



Reiseführer zu psychologischer & innerer Sicherheit.

Copyright Dr. Joe Maier
<https://www.arks.ch/>



WBK

Das Führungsverhalten spielt eine Schlüsselrolle für das psychologische Sicherheitsklima im Team. Einigen Führungskräften gelingt es, den Rahmen für die Zusammenarbeit psychologisch sicher zu gestalten, anderen gelingt dies (noch) nicht.



Eine Geschichte zum Einstieg: Finde Deinen sicheren Ort



Lily, Ben und Omid

Drei Kinder machen
sich auf den Weg,
ihren «sicheren Ort»
zu finden.





CHANGING THE WORLD ONE TEAM AT A TIME.

The graphic features a central white rectangular area with a QR code. To the left is a yellow Pac-Man-like shape with the text "psycho-logical safety". To the right is another yellow Pac-Man-like shape with the text "inner safety". Below the central area is a yellow circle with the text "group climate". Below the left side is a yellow circle with the text "perform-ance". The background is a mix of light blue, green, and dark blue blocks. At the bottom right, the website address "www.arks.ch" is displayed in bold black text.

(1-7)

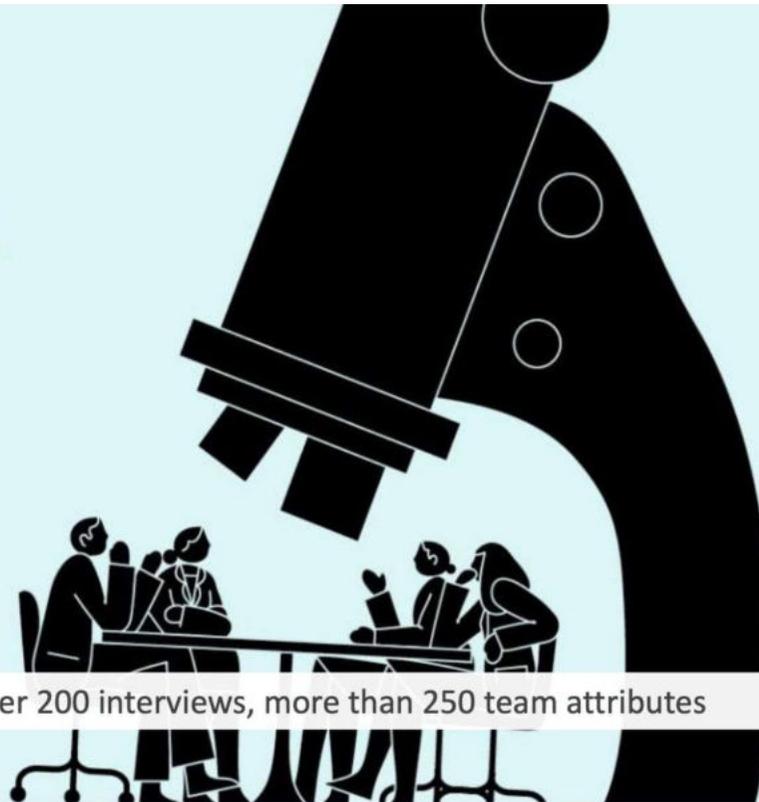
Safeguard your group climate on a trip with the ARK. While exploring your PSYCHOLOGICAL & INNER SAFETY. Take the next step with Joe's 25 minutes (free) group-online-journey ARKS!

Google wollte genau wissen, woran ein erfolgreiches Team zu erkennen wäre

What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team

New research reveals surprising truths about why some work groups thrive and others falter.

BY CHARLES DUHIGG ILLUSTRATIONS BY JAMES GRAHAM FEB. 25, 2016



Project Aristotle: 2 years, 180 teams, over 200 interviews, more than 250 team attributes

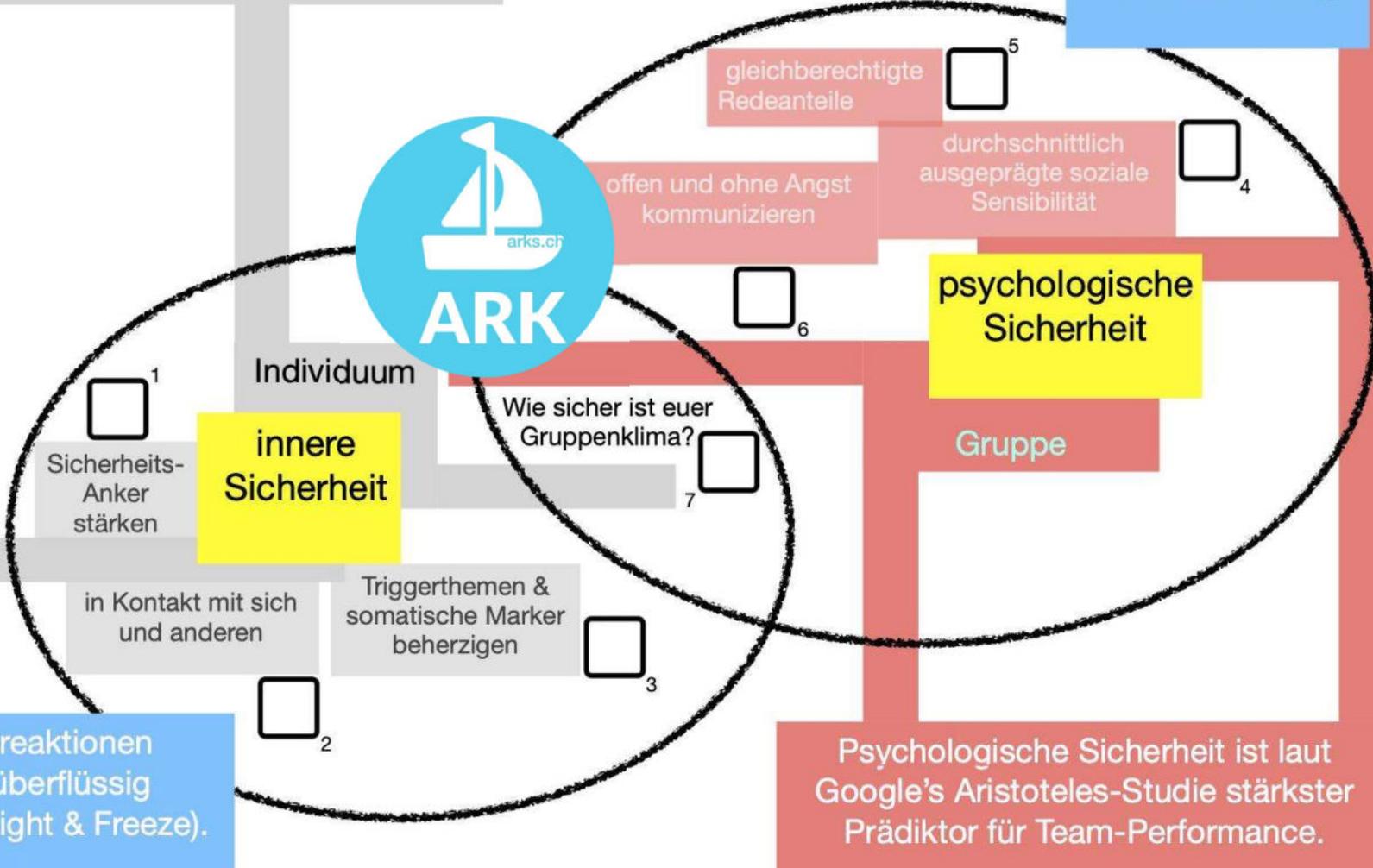


(4-5)

copyleft: Dr. Joe Maier
<https://www.arks.ch/>

Innere Sicherheit ist laut der Polyvagaltheorie die wichtigste Voraussetzung für unser Wohlbefinden. Das Gefühl von Sicherheit kommt vor allem aus dem Körper, nicht aus dem Kopf.

Lernprozesse
gelingen und Team
Performance steigt.



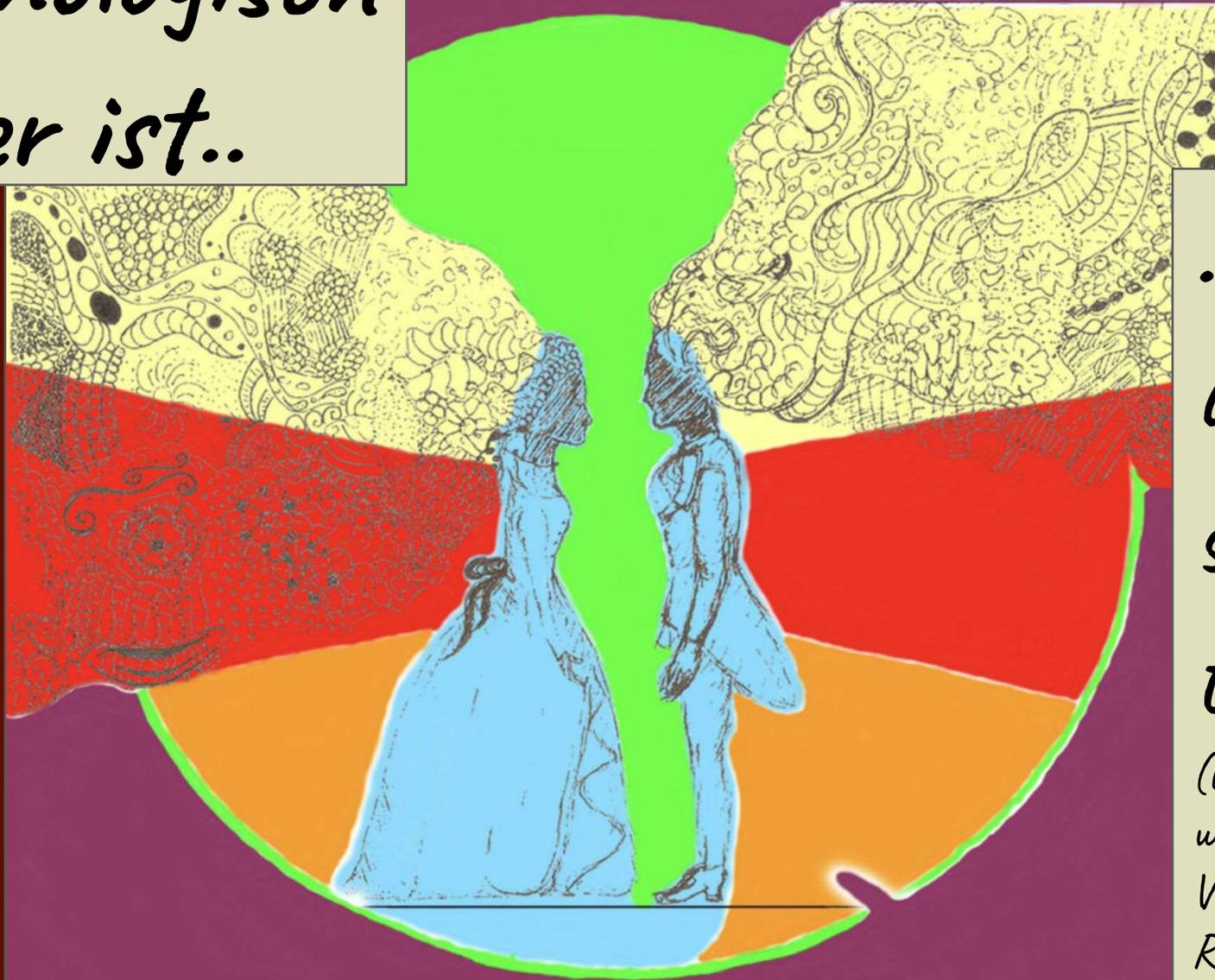
Defensivreaktionen werden überflüssig (Fight, Flight & Freeze).

Psychologische Sicherheit ist laut Google's Aristoteles-Studie stärkster Prädiktor für Team-Performance.

L
A
N
D
K
A
R
T
E

*Psychologisch
sicher ist..*

Copyright: Dr. Joe Maier
<https://info.arks.ch/>
to explore psychological safety

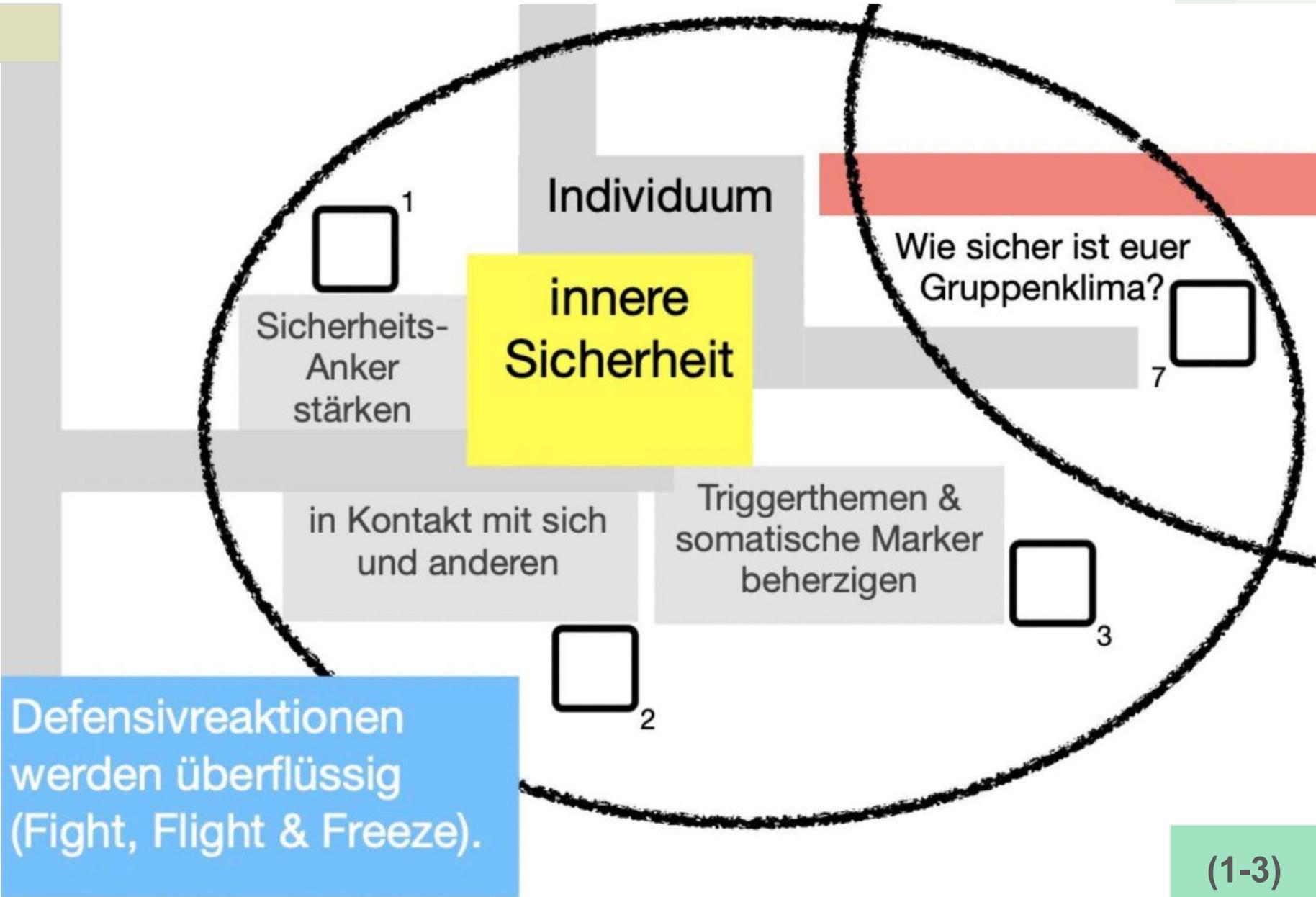
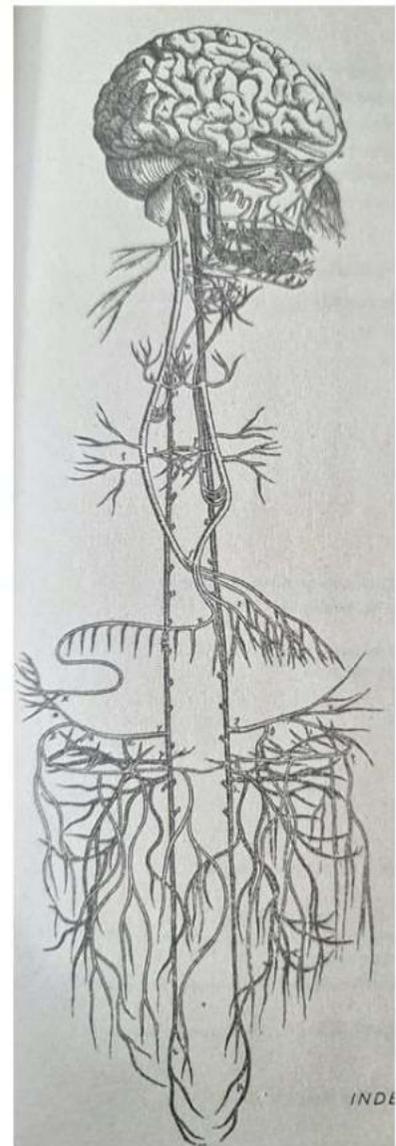


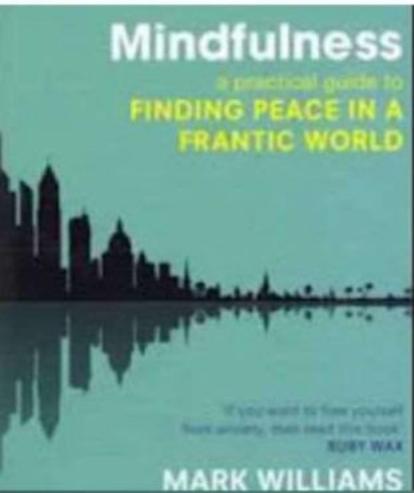
*...wenn wir
uns nicht
ständig
triggern.*

*(Oder ich jedenfalls erkenne,
was mich triggert und die
Verantwortung für meine
Reaktion übernehme)*

(1-3)

Selbstregulation





BodyScans & Co



Kreuzatem

Stärkung der inneren Sicherheit durch Selbstregulation

Die Suche nach gefühlter Sicherheit: Einführung in die Polyvagaltheorie

von Malwina Ulrych

Seit ich die Polyvagaltheorie von Stephen W. Porges Anfang 2020 für mich entdeckt habe, ist sie zu einer meiner liebsten „Linsen“ geworden, durch die ich mich und andere Menschen betrachte – und besser verstehe denn je.



Basics leicht verständlich



(2)



"Notfallübung"

Hypothese:

What happens in your **brain**, happens in your **team**.



B

Gesundes Stressprofil

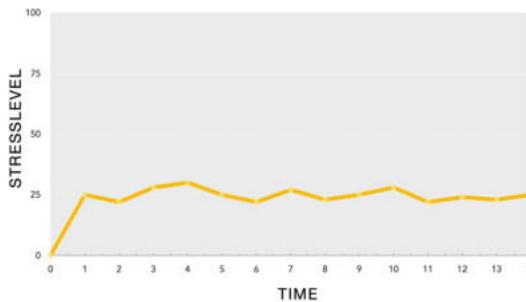


Copyleft: Corinna Cremer
<https://www.corinnacremer.com/>
<https://www.skyminds.de/>

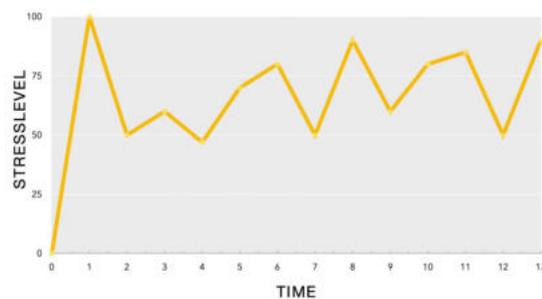
Corinna Cremer für Schöpflin Stiftung | Leadership Day



Ungesundes Stressprofil



Ungesundes Stressprofil



B

Gesundes Stressprofil



(1-3)

Sicherheitsobjekt & Achtsamkeit im Alltag finden



Ausflug zur Selbstregulation

Darf ich vorstellen: Timo, die halbjährige Katze meiner Mutter. Timo-sei-Dank ist mir nun anschaulich klar geworden, was die #Polyvagal-Theorie unter <Selbstregulation> versteht. Und woran ich das Einsetzen der damit einhergehenden <Vagal-Bremse> erkenne.

Timo spielt stundenlang, nur seine #Selbstregulation braucht noch Hilfe, um zu erkennen, dass sein Spiel auch mal ein Ende finden könnte. Damit Timo nicht mehr auf jeden sich abzeichnenden Gefahrenherd reagieren muss und er nicht mehr mit ausgefahrenen Krallen jedes Hosenbein hinaufeilt, sobald er einer verdächtigen Bewegung gewahr wird.

Kurz: Timo braucht ein wenig Unterstützung, um den Schalter seines Nervensystems umzulegen und zu erkennen, wann er in #Sicherheit ist. Dazu genügt es, Timo auf den Schoß zu heben, ihn einige Sekunden ganz vorsicht haltend; nachdem er kurz einen Finger in den Mund genommen oder die kampfbereite Tatze auf die Hand legte, erkennt er durch einen besonnenen, ruhigen Kontakt, dass ihm gerade kein Ungemach droht - Achtung: wer jetzt die Hand ängstlich wegzöge, würde eine Verlängerung riskieren! Nach einigen Sekunden wechselt Timo, begleitet durch einen langen, gut hörbaren, tiefen Seufzer, der sich über den ganzen Katzenkörper abzeichnet, von <Fight> über <Alert> zu <Calm>. Timo's vagales Nervensystem hat auf <Sicherheit> umgestellt, seinen Herzschlag innerhalb Sekunden heruntergeregelt und wenig später wird er, sich sanft ankuschelnd, eingeschlafen sein. Meine Mutter beobachtet die Szenerie ungläubig, ich kann die noch unausgesprochene Frage auf ihrem Gesicht deutlich lesen: <würde diese praktische Anwendung der Polyvagal-Theorie vor 45 Jahren auch bei mir, also einem leicht überdreht spielenden Kind funktioniert haben?> Ich denke schon 😊. Sie fragen jetzt womöglich, wie Selbstregulation bei ihrem Chef, Mitarbeiter oder Ihnen selber funktionieren könnte?



Selbst-Regulation



Co-Regulation

Selbstregulationsleiter

	Somathische Marker	Was ich SELBER tun kann:	Was ich mit ANDEREN tun kann:
Sicher Ventral Vagal Sozial	Sicherheitsanker	So bleibe ich im sicheren Zustand.	So bleibe ich im sicheren Zustand.
Mobilisiert Sympathetic "Fight & Flight"	Trigger	So erreiche ich einen sichereren Zustand.	So erreiche ich einen sichereren Zustand.
Immobil "Freeze" Dorsal Vagal Kollabiert	Trigger	So erreiche ich einen sichereren Zustand.	So erreiche ich einen sichereren Zustand.

Inspiriert von Deb Dana

Theorie Backup von Malwina Ulrych



Anleitung: Verwenden Sie die Boxen, um die Auslöser und Praktiken zu notieren, die Sie zwischen den verschiedenen Sprossen Ihres autonomen Nervensystems bewegen. Nach oben auf der Leiter bringen uns die Praktiken (engl. Glimmer), die unsere Regulation unterstützen und uns helfen, uns geerdet und mit uns selbst und anderen besser verbunden zu fühlen. Trigger sind Auslöser, die uns entweder in den sympathischen oder den dorsal-vagalen Modus versetzen.

		"Normal" Life		Threat to Life		
PRIMARY STATE	Apathy, Depression	Safe, Clear Thinking, Social Engagement	Alert, Ready to Act	React to Danger	Await Opportunity to Escape	Prepare for Death
AROUSAL	Too Low	Low	Moderate	High	Extreme Overload	Excessive Overwhelm Induces Hypoarousal
MUSCLES	Slack	Relaxed/toned	Toned	Tense	Rigid (deer in the headlights)	Flaccid
RESPIRATION	Shallow	Easy, often into belly	Increasing rate	Fast, often in upper chest	Hyperventilation	Hypo-ventilation
HEART RATE	Slow	Resting	Quicker or more forceful	Quick and/or forceful	Tachycardia (very fast)	Bradycardia (very slow)
BLOOD PRESSURE	Likely low	Normal	On the rise	Elevated	Significantly high	Significantly low
PUPILS, EYES, EYE LIDS	Pupils smaller, lids may be heavy	Pupils smaller, eyes moist, eye lids relaxed	Pupils widening, eyes less moist, eye lids toned	Pupils very dilated, eyes dry, eye lids tensed/raised	Pupils very small or dilated, eyes very dry, lids very tense	Lids drooping, eyes closed or open and fixed
SKIN TONE	Variable	Rosy hue, despite skin color (blood flows to skin)	Less rosy hue, despite skin color (blood flows to skin)	Pale hue, despite skin color (blood flow to muscles)	May be pale and/or flushed	Noticeably pale
HUMIDITY	Skin	Dry	Dry	Increased sweat	Increased sweat, may be cold	Cold sweat
	Mouth	Variable	Moist	Less moist	Dry	Dry
HANDS & FEET (TEMPERATURE)	May be warm or cool	Warm	Cool	Cold	Extremes of cold & hot	Cold
DIGESTION	Variable	Increase	Decrease	Stops	Evacuate bowel & bladder	Stopped
EMOTIONS (LIKELY)	Grief, sadness, shame, disgust	Calm, pleasure, love, sexual arousal	Anger, shame, disgust, anxiety, excitement, sexual climax	Rage, fear	Terror, may be dissociation	May be too dissociated to feel anything
CONTACT WITH SELF & OTHERS	Withdrawn	Probable	Possible	Limited	Not likely	Impossible
FRONTAL CORTEX	May or may not be accessible	Should be accessible	Should be accessible	May or may not be accessible	Likely inaccessible	Inaccessible
INTEGRATION	Not likely	Likely	Likely	Not likely	Impossible	Impossible
RECOMMENDED INTERVENTION	Activate, Gently Increase Energy	Continue	Continue	Put on Brakes	Slam on Brakes	Medical Emergency CALL PARAMEDICS

Table 1: © 2000, 2014, 2016 Babette Rothschild Sources: Multiple medical & physiology texts; P.Levine 2010; S.Porges, 2011

Burn-out
Compliance

Psychologisch sicherer
Bereich

Drama

(1-3)

Mit der Arche Sicherheitsanker & Trigger Themen sichtbar machen



ARK
INDIVIDUUM 10%
T_Sicherheitsanker
Joachim

Was schenkt Dir in unserem Team SICHERHEIT?

Schreib bitte ein Wort in das SICHERHEITS_ANKER-Feld oder klicke auf den passenden Begriff.

Bitte benenne, was Dir in unserem Team am meisten Sicherheit schenkt.

- Aufmüpfigkeit
- Autonomie
- Dominanz
- Effizienz
- Ehrgeiz
- Einzigartigkeit
- Erfolg
- Flexibilität
- Freundschaft
- Gelassenheit
- Gerechtigkeit
- Geselligkeit
- Gleichberechtigung
- Großzügigkeit
- Imagination
- Leidenschaft
- Loyalität
- Mut
- Nachhaltigkeit
- Neugier
- Offenheit
- Sicherheit
- Sinnhaftigkeit
- Solidarität
- Sorgfalt
- Vergnügen
- Vertrautheit
- Würde
- Zuverlässigkeit

Bitte finde eine für Dich stimmige Antwort, denn sie bestimmt die Reiseroute.

Weiterspielen

ARK
INDIVIDUUM 15%
T_Sicherheitsanker
Joachim

Was TRIGGERT Dich im Team?

Schreib bitte ein Wort in das TRIGGER-Feld oder klicke auf den passenden Begriff.

Beschreibe bitte den GEGENPOL dessen, was Dir in unserem Team Sicherheit schenkt.

- Gehorsam
- Abhängigkeit
- Unterordnung
- Leistungsschwäche
- Müßiggang
- Angepasstheit
- Versagen
- Starrheit
- Feindseligkeit
- Aufgeregtheit
- Willkür
- Verkrampftheit
- Rangordnung
- Habgier
- Einfallslosigkeit
- Desinteresse
- Treulosigkeit
- Angst
- Achtlosigkeit
- Gleichgültigkeit
- Rechthaberei
- Risiko
- Sinnlosigkeit
- Egoismus
- Unachtsamkeit
- Verbot
- Distanz
- Ehrlosigkeit
- Unzuverlässigkeit

Bitte finde auch hier eine für Dich stimmige Antwort, denn sie bestimmt die Reiseroute für Dich und alle anderen.

Weiterspielen

(1-3)

Klare Botschaften senden

KARIN KUSCHIK

50 Sätze, die das Leben leichter machen

Ein Kompass für mehr innere Souveränität

- Vorwort 9
Einleitung 12
- 1 Wer mich ärgert, bestimme immer noch ich 17
2 Ich mache das nicht gegen dich, ich mache das für mich 22
3 Entschuldigung 27
4 Das möchte ich dir lieber nicht versprechen 32
5 Wollen ist wie müssen, nur freiwillig 38
6 Ich fühle mich hier gar nicht zuständig 44
7 Das bewundere ich sehr an dir 51
8 Ich verstehe Sie absolut, und ich möchte gern was anderes 57
9 Das verzeihe ich mir am besten gleich mal selbst 62
10 Ich weiß es nicht 66
11 Ich merke gerade, dass mich das Thema nicht wirklich interessiert 72
12 Gute Besserung 78
13 Ich bin mir nicht sicher, was das heißt 82
14 Ich möchte gerade lieber für mich sein 88
15 Wer mit dem Finger auf andere zeigt, zeigt dabei mit drei Fingern auf sich 95
16 Ich kann es mir nicht leisten, das nicht zu tun 100
17 Ich glaube, das ist dein Thema 106
18 Wie gesagt 112
19 Sorgen sind sinnlos 117
20 Das sagt, glaube ich, mehr über Sie als über mich 123
21 Einigen wir uns darauf, dass wir uns nicht einigen 129
22 «Ich weiß nicht» heißt immer Nein 135
23 Es tut mir leid, wenn ich den Eindruck vermittelt habe, dass Sie so mit mir sprechen können 141
24 Klingt alles logisch, mein Gefühl rät mir jedoch was anderes 146
- 25 Dafür will ich mir jetzt keine Zeit nehmen 151
26 Ich habe mich geirrt 157
27 Ich bringe das erst mal zu Ende 163
28 Ich habe es vernommen 169
29 Ich habe mich umentschieden 174
30 Es ist, wie es ist, wie es ist 180
31 Wir passen einfach nicht zusammen 185
32 Im Moment treffe ich mich am liebsten mit mir selbst 191
33 Das kann ich gut verstehen 197
34 Ich würde mich gern mehr für dich freuen 203
35 Das Privileg gebe ich Ihnen nicht 209
36 Dann nehme ich mal das hier 214
37 Zum Glück 220
38 Ich möchte lieber professionell bleiben 226
39 Ich habe die Zeit falsch eingeschätzt 232
40 Danke für das Kompliment 237
41 Dafür bin ich viel zu ... 243
42 Das nehme ich mal lieber nicht persönlich 249
43 Ich rede lieber mit Menschen als über sie 254
44 Mein Bestes macht nur Sinn, wenn Sie auch Ihr Bestes geben 259
45 Ich habe keine Ahnung, deshalb mache ich das jetzt mal 265
46 Ich will dich nicht in deinen Schwächen unterstützen 269
47 Du hast immer die Wahl 275
48 Sie haben recht 281
49 Gut, dann nehme ich dich beim Wort 287
50 Dann nehme ich es lieber leicht 293
Appell 298
Danksagung 305
Anhang 309

Welches Objekt würde Dir Sicherheit geben?



Selbstregulationsleiter |

	Somatische Marker	Was ich SELBER tun kann:	Was ich mit ANDEREN tun kann:
Sicher Ventral Vagal	Sicherheitsanker Arbeitskollegen, enge Beziehungen (Familie/ Freunde) Zuverlässigkeit Informationsverarbeitung und -behaltung	Schreiben (z.B. Tagebuch) oder Dankbarkeitstagebuch positive Glaubenssätze So bleibe ich im sicheren Zustand	Tiefgründige Gespräche und Austausch über Gefühle Körperliche Nähe (z.B. Umarmungen) Lachen So bleibe ich im sicheren Zustand
Sozial			
Mobilisiert Sympathetic	Trigger Ungerechtigkeit Unzuverlässigkeit fehlende Kommunikation	erhöhter Puls Muskeltonus erhöht leichtes Zittern wahrnehmen	Austausch mit Vertrauenspersonen und Gefühle verbalisieren dürfen z.B. Wut und Ärger So erreiche ich einen sichereren Zustand.
	Trigger Verletzlichkeit zeigen und diese wird nicht erkannt Vergelogen werden Angst bzgl. Tod von jemanden	Zitterige Stimme -> Verstummen Körper zieht sich zusammen (sackt zusammen)	Sprachnachricht an Jeli oder gleich telefonieren So erreiche ich einen sichereren Zustand.

Joe



Sicherheitsanker:
Neugierde
Trigger:
Hierarchie



Aline: Sicherheitsanker:
Zukunftszuversicht mit neuen Familie
Trigger: Enttäuschung der nicht Diplomatie meines Vaters bei der Hochzeitsrede



Semire:
Sicherheitsanker:
Persönlichkeit und Charakter vom Partner und Familienmitgliedern
Trigger: Schwierigkeit etwas nicht zu bestehen



Sicherheitsanker:
Wissen über die diskutierte Thematik, Humor
Trigger: Intimitätsgrenze



Sergio :
Sicherheitsanker:
Sie

Trigger: sucht
Sicherheit,
Mag die
Kontrolle



Sicherheitsanker:
Rockhalt

Trigger: Bewusst sein, wissen was/wer ich bin und was ich will. Das Leben ist gut / jede Situation hat ihre guten Seiten.



Sicherheit:
Gruppe:
eingebettet sein, Rituale

Trigger:
Existenzielle Unsicherheit, Inkompetenz



Franziska



Sicherheitsanker:
Verbundenheit, Selbstvertrauen, innere Sicherheit
Trigger: Rolle spielen, "folgen", Autorität

Richi
Sicherheitsanker:
Verbundenheit, Nachhaltigkeit, Engagement
Trigger:
Verletzlichkeit



Cátia:
Sicherheitsanker: Meer, Familie, Freunde
Trigger: Verletzlichkeit zeigen



Trigger:
Unrechthek/ Lügen

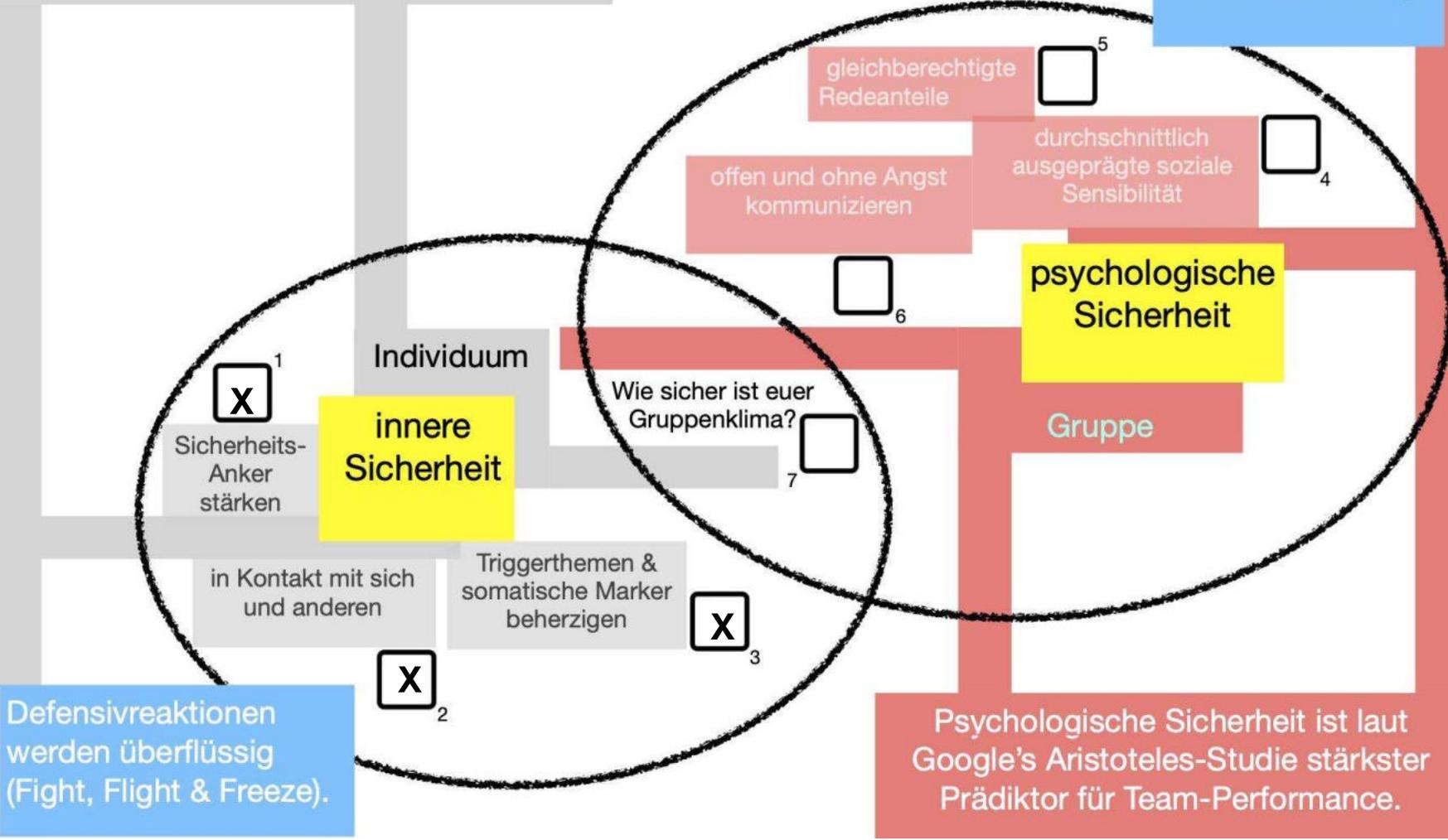
(1-3)

copyleft: Dr. Joe Maier
<https://www.arks.ch/>

Innere Sicherheit ist laut der Polyvagaltheorie die wichtigste Voraussetzung für unser Wohlbefinden. Das Gefühl von Sicherheit kommt vor allem aus dem Körper, nicht aus dem Kopf.

Lernprozesse
gelingen und Team
Performance steigt.

L
A
N
D
K
A
R
T
E



Defensivreaktionen
werden überflüssig
(Fight, Flight & Freeze).

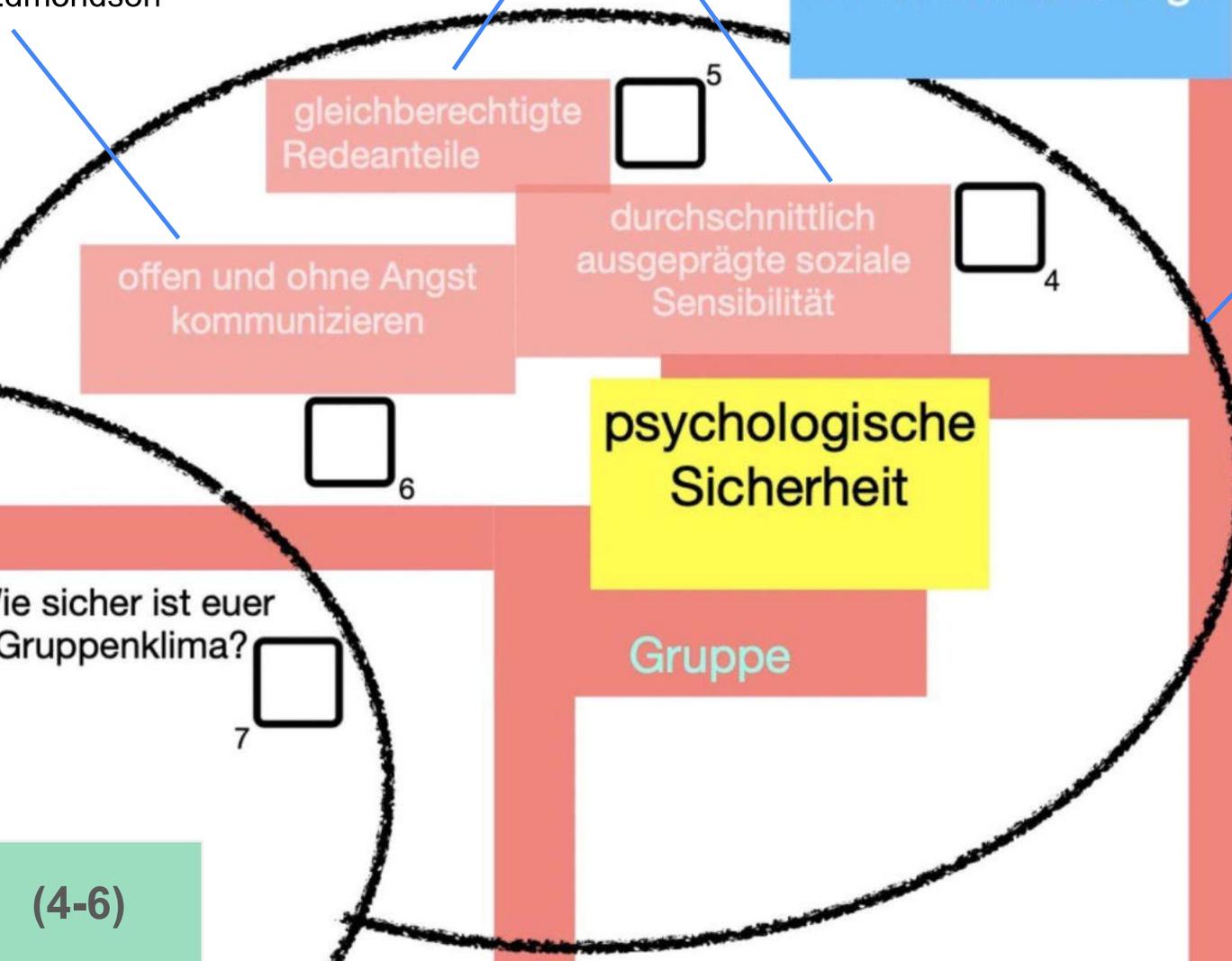
Psychologische Sicherheit ist laut
Google's Aristoteles-Studie stärkster
Prädiktor für Team-Performance.

Quelle: Amy Edmondson

Quelle: Google's Aristoteles Studie

Lernprozesse
gelingen und Team
Performance steigt.

Creating an environment of
rewarded vulnerability
(Timothy Clark)



(4-6)



(4-6)

Wie gut funktioniert ihr als Team?

Challenge mit dem P-Puzzle

Wer sabotiert den Gruppenprozess?

20 Minuten

20 Sekunden

Wichtig:

Vorbereitung.

Keine Zeichnungen der Karteninhalte & keine Fotos

Legen des Puzzles.

Bestanden: wenn alle Teile zueinander passen.

Beachtet die drei PS-Dimensionen.

Was für Muster / Evergreens zeigen sich?

Selbst-Beobachtungs-Aufgabe: was schafft Sicherheit, was triggert Dich?

EASY-WIN: Ground rules für die gelingende Zusammenarbeit klären

Luzerner psychologischer Sicherheits- Check-Up gratis Teamfragebogen :

DM für Menti-Invite, dann kannst Du den
Fragebogen importieren & selber raus
senden und auswerten: joe@arks.ch
<https://www.menti.com/alb2et5mo6ac>



Wie gut ist eure gefühlte Team-Performance?

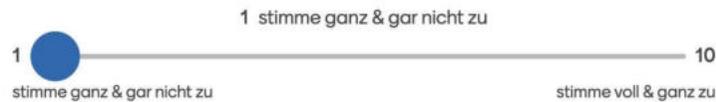
Schätze anonym die durchschnittliche Performance dieses Teams auf einer Skala von 1 (niedrige Performanz) bis 10 (hohe Performanz) ein. Skip



Submit

Wie steht es bei euch aktuell um die 3 Dimensionen psychologischer Sicherheit?

Soziale Sensibilität: Jeder im Team ist gewillt und in der Lage wahrzunehmen, was dem Gegenüber Sicherheit gibt & was Triggerthemen sein könnten. Skip



Gleichmässig ausgeprägte Redeanteile: Alle im Team können damit rechnen, ungefähr gleich häufig und ausführlich zu Wort zu kommen. Skip



Voice: Wir arbeiten in einer vertrauensvollen Atmosphäre zusammen, in der alle Teammitglieder sich offen & angstfrei einbringen können. Skip

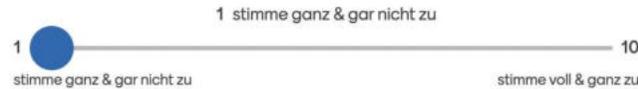


Submit

(1-6)

Teste die psychologische Sicherheit (angelehnt an Amy Edmondson) in eurem Team:

Ich beobachte kaum je, wie Menschen im Team ausgeschlossen werden. Skip



Für mich sind alle im Team immer gut sichtbar. Skip



Schwierige Themen können wir gut zusammen anschauen. Skip



Ich fühle, wie meine Talente im Team gesehen und einbezogen werden. Skip



Man reagiert kaum auf <Fehler> mit Schuldzuweisungen an einzelne Teammitglieder. Skip



Mir fällt es nicht schwer, andere im Team um Hilfe zu bitten. Skip



Ich fühle mich in diesem Team sicher. Skip



Was erzeugt mitunter Unsicherheit und TRIGGERT Dich im Team?

Z.B.: Abhängigkeit, Achtlosigkeit, Angepasstheit, Angst, Aufgeregtheit, Desinteresse, Distanz, Egoismus, etc...

Enter a word 25

Enter another word 25

Submit

Welches Bedürfnis ist Dein SICHERHEITSANKER, der das Team für Dich sicher werden lässt?

Z.B.: Autonomie, Nachhaltigkeit, Einzigartigkeit, Mut, Gelassenheit, Leidenschaft, Vertrautheit, Solidarität etc...

Enter a word 25

Enter another word 25

Submit

Kontext: psychologische Sicherheit sei der stärkste Prädiktor für Team-Performance, lautet das Ergebnis von Google's Aristoteles-Studie.

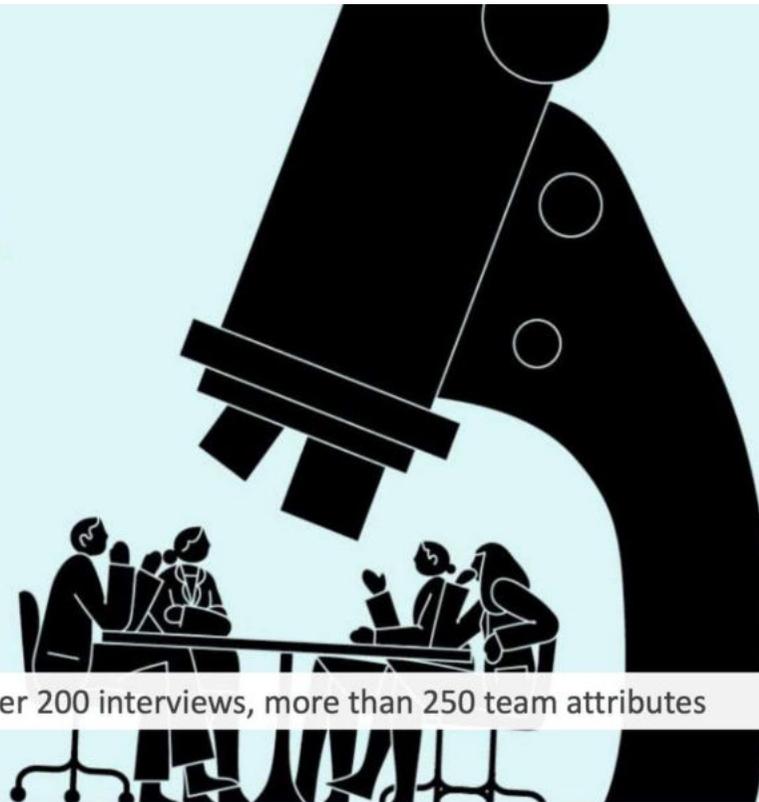
Deshalb fragen wir zunächst nach der gefühlten Performanz des Teams. Im 2. Schritt beziehen wir, neben den beiden von Google genutzten Kategorien (soziale Sensibilität und gleichberechtigte Redeanteile), die von Amy Edmondson geprägte Dimension (Voice) in die Umfrage mit ein. Im dritten Schritt nutzen wir eine Variation des Standard-Tests von Amy Edmondson, zur Beschreibung des psychologischen Sicherheits-Niveaus im Team. Zum Schluss fragen wir nach den individuellen Sicherheitsankern und Triggerthemen, welche die innere Sicherheit der einzelnen

Google wollte genau wissen, woran ein erfolgreiches Team zu erkennen wäre

What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team

New research reveals surprising truths about why some work groups thrive and others falter.

BY CHARLES DUHIGG ILLUSTRATIONS BY JAMES GRAHAM FEB. 25, 2016



Project Aristotle: 2 years, 180 teams, over 200 interviews, more than 250 team attributes



(4-5)

Empirische Ergebnisse der Google Studie

Es gibt einen gut belegten und stabilen Zusammenhang zwischen psychologischer Sicherheit und Lernen und zwischen psychologischer Sicherheit und Leistung.

Psychologische Sicherheit ist der stärkste Einzelfaktor für Teamerfolg.

(4-5)

1

Psychological Safety

Team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.

2

Dependability

Team members get things done on time and meet Google's high bar for excellence.

3

Structure & Clarity

Team members have clear roles, plans, and goals.

4

Meaning

Work is personally important to team members.

5

Impact

Team members think their work matters and creates change.

Google hat das Fundament gelingender Zusammenarbeit anhand von zwei Faktoren erfasst...

1) Durchschnittlich ausgeprägte soziale Sensibilität.

Jeder im Team ist in der Lage und willens wahrzunehmen, wie es dem Gegenüber gerade geht.

Dadurch kann jede/r in der Regel angemessen auf diese wahrgenommene Befindlichkeit reagieren. Die

Befindlichkeit speist sich aus den unterschiedlichen Bedürfnissen der Einzelnen, die es zu lesen gilt.

Neudeutsch würde man von der Fähigkeit zu einer

Begegnung auf Augenhöhe sprechen.

Sicherheitsanker, Trigger Thema und Verletzlichkeit in 15 Minuten pro Person (Übung in 3-er Gruppen)

An Hand des Bildes, auf dem man Dich an einer wichtigen Wegscheide in Deinem Leben sieht und nachvollziehen kann, was Dich beseelt:



(1-4)

5 Minuten: Zeigen und zuhören: Was sehen meine Partner*innen in meinem Bild? Freies Assoziieren, Überzeichnen, Risiken eingehen.

5 Minuten Auflösen der Projektionen durch den Bildgeber (was / wen / wann zeigt das Bild, an welcher Wegscheide stehst du?)

Vor allem 5 Minuten: Was gibt Dir Sicherheit und was triggert Dich?

*Psychologisch
sicher ist..*

*...einander
wahr-zu-nehmen*

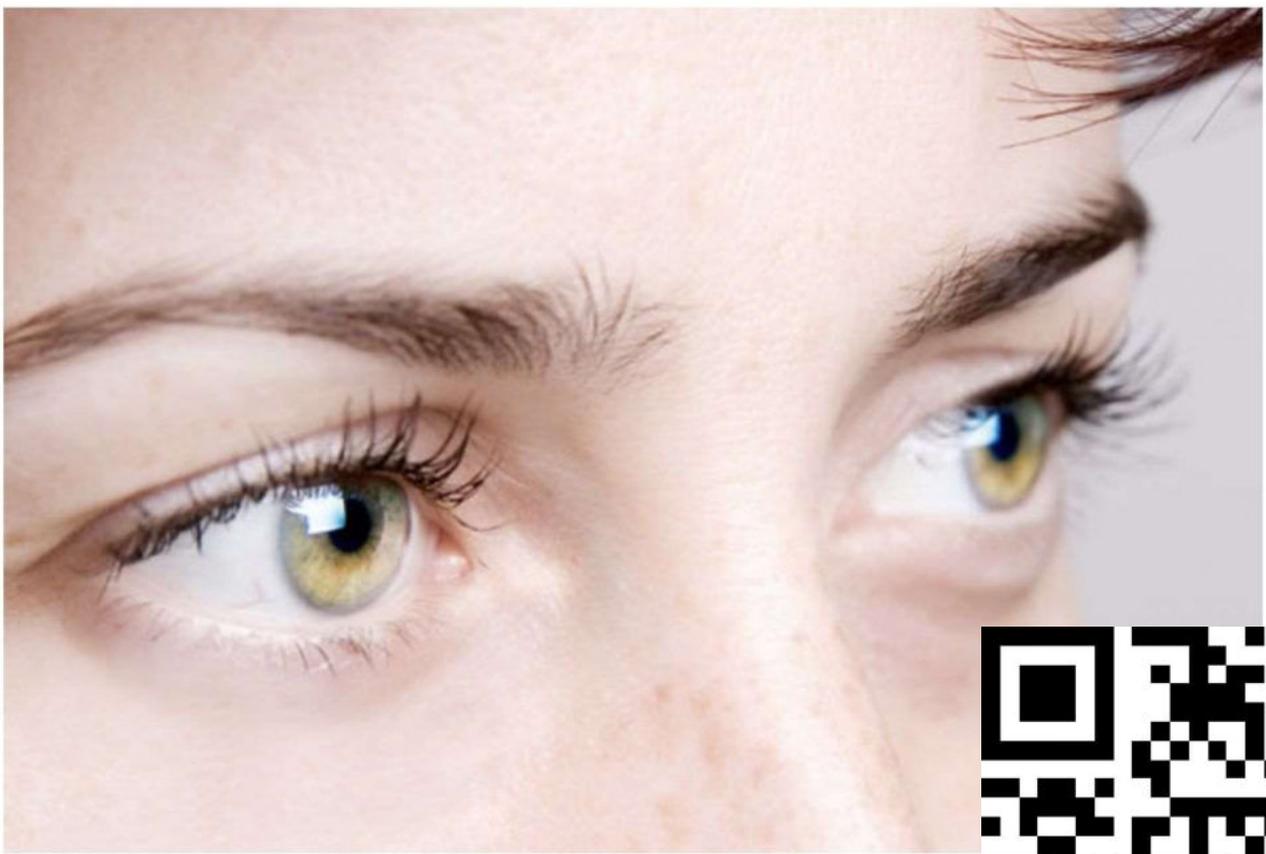
**Everybody's NORMAL
until you know them
better!**

*(Denn wir sind andere &
mehr als die mit unseren
Rollen verknüpften
Erwartungen.)*

Glaubenssatz von Manfred Kets de Vriews (Insead)

Can You Read People's Emotions?

BY THE NEW YORK TIMES OCTOBER 3, 2013 2:14 PM 761



- Joking
- Flustered
- Desire
- Convinced



- Joking
- Insisting
- Amused
- Relaxed



The Well quiz, which is based on an assessment tool developed by University of Cambridge professor Simon Baron-Cohen.

Sicherheitsanker & Trigger Themen teilen

BIOGRAPHISCH (siehe Slide 24)

Joe



Sicherheitsanker:
Neugierde
Trigger:
Hierarchie



Aline: Sicherheitsanker:
Zukunftszuversicht mit
neuen Familie
Trigger: Enttäuschung der
nicht Diplomatie meines
Vaters bei der
Hochzeitsrede



Michi
Sicherheitsanker: Gemeinsamkeit
und Familie
Trigger:
Gemeinsamer Antrieb nach
Vorne, gemeinsame Vision und
Zukunft

Richi



Sicherheitsanker:
Verbundenheit,
Nachhaltigkeit,
Engagement
Trigger:
Verletzlichkeit



Semire:
Sicherheitsanker:
Persönlichkeit und
Charakter vom Partner und
Familienmitgliedern
Trigger: Schwierigkeit etwas
nicht zu bestehen

Franziska



Sicherheitsanker:
Verbundenheit,
Selbstvertrauen,
innere Sicherheit
Trigger: Rolle
spielen, "folgen",
Autorität



Cátia:
Sicherheitsanker: Meer, Familie, Freunde
Trigger: Verletzlichkeit zeigen

ARK SHARING 20% T_Sicherheitsanker Joachim

Bitte tauscht euch jetzt aus.

Erzählt euch bitte kurz gegenseitig, welches GEGENSATZPAAR Du ausgewählt hast, damit alle verstehen können, wovon die Rede ist.

Überprüfe bitte noch einmal das von Dir gewählte GEGENSATZPAAR und überarbeite Deine Begriffe bei Bedarf...

Nachhaltigkeit

Angst

Update

Mit der ARCHE (siehe Slide 44)

Der zweite Google Faktor als Fundament gelingender Zusammenarbeit...

2) Gleichmäßig ausgeprägte Redeanteile aller Teammitglieder. Am Ende des Tages sind alle ungefähr gleich häufig zu Wort gekommen und haben gleich große Redeanteile erhalten.

Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Art und Weise, wie Redeanteile von einer zur nächsten Person übergeben werden. Sprich, ob man sich traut und sicher fühlt, sich überhaupt zu Wort zu melden. Oder ob die innere Zensurstimme die Oberhand gewinnt, basierend auf einem Glaubenssatz wie, «da sage ich lieber nichts, damit es mir nicht so ergeht wie der Kollegin letzte Woche, über die seither hinter vorgehaltener Hand getuschelt wird».

Psychologische Sicherheit & gleichberechtigte Redeanteile trainieren: Einmal blind auf 20 (& zurück) zählen.

Die Gruppe steht im Kreis. Alle haben die Augen geschlossen. Eine beliebige Person sagt <eins>, eine andere – ganz unsystematisch, ohne dass es eine Absprache gibt – sagt <zwei> usw., bis 20 erreicht ist. (Fortgeschrittene zählen auch wieder zurück.)

Sagen 2 Personen gleichzeitig eine Zahl, beginnt das Zählen von vorn.

Die Gruppe lernt, sich aufeinander einzustimmen. Alle sollen dabei gleichberechtigt zu Wort kommen.

Quelle: Bless & Wagner (2023) Agile Spiele und Simulationen.



Gleichmäßig ausgeprägte Redeanteile ermöglichen & messen



Liberating Structures
INCLUDING AND UNLEASHING EVERYONE

Home | LS Menu | Field Stories | Topics | Bookstore | Keith | Henri

Liberating Structures Menu
Microstructures & Design Elements

1. 1-2-4-All
2. Impromptu Networking
3. Nine Whys
4. Wicked Questions
5. Appreciative Interviews (AI)
6. TRIZ
7. 15% Solutions
8. Troika Consulting
9. What, So What, Now What? W³
10. Discovery & Action Dialogue (DAD)
11. Shift & Share
12. 25/10 Crowd Sourcing
13. Wise Crowds
14. Wise Crowds

...we organize routine interactions
...ons, managed discussions, open
Liberating Structures **add 33 more**

they can liberate and

Structures. If you are new to LS,
olest (e.g., **1-2-4-All**, **Impromptu**
the most intricate at the bottom

Talk Time for Google Meet

How googler's measure equivalent turn-taking

TOTAL TALK TIME: 26 : 38

Participant	Time	Percentage	A	B	C	D
Cheryl Johnson	20 : 06	76%	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joe Smith	4 : 33	19%	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matt Clark	1 : 27	6%	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matt Kruse	0 : 31	2%	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A: Client	21 : 33	81%	Avg/person: 10 : 46			
B: Project Team	5 : 04	19%	Avg/person: 2 : 32			

Psychologische Sicherheit

“Vertrauensvolle Atmosphäre, in der alle Teammitglieder sich offen und aufrichtig einbringen können – Risiken in der Beziehungsgestaltung eingehend – ohne Angst zu haben, beschämt, abgewiesen oder sonst wie negativ sanktioniert zu werden”.

Definition nach Amy Edmondson



Psychologisch
sicher ist..



...wenn ich
meine Gedanken
nicht ständig
zensieren muss.

(Sondern das sagen mag,
was uns weiterbringt.)

Backstory: Psychologische Sicherheit, Voice & Fehlerkultur

Maßgeblich geprägt von Amy Edmondson im Kontext Fehlerkultur:

- Studie in den 90er Jahren: gute Teams machen offenbar mehr Fehler
- The catch: gute Teams machen nicht mehr Fehler, können allerdings eher über diese Fehler reden. Deshalb können sie auch aus Fehlern lernen.

Revival in einer ganz anderen Fassung:

- Im Projekt Aristotle 4&5 (Google 2016)



Merkmale psychologischer Sicherheit (Amy Edmondson)...

Ein soziales Gefüge (in Form einer Gruppe oder eines Teams) unterliegt einer gewissen Gruppendynamik und erlebt somit im Alltag Spannungen und Konflikte. In einem psychologisch sicheren Gruppenklima, ist es möglich...:

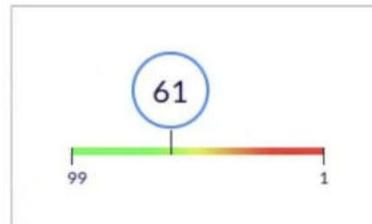
- sich verletzlich zu zeigen und Spannungen anzusprechen;
- einfach jede*n im Team um Hilfe bitten zu können;
- schwierige Themen gut zusammen anschauen zu können;
- damit rechnen zu können wahrgenommen und einbezogen zu werden;
- dass alle im Team stets sichtbar bleiben können...
- ...und sich nicht verstecken oder Angst haben müssen, ausgeschlossen zu werden...
- oder bei Fehlern mit Schuldzuweisungen rechnen zu müssen.

Welches Verhalten trägt zu psychologischer (Un-)Sicherheit im Team bei?

Euer psychologischer Sicherheitswert

Hier siehst Du den psychologische Sicherheitswert für Dein Team auf einer Skala zwischen 0 (sehr unsicher) bis 99 (aussergewöhnlich sicher). Welches Verhalten trägt zur psychologischen Sicherheit bei?

Schwierige Themen können wir meist gut zusammen anschauen.



Ich beobachte wie Du gelegentlich Menschen im Team ausschliesst.



Für mich bist Du im Team nicht immer sichtbar.



Ich fühle wie meine Talente von Dir gesehen und einbezogen werden.



Ich habe das Gefühl Du reagierst auf Fehler mit Schuldzuweisungen an Einzelne im Team.



Mir fällt es mitunter schwer Dich um Hilfe zu bitten.



Last task: Anonymous feedback

What is the teammate's contribution to psychological safety in the team? First look at the tension profile of your feedback taker on the right. And then answer the three questions for an open, solution-oriented and anonymous feedback. Take a risk and write with an open heart...



WEITER SO: Besonders schätze ich Deinen Beitrag zum gelingenden Zusammenspiel im Team, wenn WIR...

WUNSCH: Du könntest zur psychologischen Sicherheit im Team beitragen, in dem DU...

UNTERSTÜTZUNG: Ich werde Dich unterstützen unser Team psychologisch sicherer zu machen, in dem ICH...

Tension fields of Pete

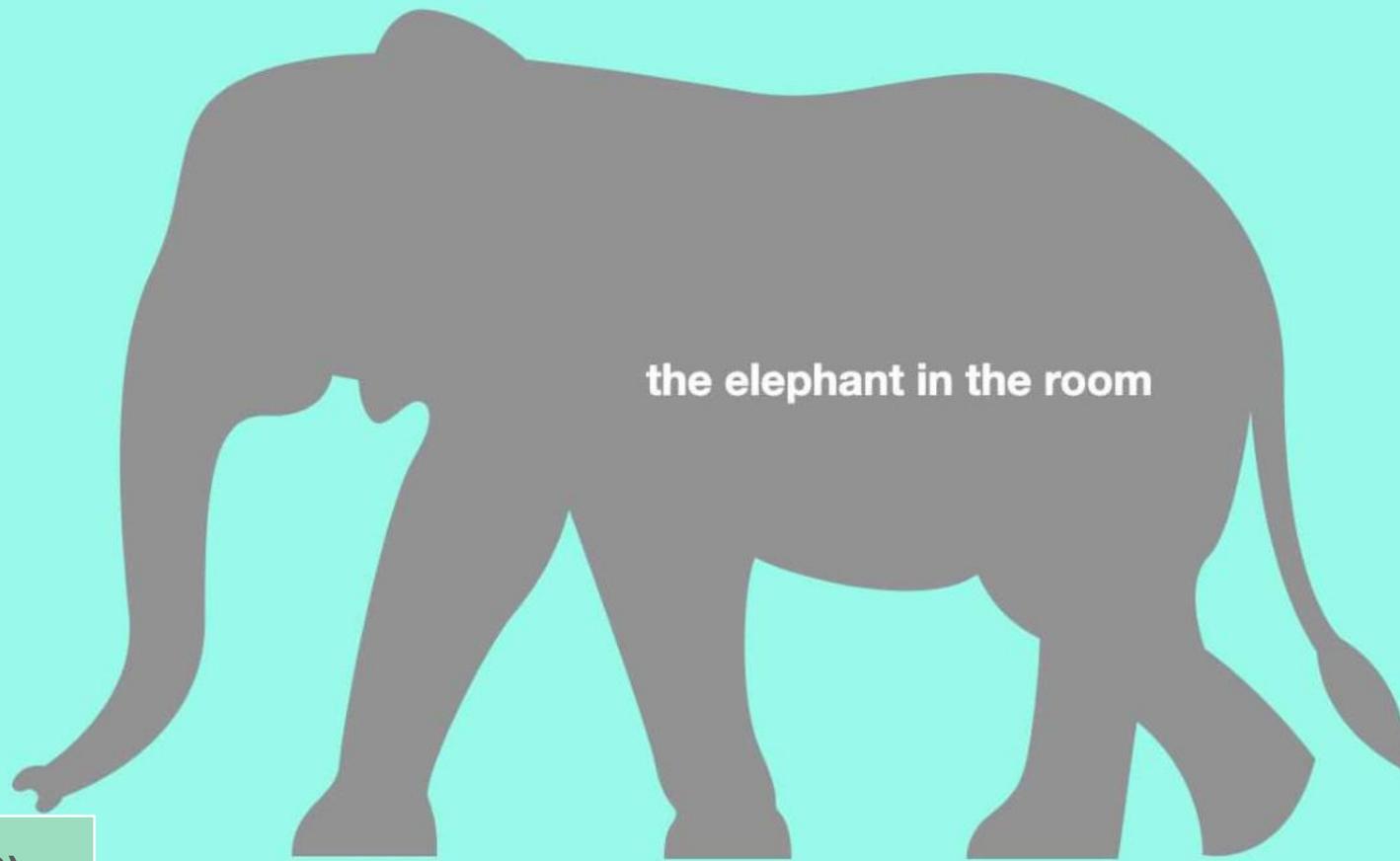


White = absence of tension
 Values above 16 = tension with the team
 Negative sign = too positive self-perception
 Positive sign = overly critical self-perception
 Red = Self-perception outside safe zone
 Yellow = Perception by the others outside Safe Zone
 Black = self-perception & perception of others outside the safe zone

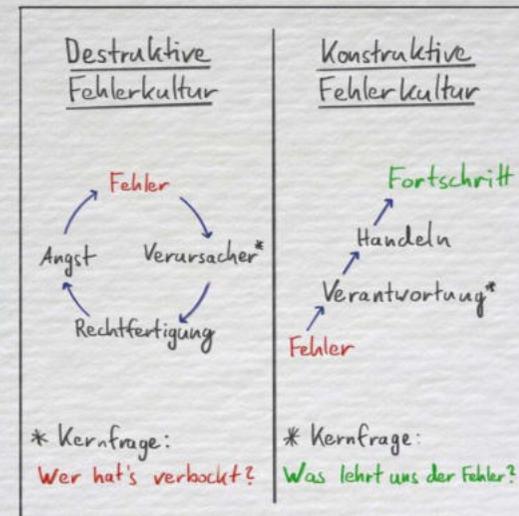
Continue

Feedback-Prozess mit der Arche

Der <Elefant im Raum> (bzw. die Schlangen unter dem Teppich) sind Herausforderungen, die für alle sichtbar sind, aber trotzdem (noch) von niemandem angesprochen werden mag.



(6)



by Niko Single

What I need from {name of your team leader} für mehr psychologische Sicherheit im Team

What I need from you is _____

Schritt 1: sammeln mit 1/2/4/ALL-Methode & am Schluss auf Flip notieren.



Schritt 2: “What I need from you is _____” wird Punkt für Punkt vorgelesen, Teamleiter wiederholt und antwortet ohne Erklärungen.



Wichtig: Teamleiter hört aufmerksam zu, macht Notizen und antwortet ausschließlich mit...

JA,

NEIN,

Ich versuche es, oder

Ich versteh'grad nicht

Check-IN
(10 minutes)

APPRECIATION
(15 minutes)

WHAT-I-
NEED-
FROM-YOU
(50 minutes)



HOW WILL I SUPPORT YOU
(20 minutes)

Check-OUT
(10 minutes)

Role-modeling PSYCHOLOGICAL SAFETY by actively LISTENING.

Team is sitting in a circle.

Boss text: I am here to listen, carefully. Not explaining, neither justifying.

One round of compliments: signature moments, what touched me, what do I appreciate about you the most?

Following the instructions from the liberating structure. Listen, then respond with: YES, NO, I'll TRY or I DON'T UNDERSTAND.

The team takes a round in explaining, how each and everyone can support the BOSS in acting more along the desirable behaviours.

Boss text: Appreciation and gratitude.

Glaubenssatz: Wir holen die Erwartungen / Wünsche / Bedürfnisse der Mitarbeitenden ab und suchen gemeinsam Lösungen, die für alle nachvollziehbar sind.

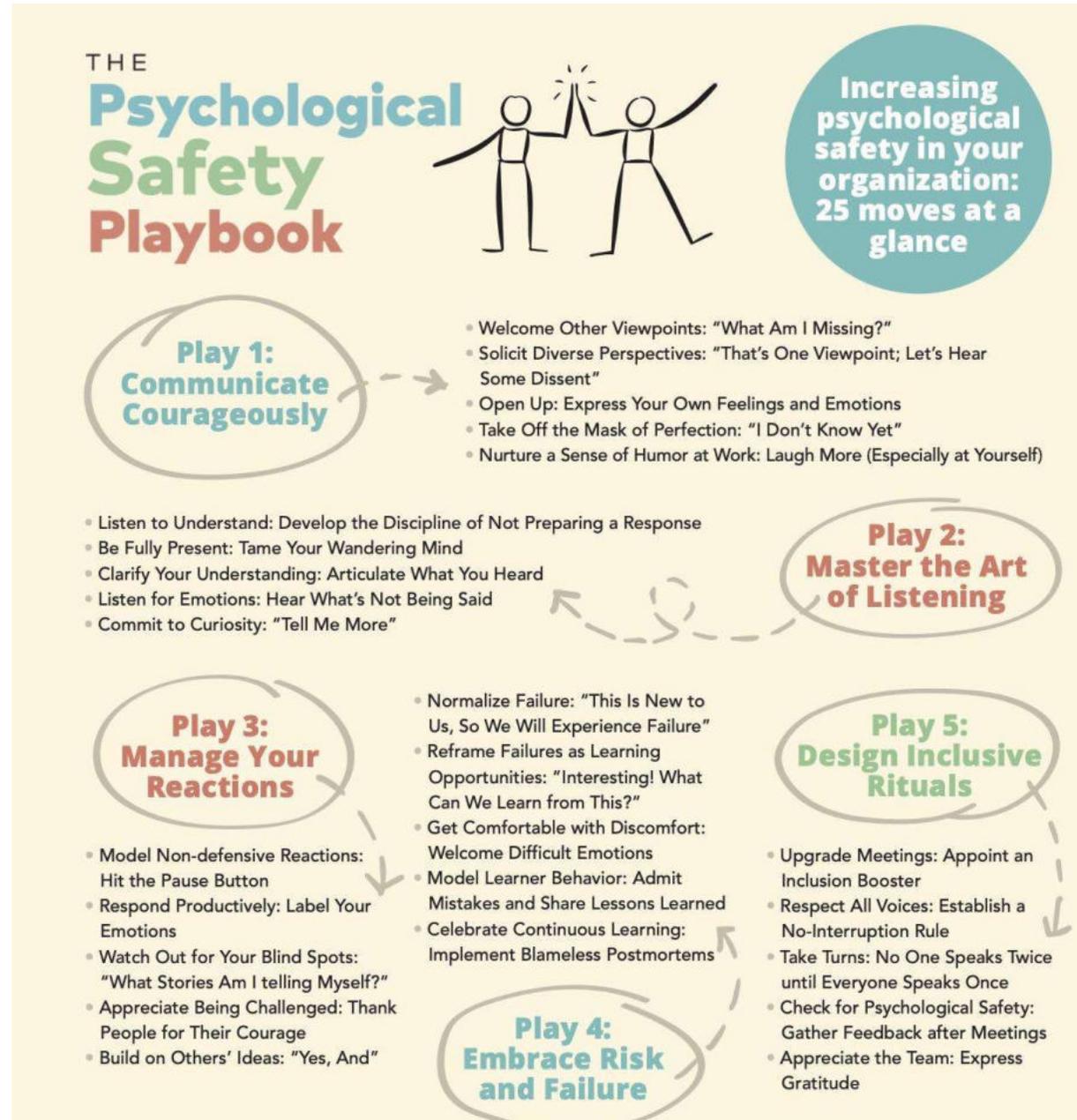
(6)

Glaubenssatz des Führungsteams als Lösungsanker

Basic moves & skills



(1-6)



Kostenloses
Trainingsprogramm
mit 24 Mikro-
Interventionen zur
Stärkung der
psychologischen
Sicherheit in Teams



(6)

**Psych Safety
Training**^{DE}

Programm zur Steigerung der
psychologischen Sicherheit im Team

An overhead photograph of a diverse group of people sitting around a white table in a meeting. They are engaged in a collaborative activity, with some pointing at documents and others looking towards the center. The table is cluttered with office supplies like pens, paperclips, and sticky notes. A small potted plant sits in the center of the table.


Psych Safety

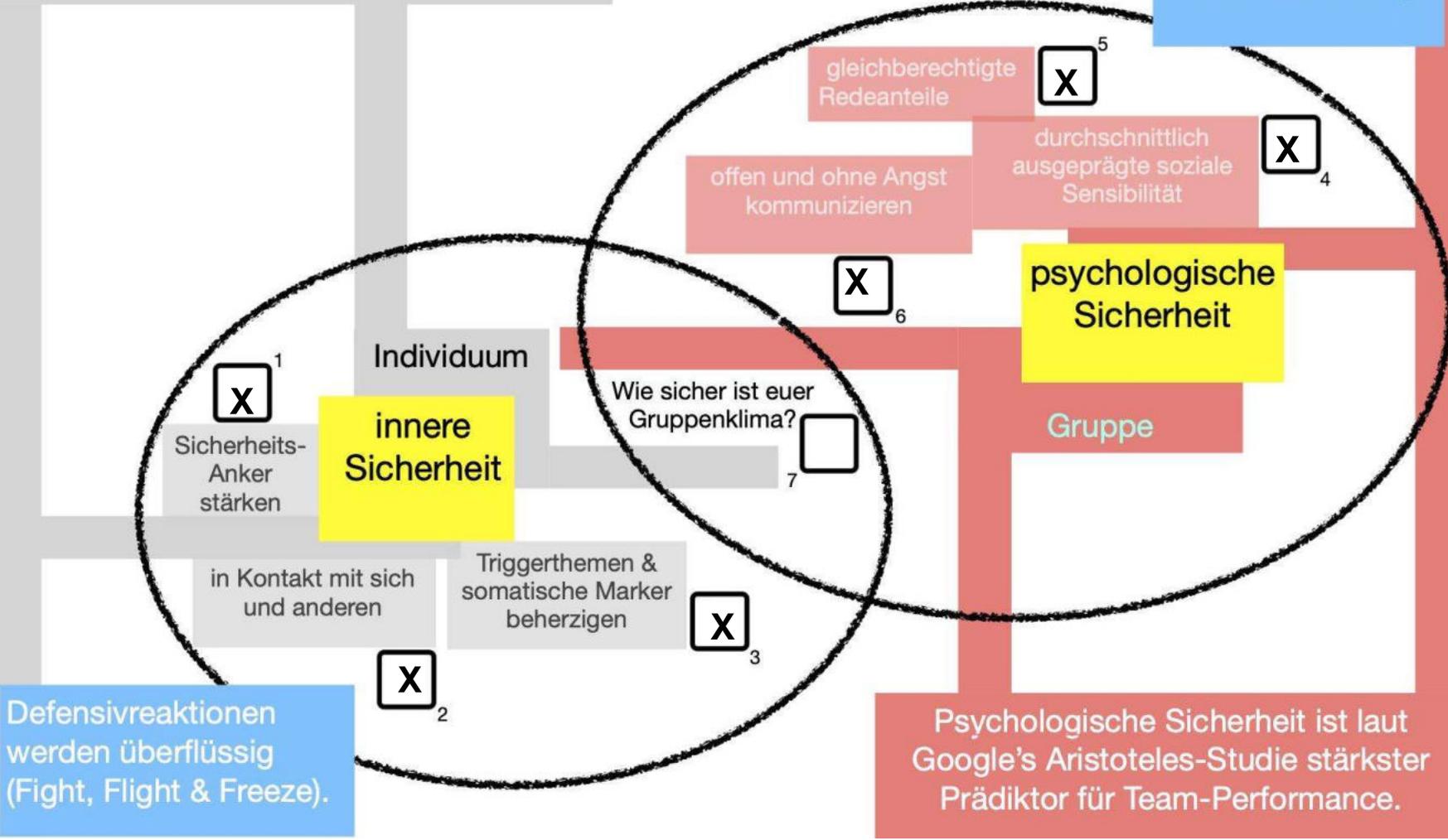
psych-safety.org

copyleft: Dr. Joe Maier
<https://www.arks.ch/>

Innere Sicherheit ist laut der Polyvagaltheorie die wichtigste Voraussetzung für unser Wohlbefinden. Das Gefühl von Sicherheit kommt vor allem aus dem Körper, nicht aus dem Kopf.

Lernprozesse
gelingen und Team
Performance steigt.

L
A
N
D
K
A
R
T
E



Defensivreaktionen
werden überflüssig
(Fight, Flight & Freeze).

Psychologische Sicherheit ist laut
Google's Aristoteles-Studie stärkster
Prädiktor für Team-Performance.

Über uns.



Steigen Sie ein zur Online-Gruppenreise & verbinden Sie Sicherheit & Performance.

Wie?

Indem Sie die psychologische Sicherheit Ihres Teams erforschen und reflektieren. Die Arche befördert 3-9 Reisende – die erste Etappe dauert 30 Minuten.

www.arks.ch Open Source (GPLv3).

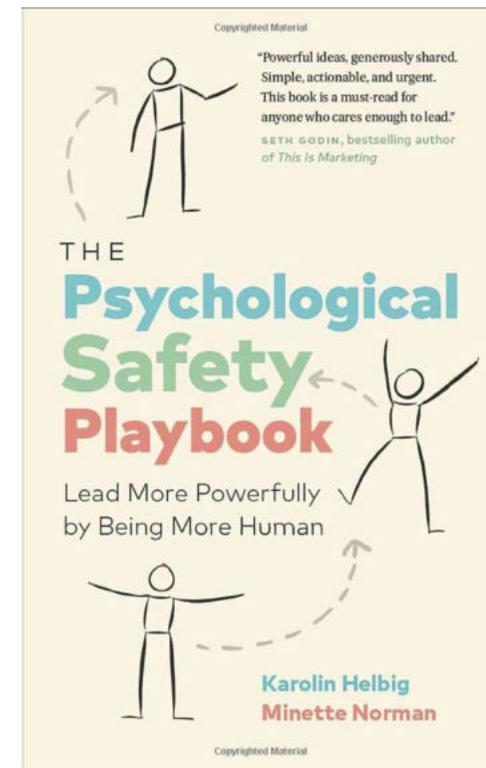
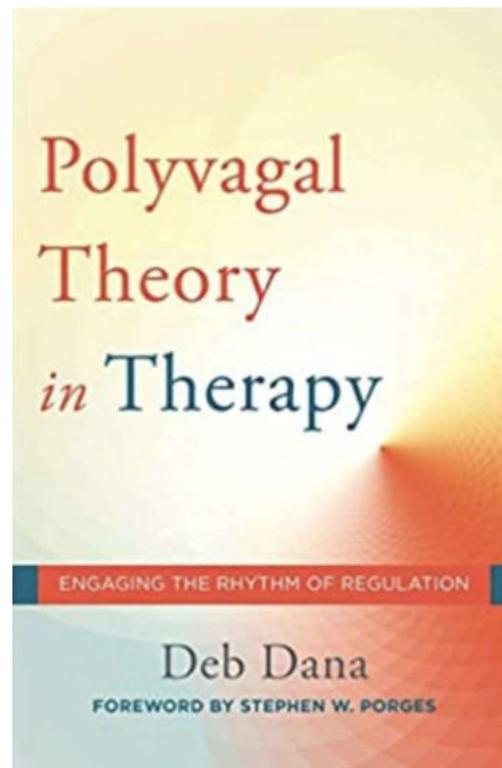
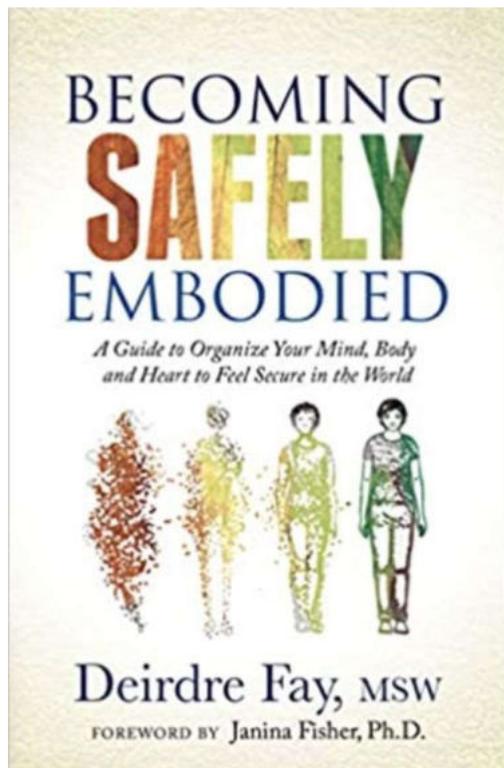


Gratis & Open Source

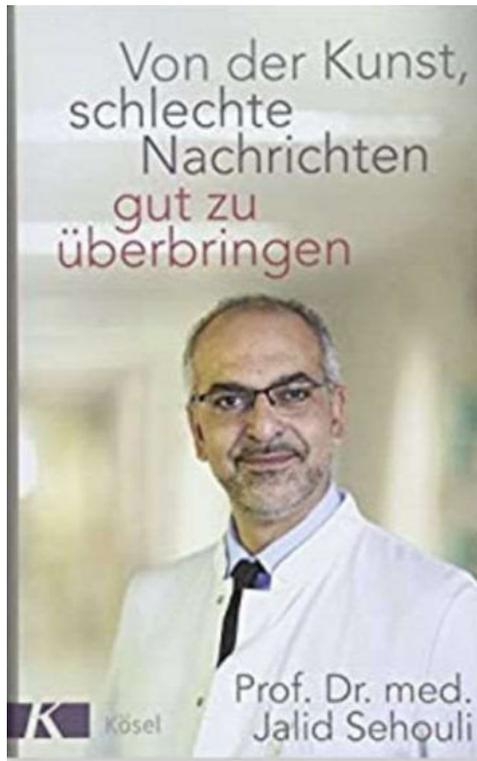
(7)

- In einem Rahmen mit gleich grossen Redeanteilen
- Soziale Sensibilität spielend erkunden
- In homöopathischen Dosen Risiken in der Beziehungsgestaltung eingehend

Weiterführende Literatur



Weiterführende Literatur



KARIN KUSCHIK

50 Sätze, die
das Leben
leichter
machen

The title '50 Sätze, die das Leben leichter machen' is centered on a white background. The number '50' is enclosed in a brown circle. The author's name 'KARIN KUSCHIK' is at the top in a smaller, black font.

Ein Kompass für mehr innere Souveränität



Appendix



**psycho-
logical
safety**



**group
dynamics**



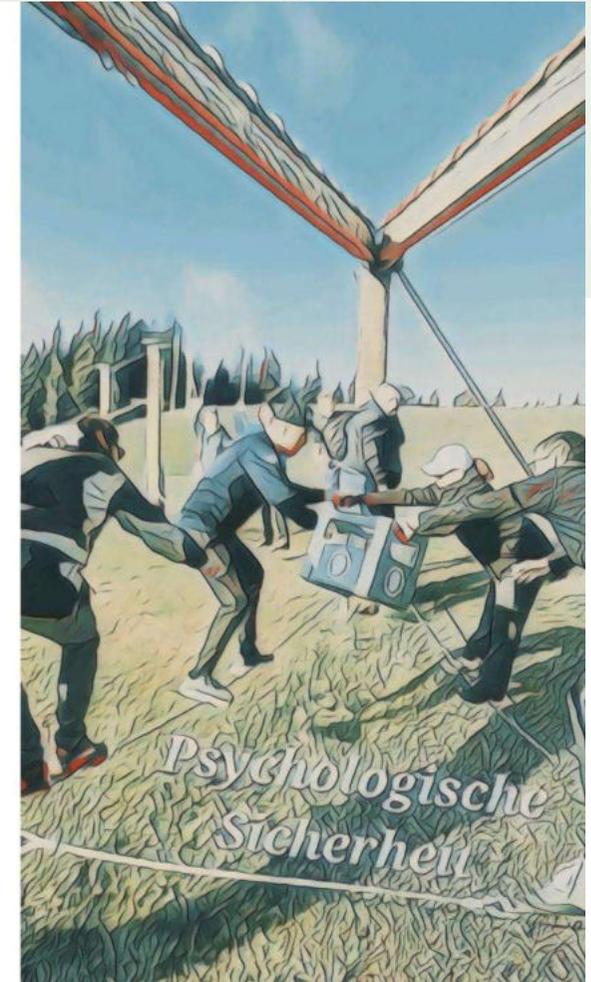
**inner
safety**



**perfor-
mance**

Teamdynamik...

...Vertrauenskultur...



...und Gruppendynamik

Gruppendynamik ist...

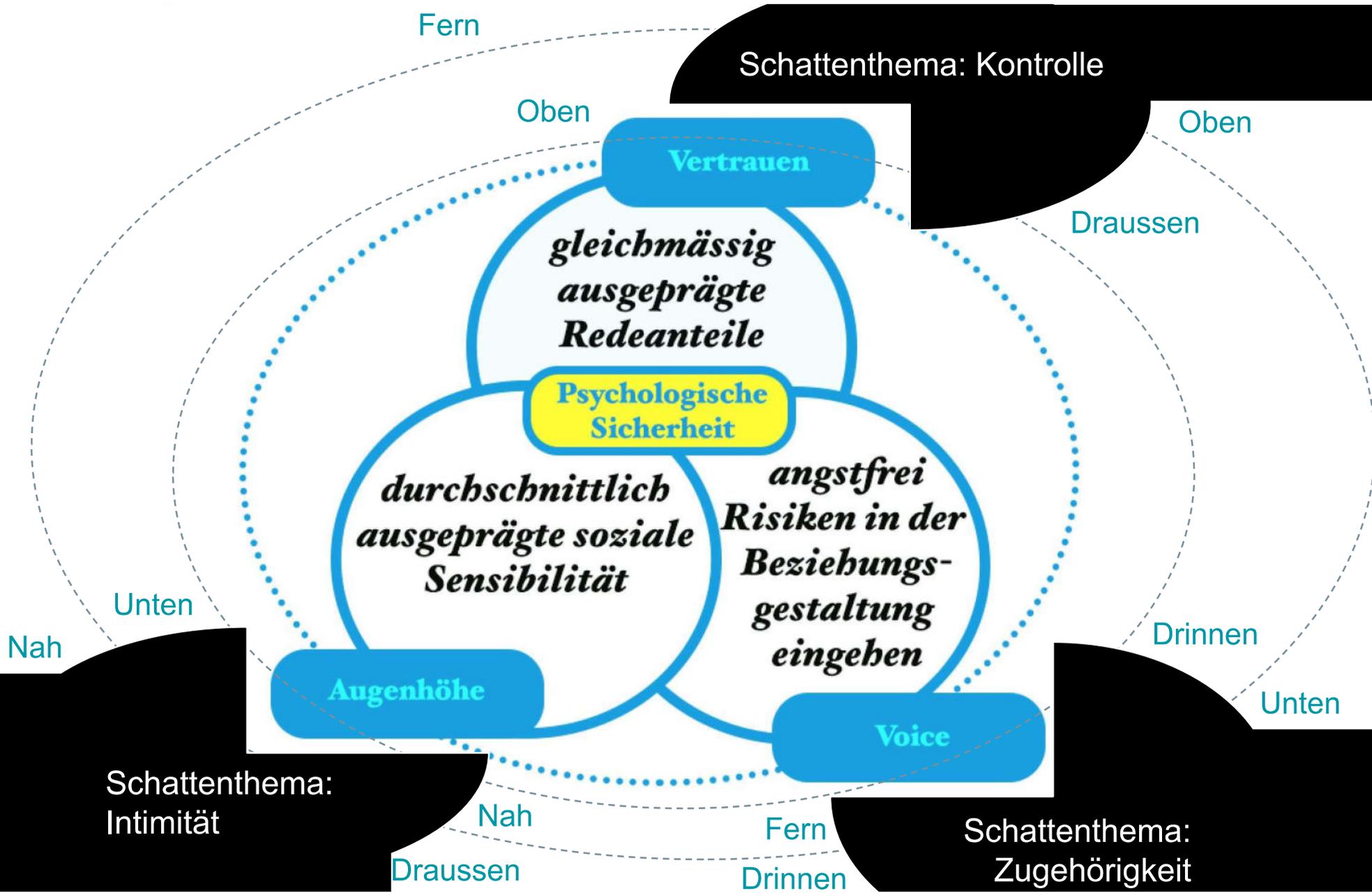


...der blinde Fleck
agiler und anderer
Selbstorganisations
-Frameworks.

(Wobei das Gruppenklima-Konstrukt
#psychologischeSicherheit evtl. ein
Schlüssel sein könnte, um günstige
Voraussetzungen für ein Gelingen von
#Selbstorganisation zu schaffen)

Wie entsteht (Un)-Sicherheit im gruppendedynamischen Raum?





Schatten thema: Kontrolle

Vertrauen

*gleichmässig
ausgeprägte
Redeanteile*

Psychologische
Sicherheit

*durchschnittlich
ausgeprägte soziale
Sensibilität*

*angstfrei
Risiken in der
Beziehungs-
gestaltung
eingehen*

Augenhöhe

Voice

Schatten thema:
Intimität

Schatten thema:
Zugehörigkeit



Paradox:

Wie kann ich auf eine für das Team sichere Art und Weise zur psychologischen Sicherheit beitragen?