

Psychologische Sicherheit

Fehler mutig teilen.

Offen sagen, was man denkt. Fehler zugeben.
Fragen stellen, ohne belächelt zu werden. Psychologische Sicherheit ist die Grundlage dafür – und **beginnt mit deinem Verhalten.**



Fragen zum Nachdenken

Äussere ich Kritik oder Feedback gegenüber anderen so, wie ich sie auch gerne erhalten würde?

Wo und weshalb gibt es Unterschiede im Geben und Annehmen?

Wie reagiere ich, wenn andere Fehler machen oder eine andere Meinung vertreten? Was sind die Gründe oder die Motivation dahinter?

Gibt es Momente, in denen ich bewusst schweige oder mich zurückhalte, obwohl ich etwas Positives beisteuern könnte? Welche Situationen betrifft das und warum?

Ermutige ich andere dazu, ihre Sichtweise oder Ideen zu teilen, auch wenn sie meine Meinung nicht teilen?

Wie sieht meine Einstellung zu Fehlern und Schwierigkeiten aus? Ist diese Einstellung realistisch und gibt es für mich Unterschiede, wenn ich Fehler mache oder andere?

Mehr Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) findest du im Tab «Lösungen» auf www.elipsLife.com

Psychologische Sicherheit

Gemeinsam wachsen.

Ob im Meeting, im Chat oder in der Kaffeepause:
Mutig sein heisst nicht alles wissen – sondern sich zeigen.
Fang bei dir selbst an – und mach psychologische
Sicherheit zu einem **Teil deiner Teamkultur.**



Praxistipps für mehr Offenheit im Arbeitsalltag

«**Ich ...**» bei Kritik oder Feedback: Verzichte auf Du-Botschaften, um Schuld-zuweisungen zu reduzieren und ein offenes Zuhören zu fördern. Achte zudem darauf, auch positives Feedback und Wertschätzung zu äussern, um den Zusammenhalt zu stärken.

«**Das kann / weiss ich noch nicht.**»: Kommuniziere auch bei Unsicherheit offen und stelle Fragen. Dies unterstützt eine Teamkultur, in der Schwächen und Nicht-Wissen sichtbar werden und sich zu Lernmöglichkeiten für alle entwickeln.

«**Gut, dass du das ansprichst.**»: Teile deine eigenen Fehler, was du daraus gelernt hast und reagiere konstruktiv, wenn andere Fehler zugeben – nicht mit Schuldzuweisung. Fehler anzusprechen und zu normalisieren hilft, systemische Herausforderungen sichtbar zu machen und bestärkt andere, sich bei Problemen ebenfalls zu äussern.

«**Danke für deine Offenheit.**» als Standardreaktion: Immer, wenn jemand im Team etwas Kritisches, emotional Schwieriges oder Persönliches teilt, bedanke dich für das Ansprechen. Das positive Verstärken von ehrlichem Feedback hilft, die Offenheit der Person zu belohnen und lädt andere dazu ein, es auch zu tun.

«**Was meinst du dazu?»** für mehr Perspektiven: Frag andere aktiv nach ihrer Sichtweise und ermutige auch ruhigere Teammitglieder, ihre Meinung zu teilen. So entstehen neue Ideen und ein besserer Zusammenhalt.
