

De geschiedenisclub

Een groepje van circa zes à zeven leidinggevenden en medewerkers komt bijeen om deel te nemen aan een eenmalige 'geschiedenisclub'. De aanwezigen zitten in een kring en vertellen over hoe het vroeger ging: "Vertel eens over vroeger." Vragen die als leidraad aan de orde kunnen komen, trechteren van de organisatie naar de communicatie. Voorbeelden zijn onder andere:

- Hoe zag het bedrijf er vroeger uit?
- Wat ging er vroeger goed (beter dan nu), en wat ging er minder goed?
- Wat waren kritieke gebeurtenissen uit het verleden?
- Hoe is daarmee omgegaan?
- Wat is er veranderd?
- Waarom werken mensen hier, wat vinden ze hier aantrekkelijk? Waar balen ze van?
- Waarom gaan mensen hier weg?
- Hoe verliep de communicatie tijdens voorgaande veranderingen?
- Vertel eens iets over timing van de informatie en de kwaliteit ervan?
- Wat was de rol van de leidinggevende daarbij?
- Hoe spraken medewerkers over de verandering met elkaar?
- Hoe verliepen geruchten?
- Hoe werd omgegaan met onzekerheid bij de medewerkers?
- Wat werkte destijds goed in de communicatie?
- Wat zouden we nu meer/minder moeten doen in de communicatie?

De deelnemers worden geselecteerd op basis van anciënniteit/ervaring, op basis van kennis van hetgeen er is gebeurd en kennis van de organisatie. Bereid ze aan de hand van de vragen wel voor op de geschiedenisclub. Een externe gespreksleider begeleidt het gesprek (dat ongeveer drie uur duurt) en er is ook een notulist. De verhalen worden niet op naam genoteerd (vanwege de vertrouwelijkheid).

Deze methodiek wint vandaag de dag aan populariteit, omdat inzicht in slaag- en faalfactoren van veranderingen in het verleden, kan helpen toekomstige veranderingen meer succesvol te laten verlopen. Door het werken in een groep komen verschillende opvattingen en beelden van deelnemers bij elkaar, waardoor als totaal een rijker beeld kan ontstaan.