Find årsagerne til mulige organisationstraumer

Der er få organisationer, der aldrig oplever alvorlige 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 fortiden.

Gå på opdagelse i din egen organisationens historie, og se om der kan være grobund for et organisationstraume. Måske har der været indgribende hændelser som ikke er blevet afsluttet i medarbejdernes hoved. Eller I arbejder under vedvarende stressorer, uden at tage et pusterum.



Hvis du vil vide hvordan du opdager dem, kan du stille dig selv og andre følgende spørgsmål:

- Har der været bemærkelsesværdige begivenheder, fx organisationsændringer, firingsrunder, flytninger? Hvor relevante er disse begivenheder nu?
- Har organisationen haft voksevækst? Er der kommet flere mennesker, eller produkter? Er der kommet nye mål?
- Har finansieringssituationen ændret sig? Er der kommet nye investorer, eller er der skåret i bevillingerne?
- Er de tidligste kunder der stadigvæk? Er der kommet en ny målgruppe? Og har dette været bevidst?
- Er der sket ulykker, eller har der været produkter eller tjenester, der har skadet nogen (såvel medarbejdere som kunder/brugere)?
- Hvem forlod organisationen og på hvilken måde? Er der sket uretfærdigheder? Hvem er ikke blevet tilstrækkelig anerkendt eller belønnet? Hvad er gået tabt, frastødt, eller afsluttet på upassende vis?
- Hvordan har organisationens mission, vision og strategi udviklet sig over årene? Giver disse en tydelig ledetråd for såvel ledelse som medarbejdere? Eller tales der kun om dem på direktionsgangen?

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