

Wie sicher fühlen Sie sich? Ein Selbsttest Fragebogen zur psychologischen Sicherheit im Team

Psychologische Sicherheit ist ein Konzept in der Arbeitspsychologie, das beschreibt, wie sicher sich Einzelpersonen fühlen, wenn sie Risiken eingehen und sich in einem Team oder einer Organisation offen äußern.

Amy Edmondson, eine Professorin an der Harvard Business School, definierte psychologische Sicherheit als „einen Glauben, dass man nicht bestraft oder gedemütigt wird für das Äußern von Ideen, Fragen, Bedenken oder Fehlern“. Dieser Zustand ermöglicht es Teams, ein hohes Maß an Engagement, Kreativität und Zusammenarbeit zu erreichen, was essentiell für das Lernen und die Innovation in Unternehmen ist. **Der Fragebogen hilft Ihnen zu bewerten, wie psychologisch sicher Sie sich in Ihrem Team fühlen.**

Bewerten Sie die nachfolgenden 5 Fragen mit den Antworten 1 bis 5. Markieren Sie je Frage nur eine Antwort. Der Fragebogen ist für einen Selbsttest entwickelt worden. Sollten Sie diesen im Team nutzen, fügen Sie bitte keinen Namen hinzu. Test und Auswertung sollten dann anonym erfolgen.

	1	2	3	4	5	WERT
Wenn man in diesem Team einen Fehler macht, wird einem das oft vorgeworfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mitglieder dieses Teams sind in der Lage, Probleme und schwierige Themen anzusprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In diesem Team werden andere manchmal abgelehnt, weil sie anders sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist sicher, in diesem Team ein Risiko einzugehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist schwierig, andere Mitglieder dieses Teams um Hilfe zu bitten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niemand in diesem Team würde absichtlich in einer Weise handeln, die meine Bemühungen untergräbt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Arbeit mit den Mitgliedern dieses Teams werden meine einzigartigen Fähigkeiten und Talente geschätzt und genutzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bewertungsangaben:

- (1) stimme überhaupt nicht zu, 1 Punkt
- (2) stimme nicht zu, 2 Punkte
- (3) neutral, 3 Punkte
- (4) stimme zu, 4 Punkte
- (5) stimme komplett zu, 5 Punkte

Summe Wert:

Auswertung Fragebogen

7 bis 10 Punkten von 35

Beurteilung:

Die psychologische Sicherheit in Ihrem Team ist derzeit sehr niedrig. Es besteht dringender Handlungsbedarf. In Ihrer aktuellen Situation fühlen Sie sich möglicherweise gehemmt und haben Schwierigkeiten, offen und authentisch zu kommunizieren, ohne sich unbehaglich oder unsicher zu fühlen.

Empfohlene Maßnahmen:

Es ist wichtig, dass Sie Unterstützung suchen. Ein erster Schritt könnte sein, das Gespräch mit Ihrer Führungskraft zu suchen. Überlegen Sie zudem, wer in Ihrem beruflichen oder persönlichen Umfeld Ihnen Rückhalt bieten könnte. Es ist entscheidend, dass Sie nicht isoliert handeln, sondern Verbündete finden, mit denen Sie Ihre Bedenken und Erfahrungen teilen können.

11 bis 20 Punkten von 35

Beurteilung:

Sie erleben ein grundlegendes Maß an psychologischer Sicherheit innerhalb Ihres Teams, jedoch gibt es Raum für Verbesserungen. Ihre Punktzahl zeigt, dass Sie zwar in einer Umgebung arbeiten, in der ein gewisser Grad an Offenheit vorhanden ist, Sie sich aber möglicherweise nicht immer in der Lage fühlen, völlig authentisch zu sein oder Ihre Meinung frei zu äußern, ohne negative Rückwirkungen zu befürchten.

Empfohlene Maßnahmen:

Es ist wichtig zu erkennen, dass diese Auswertung spezifisch für Ihr aktuelles Team und den gegenwärtigen Zeitpunkt gilt; in einem anderen Team könnten die Bedingungen anders sein. Überlegen Sie, ob ein Gespräch mit Ihrer Führungskraft sinnvoll sein könnte, um Ihre Situation zu besprechen. Zudem ist es ratsam, Unterstützung bei vertrauenswürdigen Kollegen oder Mentoren zu suchen, die Ihnen dabei helfen können, sich noch sicherer und wohler zu fühlen.

21 bis 29 Punkten von 35

Beurteilung:

Herzlichen Glückwunsch! Sie genießen ein hohes Maß an psychologischer Sicherheit in Ihrem aktuellen Team. Diese Punktzahl spiegelt wider, dass Sie sich meistens wohl und unterstützt fühlen. Obwohl immer noch Raum für weitere Verbesserungen besteht, sind die Voraussetzungen für ein offenes und authentisches Arbeitsumfeld bereits gut etabliert.

Empfohlene Maßnahmen:

Auch wenn Ihre aktuelle Situation zufriedenstellend ist, gibt es immer Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Nutzen Sie die Gelegenheit, Ihre eigene Rolle im Team weiter zu stärken, indem Sie weiterhin aktiv kommunizieren und Ihre Meinungen und Ideen offen teilen. Ihr Beispiel kann anderen im Team helfen, sich ebenfalls sicherer zu fühlen und sich zu äußern.

29 bis 35 Punkte von 35

Beurteilung:

29 von 35 Punkten: Ausgezeichnet! Sie fühlen sich in Ihrem aktuellen Team offenbar sehr wohl. Sie können authentisch sein und Ihre Meinung offen äußern, ohne negative Konsequenzen zu befürchten. Genau so sollte es sein!

So schaffen Sie ein psychologisch sicheres Arbeitsumfeld

In Gesprächen

- **Aktives Zuhören und Präsenz zeigen:** Nutzen Sie aktives Feedback wie "Verstehe" oder "Das finde ich gut", um Engagement zu zeigen. Ihre Körpersprache ist dabei genauso wichtig; nicken Sie zustimmend und halten Sie Blickkontakt.
- **Fragen stellen:** Zeigen Sie durch gezielte Fragen Ihr echtes Interesse an den Ausführungen Ihrer Gesprächspartner*innen.
- **Offene Körpersprache bewahren:** Achten Sie darauf, durch Ihre Mimik und Gestik keine Ablehnung zu signalisieren.
- **Kommunikation klarstellen:** Wiederholen Sie wichtige Gesprächspunkte, um sicherzustellen, dass beiderseitiges Verständnis besteht.

In der Führung

- **Feedback und Meinungen einholen:** Fragen Sie Ihr Team regelmäßig nach deren Meinungen, Feedback und Lösungsvorschlägen.
- **Differenzen anerkennen:** Erkennen Sie an, wo Sie mit Teammitgliedern übereinstimmen und wo nicht, und machen Sie das transparent.
- **Konflikte lösungsorientiert angehen:** Vermeiden Sie Schuldzuweisungen und konzentrieren Sie sich auf die Suche nach Lösungen.
- **Erreichbarkeit garantieren:** Legen Sie feste Zeiten fest, in denen Sie für Einzel- und Gruppengespräche zur Verfügung stehen.
- **Vielfalt der Meinungen wertschätzen:** Seien Sie offen für unterschiedliche Vorstellungen und Wünsche Ihrer Teammitglieder.
- **Wertschätzung ausdrücken:** Ein einfaches "Danke" kann viel bewirken. Zeigen Sie regelmäßig Anerkennung für die Leistungen Ihres Teams.
- **Transparente Entscheidungsfindung:** Treffen Sie keine Entscheidungen hinter verschlossenen Türen. Beziehen Sie Ihr Team ein und machen Sie Entscheidungsprozesse für alle nachvollziehbar.
- **Jede Stimme zählt:** Stellen Sie in Teamdiskussionen sicher, dass jede Meinung Raum findet und gehört wird.
- **Unterstützung zeigen:** Stehen Sie zu den Entscheidungen des Teams, auch wenn Fehler gemacht werden.