

Workshop-Design ‘*State-of-Mind*’

Ziel des Workshops

Workshop zielt darauf,

- (1) im Team oder im Rahmen eines Führungskräfte Trainings Bewusstsein zu schaffen, was Menschen in die Lernzone oder in einer Haltung der Abwehr triggert
- (2) die Reflexion über sich selbst und das Team/ die Kollegen anzustoßen: Wann bin ich oberhalb, wann oberhalb der Linie aus dem *State-of-Mind* Modell? Was hilft mir in die Lernzone? Wie kann ich anderen in die Lernzone helfen?
- (3) Austausch im Team: Was triggert die einzelnen Menschen?
Welche Unterstützung wünschen sich die Einzelnen, um aus der Abwehrhaltung in die Lernhaltung zurückzufinden?

Inhaltliche Vorbereitung

Achtung: Bei diesem Workshop ist eine ausreichende Expertise im Thema wichtig!
Finde am Besten einen geeignete Moderator/ eine geeignete Moderatorin.

Ergänzend zu Kapitel 1 von ‘*Gut geführt!*’ sollten die Konzepte der Emotionalen Agilität, der Intentional Change Theorie und der Auswirkungen von Emotionen auf die Haltung bekannt sein.

Leseempfehlungen:

- Boyatzis, Richard E., Smith, Melvin, Van Oosten, Ellen (2019) *Helping people change*, Harvard Business School Publishing, Boston
- Dweck, Carol (2017) *Selbstbild: Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt*, Piper, München
- Grant, Adam (2013) *Give and Take: Why Helping Others Drives Our Success*, Penguin Random House, New York
- Ross, Karyn (2022) *The Kind Leader: A Practical Guide to Eliminating Fear, Creating Trust, and Leading With Kindness*, Routledge, Boca Raton, Florida

Setting

- Slidedeck/ Beamer oder Flipchart/ Poster für den Input zum Thema
- Gruppen von 3 bis 32 Teilnehmenden
- Flipchart
- Moderationskarten und Stifte
- Gelegenheit zum Spaziergang in der Natur/ im Park

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

Bonusmaterial Gut geführt!

Code 1.2

Das State-of-Mind Modell