

Workshop-Design 'Vertrauen'

Ziel des Workshops

Workshop zielt darauf,

- (1) ein gemeinsames, greifbares Verständnis zu erreichen, was Vertrauen bedeutet und das Thema damit besprechbar zu machen
- (2) zum Thema Vertrauen im Team ins Gespräch zu kommen
- (3) eine Grundlage zu legen, um im Team an Vertrauen zu arbeiten

Inhaltliche Vorbereitung

Ergänzend zu Kapitel 2 von 'Gut geführt!' empfehle ich dir folgenden TED-Talk von Brenè Brown als Vorbereitung zum Workshop.

Du kannst diesen auch zur Einleitung des Workshops zeigen oder dir Inspiration für deine einleitenden Worte und für Stories holen:

Link: https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability?language=de

Setting

- evtl. Möglichkeit, ein Video zu zeigen
- Slidedeck/ Beamer oder Flipchart/ Poster für den Input zum Thema
- Gruppen von 3 bis 32 Teilnehmenden
- Flipchart
- Moderationskarten und Stifte

Ablauf des Workshops

Topic	Ziel	Methode	Dauer
1) Einleitung ins Thema: Warum ist Vertrauen wichtig?	Interesse wecken und Aufmerksamkeit anregen	Talk	5 min
2) Was ist Vertrauen? 1	Annäherung an einen wolkigen Begriff	Austausch in der Gruppe Ab 8 Teilnehmenden eignet sich die 1-2-4-all Methode: (Link: https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/1-2-4-all/)	10 min
3) Was ist Vertrauen? 2	Gemeinsames, greifbares Verständnis von Vertrauen	Talk: Vorstellung und Erklärung des Modells 'Die Anatomie des Vertrauens' nach Brené Brown (siehe unten) Involve: Zuordnung der Vertrauensaspekte der Teilnehmenden aus dem vorigen Schritt zum Modell	20 min 20-30 min
4) Was ist mir wichtig?	Die Teilnehmenden lernen sich gegenseitig besser kennen und erfahren, welche Aspekte von Vertrauen ihnen besonders wichtig sind.	Austausch in der Gruppe Bei Großgruppen ggf. nach Arbeitsteams aufteilen	15 min
5) Intention zu Vertrauenskultur	Intention setzen Fragen an die Teilnehmenden zum Austausch: <ul style="list-style-type: none"> • Was wird in deinen/ unserem Team durch eine Kultur des Vertrauens möglich? • Welche eine Intention magst du dir setzen, um eine Kultur des Vertrauens zu kultivieren? (→ konkretes Verhalten beschreiben) • Wie würde Unterstützung durch Kollegen, die Führungskraft oder einen Sparringspartner aussehen? 	Austausch in der Gruppe Bei Großgruppen ggf. nach Arbeitsteams aufteilen	45 min

Die Anatomie von Vertrauen

Verlässlichkeit

Mache das, was Du ankündigst. Mache Dir deshalb zuerst bewusst, was Dir realistisch möglich ist. Mache anderen gegenüber Deine Erwartungen klar.

ERst mal wohlwollend

*Interpretiere das Verhalten, die Worte und Intentionen anderer wohlwollend.
"nicht gleich das Schlechteste denken"*

TRatsch adé

Gib nichts weiter, was Dir nicht zusteht. So wissen alle, dass Du auch ihre Themen vertraulich behandelst.

Abwerten adé

Werte andere nicht ab, wenn Sie um Unterstützung fragen.

Uebernahme von persönlicher Verantwortung

Stehe zu Deinen Fehlern, entschuldige Dich und ändere etwas.

Einhalten von Grenzen

Respektiere die Grenzen des Anderen: Was ist okay? Was ist nicht okay? Frage nach, wenn diese Grenzen unklar sind. Und umgekehrt: Sage nein, wenn etwas nicht okay ist.

Nicht nur reden, machen

*Handle nach Deinen Werten. Mache das was richtig ist, statt dem was schnell oder leicht geht.
Sei authentisch und ehrlich.*