

## Mit Psychologischer Sicherheit angstfrei in die Zukunft

Das **ganzheitliche** Einbringen von Expertise und Persönlichkeit der Mitarbeitenden wie auch die Bereitschaft und das Engagement, persönliches Wachstumspotential im Sinne des Unternehmens **voll zu entfalten**, werden zunehmend wichtiger. Damit aus diesen Assets tatsächlicher Erfolg entsteht, ist es notwendig, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Menschen sich sicher fühlen, zwischenmenschliche Risiken einzugehen.

„Psychologische Sicherheit“ zu bieten, beinhaltet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der beispielweise über Sorgen, Fehler, Schwächen, schwierige Themen offen und angstfrei gesprochen werden kann, um Leistung, Innovation und Wachstum im Unternehmen zu steigern. Amy C. Edmondson, Schriftstellerin von „Die angstfreie Organisation“ und Professorin an der Harvard Business School ist sogar der Meinung, dass effektive Teamarbeit, besonders über Grenzen hinweg, nur in einer psychologisch sicheren Arbeitsumgebung möglich ist.

Psychologische Sicherheit bezieht sich nicht nur auf Teams, ihre Gruppendynamik und interpersonale Beziehungen, sondern hat ein wesentlich breiteres Spektrum von Einflussbereichen.

Es geht um die Organisation und deren Haltung zum Thema „Psychologische Sicherheit“, um Führung und darum, wie Führungskräfte Transparenz schaffen, Mitarbeiter:innen mit einbeziehen, und als Vorbild Werte wie Offenheit, Empathie und Vertrauen leben. Es geht um den Menschen, das Individuum und die Gruppe, und welches Maß an Sicherheit gebraucht wird, um sich voll in der „gemeinsamen Sache“ einzubringen. Macht „Psychologische Sicherheit“ unser Unternehmen zukunftsfähiger?

Bleibt gespannt! In den nächsten Newslettern werden wir mit unserer Senior-Trainerin Christiena Kirchhoff den Fokus auf einzelne Bereiche der „Psychologischen Sicherheit“ legen und dabei Organisation, Team, Führung, Beziehung, Individuum und Vertrag näher beleuchten.

