

Anstifter*innen für Vertrauen sein

Wege zu *Psychologischer Sicherheit* in
Unternehmen





Und bei Ihnen so?

1. Bei uns kann man auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.
2. Niemand würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet.
3. Wenn man bei uns einen Fehler macht, dann wird einem das oft vorgehalten.
4. Bei uns kann man sich trauen, ein persönliches Risiko* einzugehen. *etwas Kritisches äußern, einen Konflikt austragen, etwas Hinterfragen
5. Andere Kolleg*innen sind manchmal TeamkollegInnen gegenüber abweisend, die anders sind.
6. Bei uns ist es schwierig, andere Teammitglieder um Hilfe zu bitten.
7. Bei der Zusammenarbeit werden meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen wertgeschätzt und genutzt.



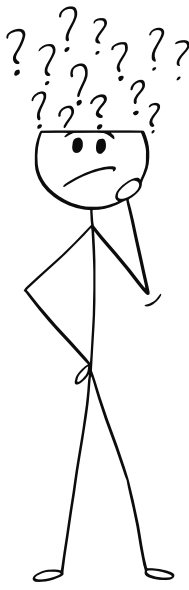
Psychologische Sicherheit

EDMONDSON (1999)

...eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der alle Teammitglieder sich offen äußern können, ohne beschämt zu werden, abgewiesen zu werden, oder sonst wie negativ sanktioniert zu werden.

- Fragen stellen
- neugierig sein
- Fehler zugeben
- Informationen teilen
- Position beziehen
- experimentieren und ausprobieren
- Akzeptanz für Scheitern
- sich verletzlich zeigen können
- Fragen dienen Austausch und Nachdenken
- Fehler tragen zum Lernen bei
- alle werden gehört
- offenes Feedback
- Spannungen ansprechen
- um Hilfe bitten

ausführliche und weiterführende Informationen im Beitrag auf www.praeventionsnetzwerk-nord.de



Wieso ist PS nicht der Normalfall in Organisationen

GRÜNDE

"Ist es hier sicher oder lauert Gefahr?"

- Angst vor Ablehnung und Ausgrenzung
- Angst vor negativen Konsequenzen
- Hierarchien, die Übereinstimmung mit den Führungspersonen einfordern
- Annahme, Druck und Androhung von Sanktionen könnten höhere und bessere Leistungen dauerhaft erbringen
- Vertrauen wird gefühlt, nicht gedacht





auf höherer Flugebene - Bewertungssysteme

WIE WIR TICKEN - UNSERE INNENARCHITEKTUR I

	Verstand	emotionales Erfahrungsgedächtnis Unbewusstes
Arbeitstempo	langsam	schnell
Kommunikation	Sprache	somatische Marker
Informations Verarbeitung	seriell	parallel
Bewertung	richtig/falsch	mag ich/mag ich nicht

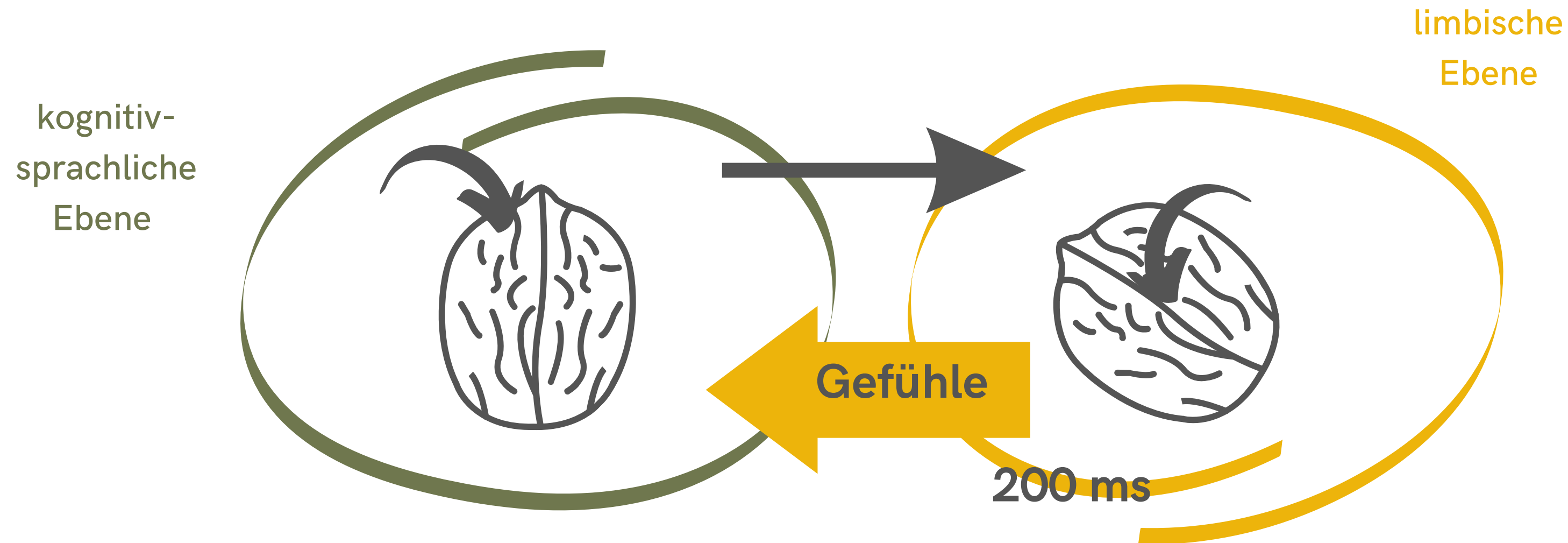
Abb. nach Maja Storch



auf höherer Flugebene

WIE WIR TICKEN - UNSERE INNENARCHITEKTUR II

- Sicherheit ist ein Grundbedürfnis
- Vertrauen wird gefühlt und nicht gedacht
- Negatives wird besser behalten und erinnert - Evolution
- die Mitte der Walnuss wird vergessen - unangenehme Gefühle werden nicht mit dem Verstand verarbeitet sondern im limbischen System (Vertrauen und Sicherheit)



Psychologische Sicherheit und Vertrauen

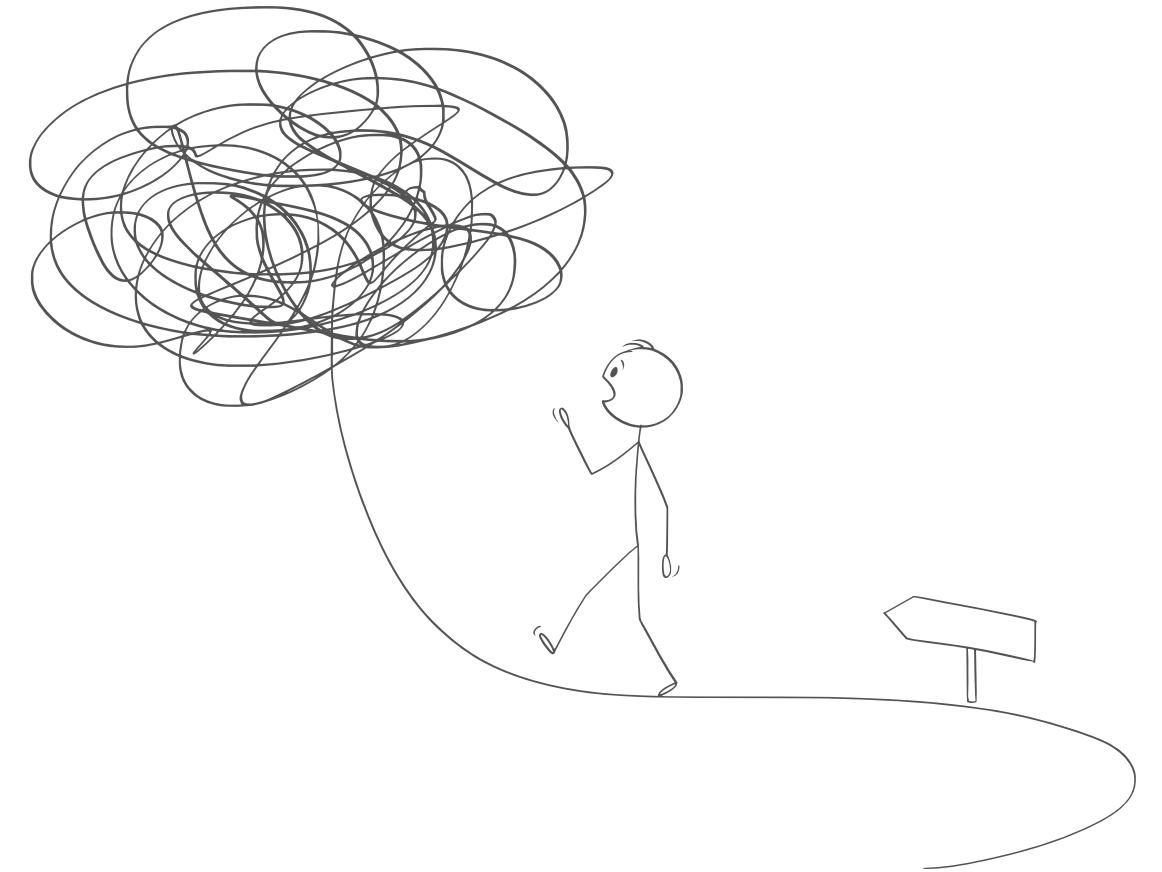
UND NUN - WESHALB TREFFEN WIR NOCH IMMER DARAUF

„das muss einfach ganz *sachlich* diskutiert werden“

„einfach mal die *Gefühle* außen vor lassen, dann klappt das schon“

„da werden die *Schuldigen gesucht* und ganz klar benannt“

„das müssen jetzt *alle einsehen*, dass wir das so machen und gut ist es“

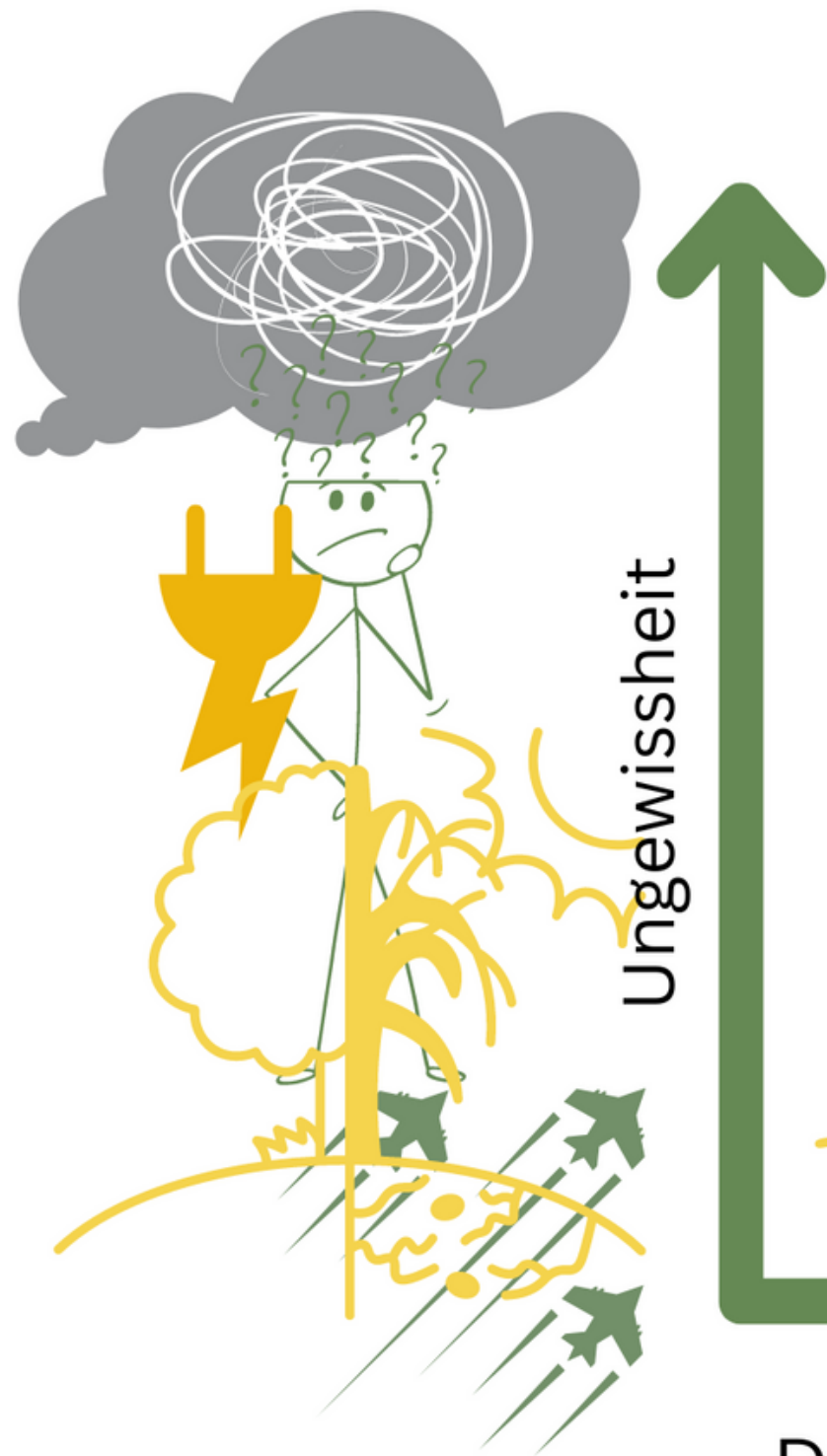


Psychologische Sicherheit und Vertrauen

ERKLÄRUNGEN UND DEUTUNGEN

- man weiß nicht genügend darüber, wie wir ticken - nur der Verstand zählt
- man kümmert sich nur um das Gute, Positive, Angenehme
- Angst davor, etwas, was als negativ bewertet wird, anzusprechen - "bloß kein Fass aufmachen"
- Befürchtung, es werden sofort die passenden Antworten, Lösungen etc. erwartet

das ist so nachvollziehbar wie es gleichzeitig gefährlich ist



Ungewissheit
Unsicherheit
Unwissenheit

Dringlichkeit, zu vertrauen

Was bringt die Zukunft
Was müssen wir lernen
Wie können wir uns anpassen
Wie schnell können wir sein
Wie binden wir Mitarbeitende
Welche Lösungen finden wir
Wie wollen wir miteinander leben
...



Ideen und Einladungen

- sich selbst zur Verfügung stellen - Vertrauen kommt von Vertrautheit
- die Mitte der Walnuss einbeziehen, wenn Lernen, Veränderung, Motivation gelingen soll
- Bilder sprechen Bände - lassen Unsagbares sagbar werden
- "5:1 und 2,9013"
- in den guten Zeiten für die herausfordernden sorgen
- Social Snacking und Mikromomente
- Vorfahrt für Fehler

FEHLER-LOGBUCH  "Die Fehler sind das, was uns fehlt."
Peter Waterhouse

Fehler 	Beschreibung 	Erkenntnisse* 	To-Do 

*Es geht um's Lernen - hilfreiche Fragen können sein:
Was lernen wir aus dem Fehler?
Was können wir das nächste Mal anders machen?
Was wollen wir konkret umsetzen?

www.gerovalid.de 



Trauen Sie sich, Anstifter*innen für *Vertrauen* zu sein

