Gemeinsam unschlagbar: Teamperformance durch psychologische Sicherheit

Lisa Maria Roggenbuck

16.01.2025

Agenda

1. Was ist psychologische Sicherheit?
2. Warum ist sie wichtig für Teamperformance?
3. Wie kann psychologische Sicherheit gefördert werden?
4. Zusammenfassung
5. Quellen

Was ist psychologische Sicherheit?

- Definition:
  - Teammitglieder können ohne Angst Risiken eingehen, Fehler zugeben und offen ihre Meinung äußern
- Zitat:

“A team is a safe place for interpersonal risks.”

"Ein Team ist ein sicherer Ort für zwischenmenschliche Risiken."

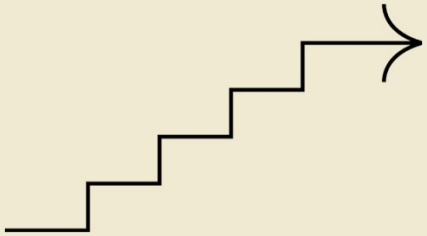
(Amy Edmondson)

Was ist psychologische Sicherheit?

- Kernprinzipien:
  - Verletzlichkeit, Verantwortung und Vertrauen fördern Fokus auf gemeinsame Ziele und Wohlbefinden
- Ein empirisch fundiertes Konzept für effektive Teams

Warum ist psychologische Sicherheit wichtig?

- Höhere Teamperformance
  - Teams mit hoher psychologischer Sicherheit liefern die besten Ergebnisse
- Mehr Innovation und Kreativität
  - Teammitglieder bringen neue Ideen ein, ohne Angst vor Kritik
- Bessere Zusammenarbeit
  - Konflikte werden konstruktiv gelöst und Vertrauen wächst
- Weniger Stress
  - Mitarbeitende sind zufriedener und resilienter



- Verletzlichkeit zulassen
  - Fehler zugeben und offen für Feedback sein.
  - Regelmäßig besprechen, was gut läuft und was verbessert werden kann.
- Klare Verantwortlichkeiten schaffen
  - Fehler als Chance zum Lernen sehen, statt Schuldzuweisungen zu machen.
- Vertrauen aufbauen
  - Sich gegenseitig unterstützen, besonders in schwierigen Momenten.

Wie kann man psychologische Sicherheit fördern?

- Psychologische Sicherheit ist kein ”weiches Thema“, sondern entscheidend für Teamperformance
- Sie fördert Innovation, Zusammenarbeit und Resilienz

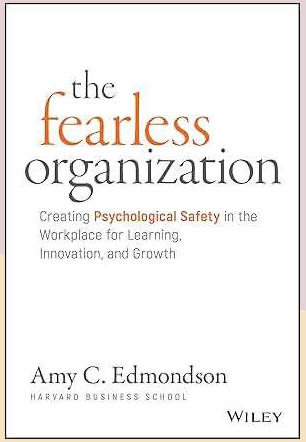
Fazit

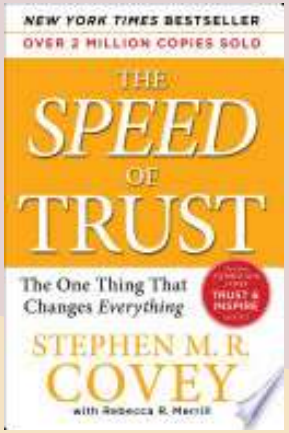
Quellen

https://www.aamc.org/news/amy-edmondson-psychological-safety-critically-important-medicine

https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Edmondson%20Psychological%20safety.pdf

Fortführende Literatur





Covey, S. M. R., Covey, S. R. (Foreword), & Merrill, R. R. (2008). The SPEED of Trust: The One Thing That Changes Everything. Paperback edition. New York: Free Press

Edmondson, A. C. (2018). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Hoboken, NJ: Wiley.

Fragebogen

- Link zum Artikel:
  - https://zis.gesis.org/skala/Fischer-H%C3%BCttermann-PsySafety-Check-(PS-C)
- Fragebogen zur Messung psychologischer Sicherheit
  - Sprache Dokumentation:deutsch
  - Sprache Items:deutsch
  - Anzahl der Items:7

Items

Tabelle 1

Items des PsySafety-Checks

Nr.	Item
1	In diesem Team kann man auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.
2	Niemand in diesem Team würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet.
3	Wenn man in diesem Team einen Fehler macht, dann wird einem das oft vorgehalten.
4	In diesem Team kann man sich trauen, ein persönliches Risiko einzugehen.
5	Die Mitglieder dieses Teams sind manchmal TeamkollegInnen gegenüber abweisend, die anders sind.
6	In diesem Team ist es schwierig, andere Teammitglieder um Hilfe zu bitten.
7	Bei der Zusammenarbeit in diesem Team werden meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen wertgeschätzt und genutzt.