



PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Dipl.-Psych. Elke Schulmeister, IHK Mannheim, 21.05.2025

***„Psych. Sicherheit ist die Überzeugung,
dass man nicht bestraft oder gedemütigt wird,
wenn man seine Ideen, Fragen, Bedenken
oder Fehler äußert.“ Amy Edmondson, 1996***

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Aristoteles Studien von Google, 2015: Frage nach dem am besten performenden Team. Untersuchung von 150 Google Teams weltweit. Ergebnis: Psychologische Sicherheit ist Faktor No1. <https://psychsafety.com/googles-project-aristotle>

Evidenz in Metastudien: Psychologische Sicherheit führt zu

- Höherer Mitarbeiterbindung
- Stärkerem Engagement der Mitarbeiter
- Besserer (Unternehmens-) Leistung (gemessen an Gesamtkapitalrendite)

zit. Nach: Schlenker, I. T. (2023). Make it safe – Wie Sie eine psychologisch sichere Arbeitsumgebung fördern. In F. C. Brodbeck (Hrsg.), Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie, (43). LMU München

Michel Bush, Global CEO von Great Place to Work: Psychologische Sicherheit

- ist stärkste Treiber für Gewinn von Unternehmen.
- reduziert den Stresslevel der Belegschaft.
- korreliert mit höherer Mitarbeiterbindung und weniger Fehlzeiten.

<https://www.medizinischerdienst.de/fileadmin/MD-zentraler-Ordner, Forum 3-2022, M.Dutschek>

NUTZEN



RELEVANZ

VUCA (Unternehmens-) Welt

- Volatil
- unsicher
- komplex
- Widersprüchlich

In einer Welt voller Komplexität, anhaltender Unsicherheit und Unbeständigkeit braucht es Flexibilität, Kreativität und Anpassungsfähigkeit.

Dies gedeiht nicht in einem Klima von Angst.

ALLES NICHT SO EINFACH: HINDERNISSE

- Ich muss gut dastehen
 - Die Autorität hat immer Recht
 - Ich mache es Dir recht
 - Ich bin stark
 - Ich bin perfekt und mache keine Fehler
 - Ich bin unangreifbar
 - Konformitätsdruck (Gruppendruck)
 - Es gibt nur eine Wahrheit/ Lösung
- 

ALLES EINE FRAGE DER KOMMUNIKATION

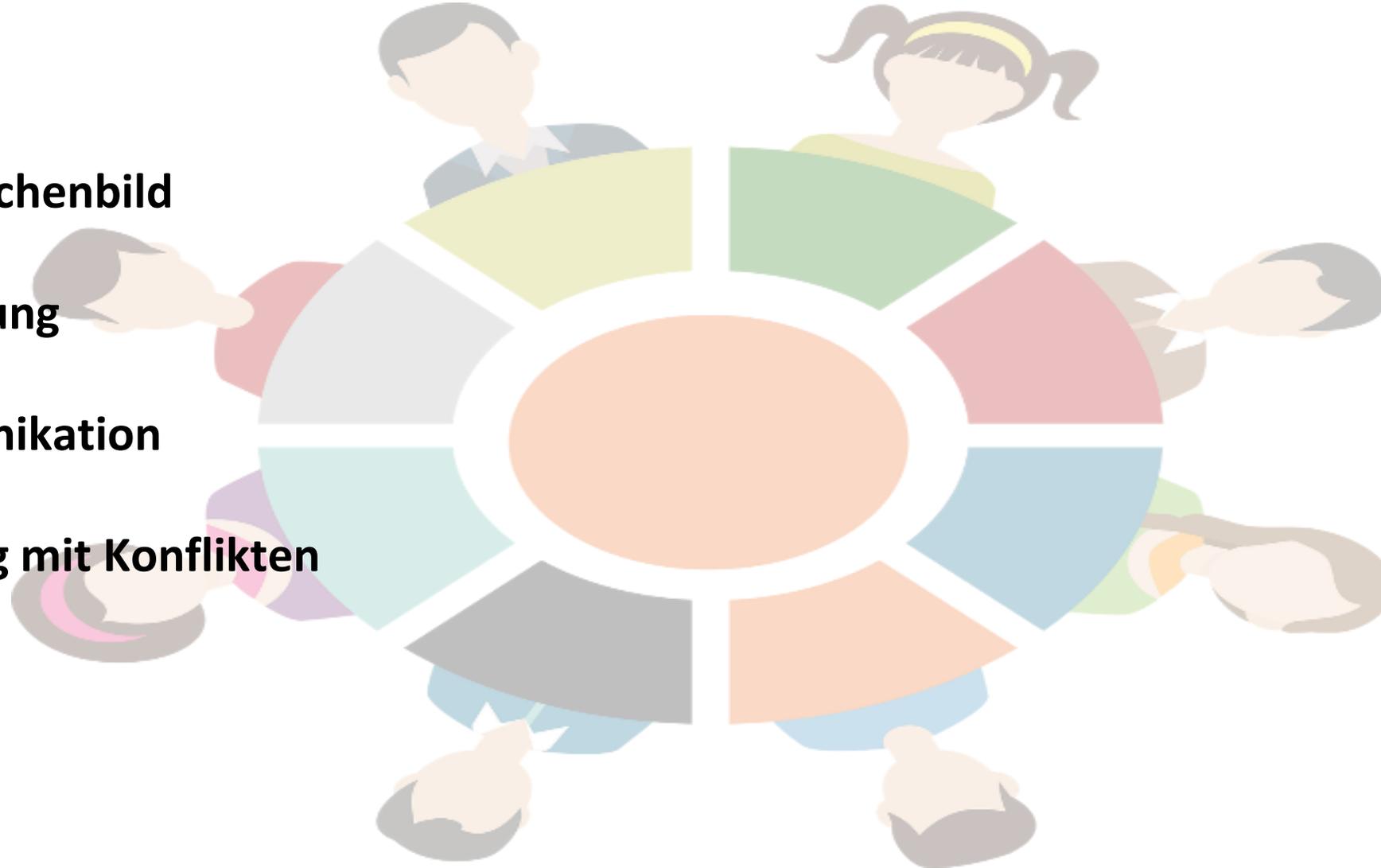
„Wir können nicht nicht kommunizieren“ (Watzlawik)



FÖRDERLICHE KOMMUNIKATIONSKULTUR

„Listening Culture“

- humanistisches Menschenbild
- Wertschätzende Haltung
- Verbindende Kommunikation
- konstruktiver Umgang mit Konflikten



PRAKTISCHE TOOLS



Arbeitsbedingungen

- Einarbeitungsprozess "Willkommenskultur"
- Verbindlicher Dienstplatz
- Arbeitszeiten
- Prozess der MA-Befragung + Umsetzung der Maßnahmen
- angenehmer Arbeitsplatz
- Funktionierende IT
- Kantine als Pausenort
- Gemeinschaftsveranstaltungen "Spaß"
- kollegialer Austausch
- Arbeitsicherheit + -schutz
- klare + transparente Regelungen für alle MA
- regelmäßige MA-Gespräche (strukturiert)
- Sozialräume
- Jour fixe - Termine
- sicheren Ort für Kommunikation
- Gleichberechtigung in den Teams
- Regelungen für Strukturen + Prozesse
- Schutzkonzept

Führungskraft

- VORBILD SEIN
- AKTIVES ZUHÖREN
- WERTSCHÄTZUNG
- OFFENHEIT (FÜR VORSCHLÄGE ...)
- NICHT WERTEN (URTEILSFREI)
- GRENZEN KENNEN + KOMMUNIZIEREN
- RESSOURCEN
- MOTIVATION ZUR PERSÖNLICHEN WEITERENTWICKLUNG
- EMPATHIE
- PERSPEKTIVE ÜBERNEHMEN
- AKTIV ZEIT NEHMEN FÜR DEN MA
- NAHBAR SEIN FÜR DIE MITARBEITER

Feedbackkultur

- Regeln, wie Feedback gegeben wird.
- Wertschätzung positiv
- Seidseitiges Feedback ermöglichen
- offen, vertraulich, passend, (Produkt...)
- konstruktiv & sachlich
- "gefährdet" ohne Strafe behaupten zu müssen
- ~ 1:1
- ~ Teambasiert
- ~ Firmenweit

Fehlerkultur

- Definition/ Klarheit (Prozessoptimierung vs. Fehler)
- Alle dürfen Fehler machen
- Kultur: Fehler = Chance
- Grundlag. Wertschätzende Haltung
- Transparenz
- Lösungsorientierung steht im Vordergrund
- Fehler werden direkt angesprochen
- positive Kommunikation
- offener Umgang auf allen Ebenen
- FK nimmt Ratschläge an

WÜNSCHEN SIE MEHR ZUM THEMA?

Dipl.-Inf., Dipl.-Psych. Elke Schulmeister www.i-seg.de

Buchen Sie ein unverbindliches Beratungsgespräch unter:

