Silberberger
FÜHRUNG | ORGANISATION | PERSONAL

D.E.N.K.P.A.U.S.E.

« ERFOLGREICH DURCH PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT »
(JULI 2022)

Sehr geehrte Damen und Herren,

warum ist psychologische Sicherheit in Teams und Organisationen erfolgsrelevant? Was ist das eigentlich genau und woran kann ich das Vorhandensein oder das Fehlen psychologischer Sicherheit in meinem Arbeitsumfeld erkennen? Wie kann ich als Führungskraft in meinem Verantwortungsbereich dafür sorgen und was bewirke ich damit? Darum geht es in dieser D.E.N.K.P.A.U.S.E..

Wenn diese Fragen Ihr Interesse geweckt haben, dann lehnen Sie sich zurück und nehmen Sie sich einige Minuten Zeit, vielleicht bei einer Tasse Kaffee.
Sind Sie bereit für etwas psychologisches Hintergrundwissen in kompakter Form? Dann los!

In der vor einigen Jahren durchgeführten internen Analyse bei Google, warum manche Teams erfolgreicher sind als andere, wurde der Begriff psychologische Sicherheit als ein zentraler Erfolgsfaktor identifiziert. Amy C. Edmondson, die an der Harvard Universität lehrt und als eine weltweit einflussreiche Denkerin im Management und der Personalentwicklung gilt, hat das Thema intensiv erforscht und ihre Ergebnisse in ihrem Buch „Die angstfreie Organisation" (München, Vahlen 2020) umfassend dargestellt.
Für mich mit Blick auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften derzeit eines der besten Bücher, das auch meine Masterstudierenden regelmäßig mit Begeisterung lesen. Damit Sie nicht das ganze Buch durcharbeiten müssen, hier die wesentlichen Erkenntnisse daraus.

Was ist psychologische Sicherheit?

- Die Überzeugung, dass die Arbeitsumgebung so ist, dass ich darin zwischenmenschliche Risiken eingehen kann, z.B. schwierige Fragen oder Probleme ansprechen kann, ohne negative Reaktionen der Anderen befürchten zu müssen.

- Das Miteinander basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Hilfsbereitschaft und respektvollem Umgang, was zur Bereitschaft oder sogar zur Verpflichtung führt, aufrichtig zu sein.

- Zur psychologischen Sicherheit gehört auch, Konflikte auszutragen, im Sinne eines aufrichtigen Miteinanders und um aus den unterschiedlichen Sichtweisen zu lernen.

- Durch psychologische Sicherheit können sich Menschen auf die Erreichung der gemeinsamen Ziele und Aufgaben konzentrieren, anstatt sich vor allem mit Selbstschutz zu beschäftigen. Daher können auch Risiken eingegangen werden.

- Psychologische Sicherheit ist kein Unterschied in der Persönlichkeit, sondern ein Merkmal des Arbeitsplatzes, das sich positiv auf die Bindung Ihrer Leistungsträger auswirkt.

- In Organisationen wird psychologische Sicherheit auf der Ebene der Gruppen gelebt, da diese stark durch die jeweilige Führungskraft geprägt wird.

Warum ist psychologische Sicherheit für Teams und Organisationen erfolgsrelevant?

Forschungsergebnisse der letzten 20 Jahre belegen die positive Wirkung von psychologischer Sicherheit hinsichtlich Lernen, Einsatzbereitschaft und Leistung.
Psychologische Sicherheit ermöglicht Bestleistungen, Innovation und Wachstum, da …

- Menschen ihre individuellen Fähigkeiten und Talente ungebremst einbringen und sich weiterentwickeln können

- Ideen und Verbesserungsvorschläge geäußert werden und die Notwendigkeit von Veränderungen nicht nur erkannt, sondern auch konkret benannt wird

- Fehler und Probleme offengelegt und damit auch behoben werden können, wodurch z.B. Prozesse verbessert werden

- Kontroversen und Interessensunterschiede zur Sprache kommen und damit Lösungen entstehen können mithilfe des Wissens aller Teammitglieder

- Verinnerlichte Glaubenssätze wie z.B. „Vorsicht ist besser als Nachsicht" überwunden werden

Mit diesen fünf Verhaltensweisen fördern Sie die psychologische Sicherheit in Ihrem Team:

Ich gebe häufig und zeitnah konstruktives Feedback

Ich erkläre warum es wichtig und notwendig ist sich zu äußern, auch zu schwierigen Themen

Auch den Überbringern schlechter Nachrichten begegne ich wertschätzend

Ich stelle gute Fragen und höre aufmerksam zu

Ich lebe Offenheit vor, indem ich auch eigene Schwächen zugebe und Verletzlichkeit zeige

So schaffen Sie den Rahmen für psychologische Sicherheit:

Der Arbeit des Teams einen Bezugsrahmen und eine Sinnausrichtung geben, z.B. durch das Erläutern dieser Fragen:
Worin besteht unsere Aufgabe? Welchen Wertbeitrag leisten wir dadurch für das Unternehmen? Welchen Nutzen haben unsere Kunden von uns?

Mit dem Team Spielregeln für ein vertrauensvolles, respektvolles Miteinander entwickeln und Strukturen/Prozesse schaffen, um einen offenen Austausch, Reflektion und Feedback zu etablieren. Damit Sie kontinuierliches Lernen ermöglichen, individuell und als Organisation.

Die Erwartungen an die Teammitglieder klar kommunizieren und diese entsprechend einfordern. Dazu gehört es auch, Verstöße gegen die Spielregeln und Erwartungen angemessen zu sanktionieren

Vielleicht sind Sie mit Ihrem Team bereits sehr gut unterwegs, dann betrachten Sie das einfach als Bestätigung und Rückenwind für Ihren weiteren gemeinsamen Erfolg.
Falls Neues für Sie dabei war, möchte ich Sie ermutigen, das eine oder andere davon gleich nachher auszuprobieren. Es kann nichts schief gehen und stattdessen könnte einiges besser oder leichter gelingen!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und Ihrem Team einen freudvollen und erfolgreichen Sommer bei bester Gesundheit.

Herzlich
Ihre
Doris Silberberger

Silberberger
FÜHRUNG | ORGANISATION | PERSONAL

Silberberger GmbH | Tivolistraße 36 | 79104 Freiburg | Deutschland
+49 151 1499 8765 | info@doris-silberberger.de
www.doris-silberberger.de

Copyright © 2022 Silberberger GmbH
Testuser für den Silberberger Newsletter

Newsletter abbestellen | Abonnementeinstellungen aktualisieren | E-Mail im Browser anzeigen

MailChimp