

Historielijn

Wat is het?

Een historielijn is een manier om ervaringen van een groep in een bepaalde tijdsperiode naar boven te halen, onderling te delen en te visualiseren. Het gaat om het gezamenlijk in kaart brengen van bijvoorbeeld de geschiedenis van een organisatie, het verloop van een bepaald project, de samenwerking in een team, of de manier waarop men tot dan toe met een bepaald vraagstuk omgaat. Als vertrekpunt voor het ontwerpen van nieuwe oplossingen, het identificeren van leervraagstukken,

Waarvoor te gebruiken?

Bij het (re)construeren van een historielijn, maak je als het ware samen een verhaal. Dat heeft de onder meer de volgende functies:

- Binding tussen de teamleden versterken. Vaak komt tijdens het maken van de verhaallijn naar voren dat mensen bepaalde periodes verschillend hebben beleefd. Het werkt krachtig om dat met elkaar te delen. Ook wordt het voor mensen die nog relatief kort bij een team zijn makkelijker om zich ook eigenaar van het geheel te voelen. Omdat je samen de balans opmaakt en samen ontdekt waardoor bepaalde gewoontes zijn gevormd ('why things are the way they are') ontstaat er gevoelsmatig een nieuw gezamenlijk vertrekpunt.
- Reflectie op de eigen praktijk: hoe doen we het eigenlijk? Door samen stil te staan bij de manier waarop je als groep een bepaald vraagstuk in de loop der tijd aanpakt, worden patronen zichtbaar. Effectieve en ineffectieve.... Je kunt hiermee leren van de eigen ervaringen.
- Basis voor bepalen van nieuwe doelen in de toekomst, of voor het ontwerpen van nieuwe aanpakken. Door de ervaringen tot een bepaald moment samen te pakken, ontstaat een natuurlijk platform om door te ontwikkelen. 'Okee, we staan nu hier, wat is een logische volgende stap?' Of: 'Hoe hebben we het tot nu toe gedaan, wat willen we anders gaan doen...?'
- Energie voor veranderen. Gek genoeg maakt het samen terugkijken altijd energie vrij voor het anders aanpakken van zaken, en voor het loslaten van het vertrouwde. Een soort 'voorjaars schoonmaak'-gevoel. Belangrijke factor hierin is dat de deelnemers beseffen dat ze iets gezamenlijks hebben met het vraagstuk en/of de groep/organisatie.

Achtergronden

De historielijn methodiek komt in verschillende varianten voor in verschillende soorten publicaties en praktijken. Een paar belangrijke bronnen:

- De verhaallijnen-aanpak van Kenneth en Mary Gergen (Gergen, 1988; Sannen, 1998) die veel gebruikt wordt als onderzoeksmethodiek. (vergelijkbaar met Pieter-Jans leerloopbanen onderzoek)
- Barbara Bunker & Billie Alban (1997) ontwikkelden een history line methode voor gebruik in Large Scale Interventions, als een belangrijke stap in 'future search' processen, waarbij mensen gezamenlijk een organisatie (onderdeel) of proces herontwerpen.
- Paul en Sibrenne beschrijven de methodiek als een hulpmiddel in het kennisproductief ontwerpen.

- In de LEOP hebben Saskia en Barbara hem gebruikt als evaluatie van een leerjaar: wat hebben we nu samen meegemaakt....? Wat waren mooie momenten? Een bijzonder bindende manier van evalueren.
- Saskia en Cees hebben de methode gebruikt in een onderzoek naar 'teamleren', als een eerste stap om met teams samen te komen tot leervragen: Wat houdt je nu bezig? Waarin wil je investeren als team?
- Een hele mooie uitgebreide toepassing is te vinden in de hoek van de 'learning history' (Hillary Bradbury), waarbij je de hele organisatie betreft bij een grootschalig onderzoek naar een bepaalde leerervaring. Dat is echt een aparte leerinterventie die we hier niet verder omschrijven. Voor meer info zie: <http://ccs.mit.edu/lh/> (field manual for the learning historian).

Wat heb je nodig:

- 2 uur (minimaal). Afhankelijk van de toepassing. Zorg dat je echt de tijd hebt. Je kunt eventueel wel een verkorte versie maken, waarbij bijvoorbeeld een aantal sleutelfiguren kort een historielijn schetsen, maar dat heeft wel andere effecten (veel minder verstrekkend).
- Flipovervellen of behangrollen, stiften, etc....

Toepassing 1: Historielijn voor vernieuwing

Als startpunt voor het identificeren van leervragen/doelen, of voor het herontwerpen van de aanpak of het systeem....

- Zorg voor een zo compleet mogelijke groep.
- Bepaal een startpunt: vanaf waar begint de geschiedenis?? (is goede vraag, soms begint hij voor de officiële oprichting van een team).
- Schrijf een tijdslijn op het papier, van beginpunt tot heden.
- Inventariseer met de groep: welke belangrijke gebeurtenissen hebben jullie samen meegemaakt? Hoe hebben jullie die ervaren? Zorg dat mensen echt ervaringen en gezichtspunten delen, en beweeg mee met wat er boven komt. Soms is het belangrijk om bij sommige punten langer stil te staan.
- Vervolgens kun je verschillende kanten op. Twee mogelijkheden (ter inspiratie):
 1. 'waarderen': als je een bepaald thema wilt onderzoeken, bijvoorbeeld 'samenwerking als team' kun je de deelnemers vragen de afgelopen periode te waarderen. Op welke momenten had je sterk het gevoel als team te opereren? Je tekent die pieken op de historielijn. Vervolgens kun je op die pieken inzoomen: wat was er toen...? Wat is dus blijkbaar 'samenwerking als team' voor jullie? Je kunt ook een aantal dieptepunten onderzoeken. (Het lijkt dan een beetje op critical incidents). Bijzonder geschikt om 'vage' noties als: een krachtig team zijn, een zelfsturend team etc... concreet te maken. Wat houdt dat voor *dit* team in? Ook als je de historielijn gebruikt om te evalueren is dit een logische stap.
 2. 'balans opmaken': wat houdt iedereen nu bezig? Wat zijn volgens ieder nu belangrijke uitdagingen voor dit team, die jou bezighouden? Ieder schrijft zijn eigen antwoord op een metaplanbriefje, die orden je gezamenlijk, om daaruit belangrijke vraagstukken en uitdagingen voor het team te destilleren. Die kun je als leervraagstuk gaan aanpakken. Omdat je met zijn alleen hebt gekeken naar het team als geheel, kan iedereen nu ook denken vanuit 'wat is nodig voor het team als geheel'. Vooral voor teamleiders is dit vaak een prettige ervaring, het gaat ineens 'vanzelf'.

NB: dit is een soort 'basisrecept': je kunt hier eindeloos op variëren... naar gelang het vraagstuk, de grootte van de groep, de doelen die je nastreeft....

Toepassing 2: Historielijn voor kennisproductiviteit

Paul en Sibrenne beschrijven de volgende aanpak, zeer geschikt voor het ontwerpen van nieuwe oplossingen (bijvoorbeeld in Communities of Practice, projectgroepen, ...):

- De facilitator stelt de vraag 'Wanneer was de eerste keer dat dit vraagstuk ter sprake kwam?' Op behangerspapier wordt vervolgens de tijdslijn weergegeven van de genoemde datum tot 1 jaar na nu.
- De volgende vragen die gesteld worden zijn: 'Wat zijn voor de organisatie belangrijke gebeurtenissen geweest? Wat zijn voor jou persoonlijk belangrijke gebeurtenissen geweest? En wat is in de omgeving van de organisatie gebeurt? Deelnemers gaan individueel aan de slag en noteren hun antwoorden op metaplanblokjes.
- Vervolgens wordt iedereen uitgenodigd zijn of haar briefjes op de tijdslijn te plakken.
- De deelnemers lopen in 2/3-tallen langs de lijn. Ze gaan op zoek naar herkenbare patronen. Plenair worden de gevonden patronen besproken. De patronen kunnen worden samengevat in een gezamenlijke mind map.
- Deelnemers bouwen zo voort op elkaars ideeën

Enkele ervaringsinzichten

- Mensen starten vaak wat aarzelend, maar kunnen helemaal gegrepen worden als ze aan het vertellen en luisteren slaan. Ik merk vaak een hoge vorm van *concentratie*. Twee uur zonder pauze kom je makkelijk door. Veel teams hebben het eigenlijk nooit op deze manier over hun samenwerking.
- De *manier waarop de historielijn vormkrijgt* is heel veelzeggend voor de dynamiek in een team. Zo heb ik het meegemaakt dat er een heel heldere, overzichtelijke lijn ontstond, die we in periodes konden indelen. Maar ik heb het ook meegemaakt dat mensen absoluut niet meer konden reconstrueren wanneer wat gebeurd was, wie wanneer bij het team gekomen was (deelnemers gingen hun eigen startdatum opzoeken in de agenda...), etc. Dat was heel veelzeggend voor de situatie van het team, ze voelden zich in een soort wildwaterbaan, en waren heel ad hoc aan het werk, waardoor ze van de ene gebeurtenis in de volgende rolden. Het proberen te maken van de lijn leverde een enorm krachtig inzicht op: 'we moeten echt even pas op de plaats maken en even op de lange termijn kijken wat we willen doen'. Voor het ene team is het toetreden of uittreden van teamleden een belangrijke gebeurtenis, een ander team noemt dat niet eens... Ook dat zegt iets over wat voor een team belangrijk is.
- De methode is ook bijzonder effectief in situaties waarin de teamleider wel bepaalde dingen signaleert ('het is belangrijk dat we meer als eenheid gaan functioneren, ik zie iedereen maar in zijn eentje modderen'), maar de teamleden zich over andere dingen druk maken, omdat ze vooral vanuit een individueel perspectief kijken ('hoe krijg ik in hemelsnaam mijn lessen voorbereid, hoe voer ik die studieplanner in...'). Door samen stil te staan bij de ontwikkeling van *het team*, kijkt iedereen ineens *vanuit teamperspectief*. Dan ontstaat ruimte om bijvoorbeeld te praten over de manier waarop de teamleider doelen uitzet en zijn rol vormgeeft, of over de positie die het team inneemt in het geheel, uitstraling naar de buitenwereld, teamdoelen....
- Soms fungeert het gesprek ook als een vorm van '*clearing*'. Omdat ieder zijn beleving verteld komen ineens verschillen naar boven. Het feit dat dit 'gehoord' wordt is belangrijk. Zo maakte ik een keer mee dat een teamlid het vertrek van 3 collega's als

kernmoment opwierp. Dat hoorde voor hem op de historielijn omdat het diepe indruk had gemaakt. Hij had het heel vervelend gevonden. Voor de teamleider een eye opener, die was tijdens het vertrek zo druk bezig geweest met een goede afronding voor de 3 vertrekkende mensen, dat hij het eigenlijk niet zo had gelet op de impact op de zittende mensen. Het voelde voor de deelnemer heel goed dat de teamleider hem nu wel even 'hoorde'. Het pijnpunt was ook meteen weg.

Bronnen/meer lezen:

- Keursten, Paul & Sibrenne Wagenaar (2000). Ontwerpen van leerprocessen voor het creëren van nieuwe kennis. In: HRD Thema nr.1: Het ontwerpen van leertrajecten. Samson, Alphen ad Rijn. pp. 45-55
- Barbara Bunker & Billie Alban (1997) Large Group Interventions: engaging the whole system for rapid change. San Francisco: Jossey Bass.
- Teurlings, Christa & Marjan Vermeulen (2005) Werkvorm Verhaallijnen. Intern document IVA. Universiteit Tilburg.

Saskia Tjepkema