

Psychologische Sicherheit in 7 Schritten

➡ **Ziel:** Eine kompakte, sofort umsetzbare Anleitung für Führungskräfte, um psychologische Sicherheit im Team zu stärken – also eine Kultur, in der sich Mitarbeitende trauen, ehrlich zu sprechen, Fehler zuzugeben und Verantwortung zu übernehmen.

Schritt 1: Vorbild sein – Zeige Offenheit & Verletzlichkeit

➔ *Erkenne eigene Unsicherheiten an und teile Herausforderungen mit dem Team.*

- **Beispiel:** „Ich bin mir nicht sicher, ob das die beste Lösung ist – was denkt ihr?“
 - **Mini-Übung:** Frage dich: Wann habe ich zuletzt zugegeben, dass ich etwas nicht weiß?
-

Schritt 2: Aktives Zuhören & echte Wertschätzung zeigen

➔ *Vermeide schnelle Urteile, höre mit voller Aufmerksamkeit zu.*

- **Anwendung:** Nutze Formulierungen wie: „Was ich höre, ist ...“ oder „Hilf mir zu verstehen, wie du das meinst.“
 - **Mini-Übung:** In der nächsten Teambesprechung: Wiederhole das Gesagte einer Person mit eigenen Worten, bevor du antwortest.
-

Schritt 3: Fehler als Lernchancen etablieren

➔ *Fehler sollen besprochen, aber nicht bestraft werden.*

- **Beispiel aus Google:** Teams mit hoher psychologischer Sicherheit machen nicht weniger Fehler, sondern mehr – weil sie offener darüber sprechen!
 - **Sofortmaßnahme:** „Fuck-up of the Month“ – Einmal im Monat teilt jemand einen Fehler & die Lessons Learned.
-

Schritt 4: Eine „Speak-up“-Kultur schaffen

➔ *Teams brauchen die Erlaubnis, Ideen & Kritik offen zu äußern.*

- **Anwendung:** Vermeide als Führungskraft „Ja, aber ...“-Antworten – das blockiert Innovation und sorgt für eine ablehnende Haltung.
- **Sofortmaßnahme:** Einführung einer „1-Minuten-Runde“ in Meetings: Jede:r kann seine Meinung zu einem Thema sagen – ohne Unterbrechung.

Schritt 5: Erwartungen & Rollen klar definieren

→ Unsicherheit entsteht oft durch unklare Rollen oder ungesagte Erwartungen.

- **Anwendung:** achte darauf, dass jede:r weiß was die erwartete Rolle heute (z.B. in diesem Meeting) ist.
- **Sofortmaßnahme:** Mache eine „Team Alignment“-Session, in der jede:r seine Aufgaben & Erwartungen an andere transparent macht.

Schritt 6: Psychologische Sicherheit messen & regelmäßig reflektieren

→ Frage dein Team regelmäßig: „Fühlst du dich sicher, in diesem Team deine Meinung zu sagen?“

- **Anwendung:** Nutze eine anonyme Umfrage mit 5 Fragen (Skala 1-5, z. B. „Ich traue mich, Fehler anzusprechen.“) und hinterfrage welche Zeichen du erkennst, dass sich das Teams sicher fühlt.
- **Sofortmaßnahme:** „Psychologische Sicherheits-Check-in“: Vor einem Meeting anonym abstimmen lassen, wie sicher sich die Leute fühlen.

Schritt 7: Psychologische Sicherheit als Team-Ritual etablieren

→ Psychologische Sicherheit ist ein Prozess, keine einmalige Maßnahme.

- **Anwendung:** gib dir und dem Team Zeit und besprecht was jede:r braucht
- **Sofortmaßnahme:** Einführung einer festen Reflexionsrunde alle 4 Wochen: „Was lief gut? Was hat uns gebremst? Was braucht unser Team, um sich sicherer zu fühlen?“

Bonus: Quick-Checkliste „Psychologische Sicherheit im Alltag“

- ✓ Habe ich heute meinem Team aktiv zugehört?
- ✓ Habe ich eine offene Frage gestellt, anstatt direkt zu bewerten?
- ✓ Habe ich jemandem bewusst Wertschätzung gezeigt?
- ✓ Habe ich signalisiert, dass Fehler okay sind?
- ✓ Habe ich Wertschätzung meinem Team gegenüber gezeigt?

Jede:r ist anders und das ist gut so!

