



Psychologische Sicherheit

Grundlage für Teameffektivität, Lernen und Innovation

*"In any organization that requires knowledge – and especially in one that requires integrating knowledge from diverse areas of expertise – **psychological safety is a requirement for success.**"*

– Amy Edmondson

Was bedeutet Psychologische Sicherheit?

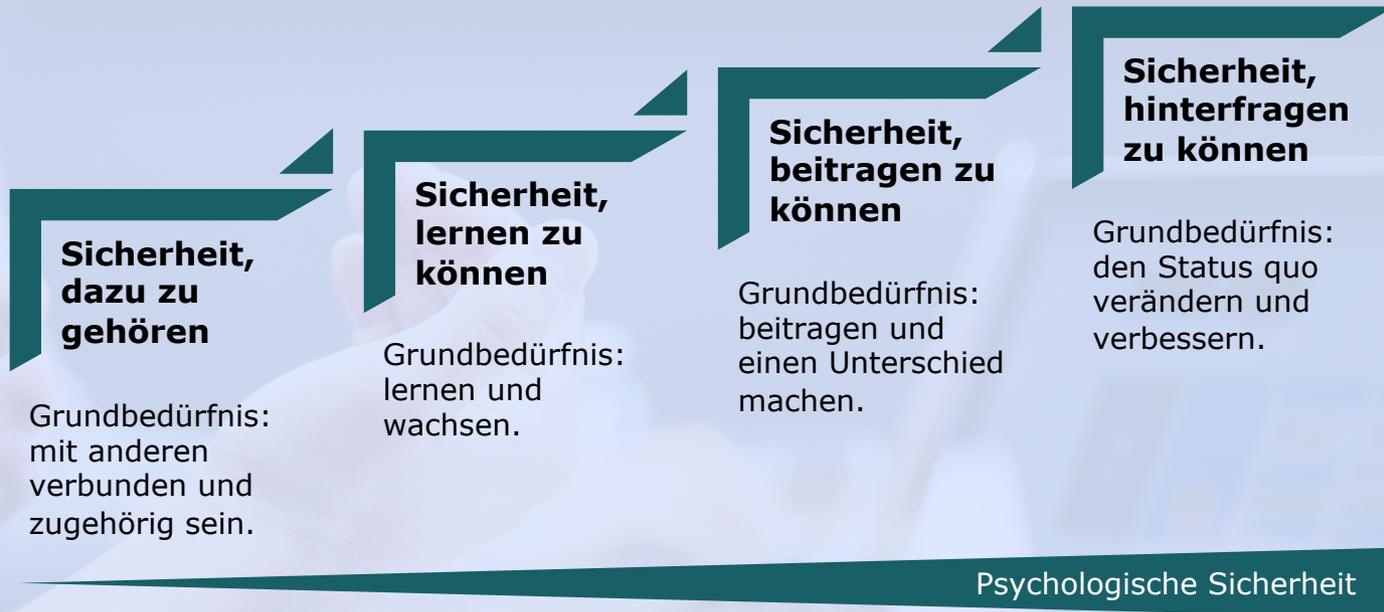
Spätestens durch die Google-Studie „Aristotle“ ist bekannt, dass **psychologische Sicherheit** einer der wichtigsten Faktoren für die erfolgreiche Zusammenarbeit und für Teameffektivität ist.

Psychologische Sicherheit

- ist die gemeinsame Überzeugung, dass jeder/jede im Team sicher ist, sich verletzlich zu machen, offen und transparent zu sein,
- kennzeichnet das Vertrauen, dass niemand für seine bzw. ihre Meinung in Verlegenheit gebracht, abgelehnt oder benachteiligt wird,
- beschreibt ein Klima, das durch gegenseitiges Vertrauen, Respekt und Wertschätzung charakterisiert wird.

- ➔ ***Wie sicher fühlen wir uns im Team? Sind wir bereit, zwischenmenschliche Risiken einzugehen?***
- ➔ ***Können wir im Team wir selbst sein, uns verletzlich machen und unsere Meinungen offen zum Ausdruck bringen?***
- ➔ ***Welche „Grundregeln“ gelten in unserem Team, damit wir uns sicher fühlen, unsere Ideen und Bedenken zu kommunizieren und frei zu äussern?***

Die 4 Stufen psychologischer Sicherheit



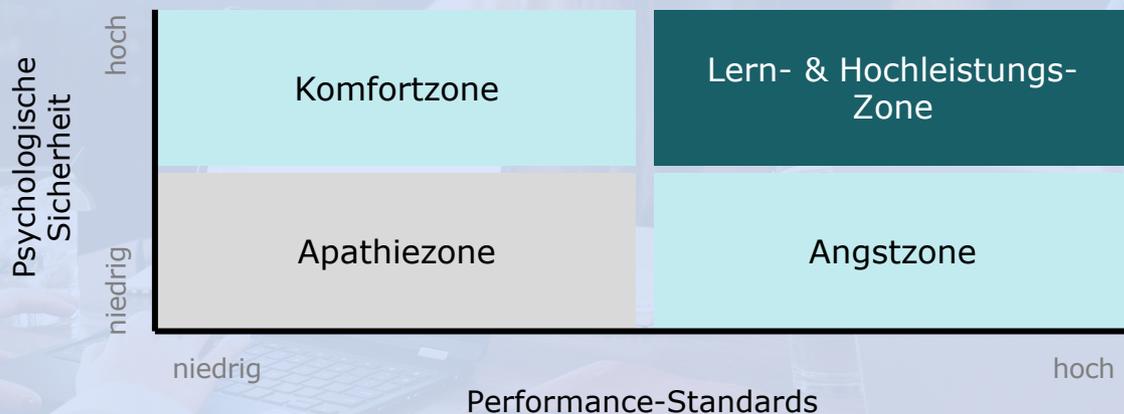
Teams und Organisationen, die sich entlang dieser vier Stufen weiterentwickeln, schaffen integrative Umfeldler, beschleunigen Lernen, fördern Autonomie, steigern ihre Leistung und ermöglichen Innovation.

➔ ***Auf welcher Stufe befindet sich unser Team?***

Grundlage für höhere Performance

Psychologische Sicherheit ist kein 'nice-to-have'. Sie ist essentiell, um eine hohe Leistungsfähigkeit sicherzustellen und in einer zunehmend komplexer werdenden Welt Lernen, Kreativität und Innovation zu ermöglichen.

Teams befinden sich in der Lern- & Hochleistungs-Zone, wenn sich die Teammitglieder innerhalb eines sicheren Rahmens engagieren und gemeinsam anspruchsvolle Ziele und Leistungsstandards erreichen wollen.



➔ ***In welcher Zone befindet sich unser Team?***

Quellen / Buchtipps:

- The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth (Amy Edmondson, 2018)
- The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation (Timothy R. Clark, 2020)