



Freitag, 07.02.2025

Online per Zoom

Boardlink: https://miro.com/app/board/uXjVLjdcpxY=?share_link_id=426967560270

PLAYGROUND

PSYCHOLOGISCHE

SICHERHEIT

Anne Löning und Dr. Cornelia Stadlbauer

TEAMERINNEN



WAS MACHEN WIR HEUTE?

- ☑ **Input** Konzept Psychologische Sicherheit & **Anwendung** in der Praxis
- ☑ **Ausprobieren:** Ab auf den Spielplatz!

DEFINITION PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT NACH AMY C. EDMONDSON (QUELLE: FEARLESS ORGANIZATION)

"Psychological Safety is a shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk-taking."



Menschen in einem Team trauen sich, **offen** zu sprechen, **Fehler zuzugeben**, **Fragen zu stellen** oder **Ideen zu teilen**, **ohne Bedenken** oder Angst vor Bestrafung, Bloßstellung oder **negativen Konsequenzen** zu haben.



ZIELE DER WERKSTATT

Klarheit gewinnen zu: Was heißt Psychologische Sicherheit in der Praxis

Anwendungsfelder bzw. Spielzüge kennenlernen

Gefühl für eigene sinnvolle Anwendung im Arbeitsalltag entwickeln

Durch Erfahrungslernen und gemeinsame Reflexion

Lust auf die Umsetzung bekommen & eine Kultur des Miteinanders verbreiten

Spaß beim Ausprobieren entwickeln, zur Überzeugung gelangen, künftig mehr davon zu nutzen und das eigene Team (noch) besser zu machen

UNSER AUSGANGSPUNKT PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT



Auf unserem Playground haben wir unterschiedliche Spielzüge ausprobiert. Hier ist einer davon:

SPIELZUG "LERNVERHALTEN VORLEBEN: FEHLER EINGESTEHEN UND AUS IHNEN LERNEN"

DER wirkungsvollste Lernschritt für Führungskräfte (und Teamkolleg:innen):

Offen zugeben, dass wir uns geirrt haben, dass sich etwas als falsch erwiesen hat, ist eine der wirkungsvollsten Interventionen in der Führung (und auch in der Zusammenarbeit in einem Team).

Denn das Eingestehen von Fehlern ist das Herzstück der psychologischen Sicherheit.

Paradigmenwechsel:

=> weg von: "stark sein heißt, perfekt sein" und "Fehler sind Schwächen"

=> hin zu: Mut, die Maske der Perfektion abzulegen und fehlbar sein dürfen.

Fehlerkultur vorleben:

Vormachen und Vorleben ist die einfachste Art, wie wir voneinander lernen können. Das offene Aussprechen und Eingestehen zeigt anderen Menschen einen Weg auf, wie im Team mit Enttäuschungen, Fehlern, etc. umgegangen werden kann.

Lernverhalten auf diese Weise vorzuleben, vermittelt:

=> Scheitern ist erlaubt

=> ich darf es auch

=> eine Schwäche zuzugeben wird als Stärke aufgenommen

=> Führungskräfte werden als stark, selbstbewusst, authentisch und vertrauenswürdig wahrgenommen.

VORGEHEN

A) Einigt euch auf eine Person, die in Führung geht und das Gespräch moderiert.

B) Thema wählen (z.B. aus Kasten rechts), legt einen Zeitwächter fest

C) Probiert diese Techniken aus, Führungsperson startet:

- **Auf Redezeit und Unterbrechungen achten:** Wenn jemand zu viel redet, bedanke dich höflich für die Ideen und fordere die anderen auf, etwas beizutragen. Wenn jemand einen anderen unterbricht, kannst du z.B. sagen: "Alex hat seine Gedanken noch nicht zu Ende gebracht; lassen wir ihn ausreden"
- **Bei Klärung von Unklarheiten helfen:** Bitte die Teilnehmenden, Abkürzungen und neue Begriffe, Themen, etc. zu erklären, damit alle den gleichen Kenntnisstand haben.
- **Achte auf Personen, die den Eindruck machen, dass sie etwas sagen möchten,** aber nicht wissen, wie sie sich einbringen sollen. Lade die Personen ein, sich zu äußern.
- **Ausdrücklich nach einem alternativen Standpunkt fragen,** wenn sich die Gruppe schnell auf die Idee einer Person einigt.
- **Respektvoll und bestimmt sein.** Der "Inklusions-Booster" ist derjenige, der unterbrechen kann, wenn jemand die Besprechung an sich reißt oder sich abfällig über andere äußert.