

Fragebogen zur Messung psychologischer Sicherheit in Teams nach Amy Edmondson

Laut Amy Edmondson ist die psychologische Sicherheit von Teams: „... eine gemeinsame Überzeugung der Teammitglieder, dass das Team sicher genug ist, um zwischenmenschliche Risiken einzugehen.“ Spezifischer kann man sagen, dass Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz psychologische Sicherheit erfahren, sich ermuntert fühlen, Bedenken und Fehler zu äußern, ohne Angst vor Beschämung oder Strafe zu haben. Dieser Fragebogen kann bei der Feststellung helfen, wie sicher Sie sich in Ihrem Team aktuell fühlen.

| Quelle: Amy Edmondson – Die angstfreie Organisation | Stimme über- haupt <u>nicht</u> zu | Stimme weitge- hend <u>nicht</u> zu | Stimme eher <u>nicht</u> zu | Bin neutral | Stimme eher zu | Stimme weitge- hend zu | Stimme voll und ganz zu |
|--|---|--|-----------------------------------|----------------|-------------------|------------------------------|-------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Wenn ich in meinem Team einen Fehler mache, wird mir das oft vorgehalten | | | | | | | |
| 2. In meinem Team ist es möglich, Probleme und schwierige Themen offen anzusprechen | | | | | | | |
| 3. Mitglieder meines Teams lehnen andere manchmal ab, weil sie anders sind | | | | | | | |
| 4. In meinem Team ist es sicher, persönliche Risiken einzugehen | | | | | | | |
| 5. Es ist schwierig, andere Mitglieder meines Teams um Hilfe zu bitten | | | | | | | |
| 6. Niemand in meinem Team würde absichtlich etwas tun, das meine Leistung untergräbt | | | | | | | |
| 7. Bei der Arbeit mit meinen Teammitgliedern werden meine einzigartigen Fähigkeiten und Talente geschätzt und eingesetzt | | | | | | | |

| Frage 1 | Frage 2 | Frage 3 | Frage 4 | Frage 5 | Frage 6 | Frage 7 | Summe |
|----------|---------|----------|---------|----------|---------|---------|-------|
| (8 -) = | | (8 -) = | | (8 -) = | | | |

Ein Ergebnis von 0 - 15: Das Gefühl von psychologischer Sicherheit ist sehr gering. Hier besteht Handlungsbedarf.

Ein Ergebnis von 16 - 29: Es besteht ein Gefühl von psychologischer Sicherheit, doch könnte sie verbessert werden.

Ein Ergebnis von > 30 und min. überall 4 (nach der Subtraktion Frage 1, 3 u. 5): Glückwunsch! Du/ deine Mitarbeitenden fühlst/fühlen sich psychologisch sicher.

Es gibt eine Online-Version über mentimeter
<https://www.menti.com/co67grd8sx>

Ergebnis Berechnung:

Bei Frage 1, 3 & 5 ziehen Sie die Punkte jeweils von 8 ab.

Die daraus resultierenden Werte addieren Sie bitte mit den Punkten von Frage 2, 4, 6 & 7

Ein Vergleich mit allen Teammitgliedern ist eine gute Basis für Verbesserungen

Mit diesen kleinen Maßnahmen können Führungskräfte die psychologische Sicherheit in ihren Teams erhöhen

In MA-Gesprächen

- ☐ Rapport herstellen und während des Gesprächs halten (TA => Erwachsenenenebene)
- ☐ aktiv zuhören und Präsenz zeigen (z. B. „Das klingt sinnvoll“, „soziales Grunzen“ oder Kopfnicken)
- ☐ offene Fragen stellen, um zu lernen (wer fragt, führt – reden hilft; wer viel redet, erfährt nichts)
- ☐ auf eine offene Körpersprache achten und Blikkontakt suchen
- ☐ auf den eigenen Gesichtsausdruck achten – vermitteln Sie einen offenen, positiven Eindruck?
- ☐ das Gesagte des/der Gesprächspartner*in mit eigenen Worten wiederholen, um sicherzustellen, dass ein gegenseitiges Verständnis vorliegt (paraphrasieren)

Bei Problemen, Kritiken oder Konflikten

- ☐ Identifizieren Sie mögliche De-Motivationsfaktoren und suchen Sie nach Hygienefaktoren
- ☐ Kritik als Wunsch äußern
- ☐ Setzen Sie die „SAG-ES-Formel“ ein
- ☐ Klären Sie (auch für sich) die Verantwortlichkeiten
- ☐ benutzen Sie möglichst mehr ICH-Botschaften als DU-Botschaften
- ☐ klären sie gemeinsam, in welchen Punkten sie übereinstimmen und in welchen nicht
- ☐ fragen Sie aktiv (auch im Team) nach Meinungen und Feedback (Skalierungsfragen)
- ☐ Lösungsorientierung statt Problemfokussierung, Lösungen liegen immer in der Zukunft

Ihre allgemeine Führungskultur

- ☐ Wünsche in Bezug auf die Zusammenarbeit im Team teilen und Kolleg*innen dazu animieren, ebenso Wünsche & Feedback zu äußern „Fishing for Feedback“
- ☐ Für Teamkolleg*innen verfügbar und ansprechbar sein (fest geplante Zeiten für 1:1 regelmäßige Feedbackgespräche)
- ☐ Bei kurzfristigen Besprechungen, die außerhalb regulärer Teammeetings stattfinden, klar den Sinn und Zweck kommunizieren
- ☐ Regelmäßig Dankbarkeit und Wertschätzung für Teamleistungen aussprechen
- ☐ situativ führen (delegieren) und auf Reifegrade der Mitarbeitenden achten
- ☐ Bei Entscheidungen die verschiedenen Perspektiven und Meinungen des Teams einbeziehen
- ☐ Gründe für finale Entscheidungen für alle Teamkolleg*innen erläutern (Transparenz)
- ☐ Diskussionen im Team moderieren [lassen] (neutrale Rolle in der Sache, Unterbrechungen oder Nebenbesprechungen vermeiden, sicherstellen, dass jeder gehört wird, nachfragen, dokumentieren)
- ☐ Das Team aktiv auf Führungsebene repräsentieren und Unterstützung zeigen
- ☐ Den Teamkolleg*innen verdeutlichen, welchen Wertbeitrag sie mit ihrer Arbeit liefern (purpose) und wie damit das Erreichen von Unternehmenszielen unterstützt wird
- ☐ Klären Sie über die Vision des Unternehmens auf, welche Ihnen selbst klar sein sollte

Quellen:

- eigene Unterlagen und Erkenntnisse
- Edmondson, Amy (1999): Psychological safety and learning behavior in work teams
- Goman, C. (2011): „The Silent Language of Leaders: How Body Language Can Help-or Hurt-How You Lead.“
- Edmondson and Lei (2014): Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct