

Reflexionsfragen für psychologische Sicherheit im Team

Diese Leitfragen helfen dabei psychologische Sicherheit im Team etwas tiefer zu ergründen.

Vorgeschlagenes Vorgehen

1. Dem Team vorschlagen, das Thema psychologische Sicherheit auf der Basis von Leitfragen tiefer zu ergründen.
2. Ein Termin zu einem guten, ruhigen Zeitpunkt einstellen, wo alle Beteiligten Zeit und Raum zum freien Denken haben (mind. 60 min sind empfehlenswert).
3. Fragen vorab schicken, damit bei Bedarf sich bereits Gedanken gemacht werden können.
4. Austausch durchführen und gut moderieren – jede:r sollte gehört werden, Konflikte notiert und klargemacht werden, dass das Ziel des Termins nicht das Finden einer Lösung ist, sondern eine strukturierte Erkundung des Themas.

Mögliche Leitfragen für die Diskussion von Psychologischer Sicherheit im Team

- Wie können wir Scheitern fördern und differenzierter mit Fehlern umgehen?
- Feiern wir unser Scheitern? Belohnen wir es, wenn aussichtslose Projekte eingestellt werden? Niemand scheitert gern, also sollten wir vielleicht Anreize dafür schaffen?
- Wie können wir verdeutlichen, dass es okay ist, Fehler zu machen, aber nicht okay ist, sie nicht zu erkennen und nicht aus ihnen zu lernen? Welche Art von Meetings würde uns dabei helfen?
- Wie können wir Neues ausprobieren, frühes Feedback bekommen und aussichtslose Projekte schnell wieder einstellen?
- Sprechen wir miteinander oder übereinander? Würde es helfen, die Regel einzuführen, grundsätzlich nicht in Abwesenheit anderer über sie zu sprechen?
- Verwechseln wir Konflikte und Diskussionen mit einem Wettbewerb? Wie können wir den Gedanken verinnerlichen und leben, dass es in einem Meeting nie darum gehen sollte „zu gewinnen“?
- Wann haben wir einen perfektionistischen Anspruch und wann ist dabei unklar, was „perfekt“ eigentlich genau bedeutet? Können wir immer, wenn wir das Wort „perfekt“ sagen infrage stellen, was das konkret bedeutet?
- Stellen wir sicher (z.B. durch eine starke Moderation), dass wir als Individuen oder als Team sichere Orte bekommen, also nicht unterbrochen und kritisiert werden, wenn sie etwas sagen, das Mut erfordert?
- Lassen wir Menschen manchmal blöd dastehen und falls ja, wie können wir das unterbinden?
- Sind unsere Führungskräfte ansprechbar, zugänglich und wissen, dass sie nicht unfehlbar sind? Laden sie proaktiv Beiträge anderer ein und fragen mehr, als sie sagen?
- Üben wir uns in situationsbezogener Demut (z.B.: „Vielleicht habe ich etwas übersehen, was jemand anderes sieht?“)? Wie können wir uns in Neugier und Nicht-Wissen üben?
- Stellen wir ehrlich interessierte Fragen?