

Standortbestimmung: Glad, Sad, Mad

Ziele

Grösste Stärken (Glads) und Schwächen (Sads, Mads) sind bewusst geworden. Veränderungsdruck ist erzeugt. Vergangenheit ist bewältigt.

Beschreibung

Mit persönlichen Erlebnissen (Geschichten) über die Arbeit in der Organisation entsteht ein gemeinsames Bild über den Zustand der Organisation.

1. Einzelarbeit, 10': In gemischten (max-mix) Gruppen überlegen sich die TN zuerst jeder für sich drei persönliche Erlebnisse:
 - a) Eines das sie gefreut hat (Glad)
 - b) Eines, das sie traurig gemacht hat (Sad)
 - c) Eines, das sie fast zum Wahnsinn getrieben hat (Mad).

Dies Geschichten sollten immer auf das übergeordnete Thema bezogen sein. Es kann aber auch auf spezifische Aspekte fokussiert werden, welche vorgängig von der Planungsgruppe bestimmt wurden.

Beispiel: Übergeordnetes Thema: Führungskultur. Die Geschichten sollten sich auf folgende spezifische Aspekte beziehen: Informations-, Meinungsbildungs-, Entscheidungs-, Feedback- und Leistungsbeurteilungsprozesse.

2. Gruppenarbeit, 30': Die Geschichten erzählen. Die TN erzählen einander die Geschichten in der Gruppe (frei oder reihum, immer eine Geschichte, zuerst die Glads, dann die Sads, dann die Mads).

Die aussagekräftigsten / prägnantesten Geschichten (je eine pro Glad, Sad und Mad) auswählen, um sie nachher im Plenum zu erzählen.

3. Gruppenarbeit, 20': Auswertung der Geschichten. Welche Themen wiederholen sich in den Geschichten? > Brainstorming am Flipchart, oder jeder schreibt auf Post-it und heftet diese ans Flip-Chart.

Die wichtigsten/bedeutendsten 2 Glads, Sads und Mads auswählen, auf grosse Moderationskarten schreiben und einen Sprecher wählen, der diese nachher im Plenum präsentiert.