SELBSTCHECK · FÜHRUNG & TEAM

Psychologische Sicherheit im Team: Selbstcheck nach Amy Edmondson

Sieben Aussagen zum Ausdrucken und Ausfüllen, mit Auswertung zum Selbst-Rechnen, den vier Zonen und den wichtigsten Studien.

Stand Oktober 2026 | Dauer rund 3 Minuten | Mit Auswertung

KURZ GEFASST

Psychologische Sicherheit ist die geteilte Überzeugung im Team, dass man Fehler ansprechen, Fragen stellen und widersprechen kann, ohne Nachteile zu fürchten (Edmondson, 1999). Den größten Beitrag leisten Führungskräfte, durch ihr Vorbild und ihre Reaktion auf Fehler und Widerspruch. Damit sie hält, muss das Führungssystem sie mittragen.

Lieber digital? Online ausfüllen und sofort auswerten:
hirnzigartig.at/psychologische-sicherheit/#selbstcheck

Selbstcheck: Wie sicher ist dein Team?

Sieben Aussagen aus der validierten Skala von Amy Edmondson. Antworte spontan aus Sicht deines Teams und kreuze pro Zeile einen Wert an.

	AUSSAGE	1	2	3	4	5
1	Wenn mir in diesem Team ein Fehler passiert, wird er mir oft vorgehalten.	○	○	○	○	○
2	In diesem Team kann man Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.	○	○	○	○	○
3	Menschen in diesem Team lehnen andere manchmal ab, weil sie anders sind.	○	○	○	○	○
4	In diesem Team ist es sicher, ein Risiko einzugehen.	○	○	○	○	○
5	Es ist schwierig, andere in diesem Team um Hilfe zu bitten.	○	○	○	○	○
6	Niemand in diesem Team würde bewusst so handeln, dass meine Arbeit untergraben wird.	○	○	○	○	○
7	In der Zusammenarbeit werden meine besonderen Fähigkeiten und Talente wertgeschätzt und genutzt.	○	○	○	○	○

1 = trifft nicht zu · 3 = teils · 5 = trifft zu

So wertest du aus

Schritt 1: Umpolen

Die Aussagen **1, 3 und 5** sind negativ formuliert. Rechne dort um: 1 → 5, 2 → 4, 3 → 3, 4 → 2, 5 → 1.

Schritt 2: Zusammenzählen

Addiere alle sieben Werte. Du erhältst eine Summe zwischen 7 und 35.

Deine Summe

SUMME	EINSCHÄTZUNG	WAS DAS HEISST
29–35	**Stark**	Eure Basis ist stabil. Jetzt geht es darum, sie unter Druck und im Wandel zu halten.
22–28	**Solide, ausbaufähig**	Ein guter Kern. Mit gezielter Führungsarbeit und strukturellen Ankern wird daraus mehr.
7–21	**Handlungsbedarf**	Hier liegt viel ungenutztes Potenzial. Sicherheit lässt sich gezielt aufbauen, Führung und System zuerst.

Der Selbstcheck gibt eine erste Einschätzung aus deiner Sicht. Für eine fundierte Erhebung im Unternehmen eignet sich die Evaluierung psychischer Belastungen, in die sich das Thema einbauen lässt.

Heißt psychologische Sicherheit, dass alle nett sind?

Psychologische Sicherheit verträgt Reibung und klare Verantwortung. Menschen trauen sich, Fehler zuzugeben, unbequeme Fragen zu stellen und zu widersprechen, gerade weil die Ziele hoch sind. Erst im Zusammenspiel mit hohem Anspruch entsteht die Lernzone, in der Teams wachsen.

Sicherheit hoch · Anspruch gering

Komfortzone

Arbeiten ohne viel Herausforderung. Das Engagement ist überschaubar, die Ergebnisse auch.

Sicherheit hoch · Anspruch hoch

Lernzone

Fokus auf Zusammenarbeit und Lernen. Starke Ergebnisse, eine gute Fehlerkultur, Menschen trauen sich, Neues zu wagen.

Sicherheit gering · Anspruch gering

Gleichgültigkeitszone

Die Arbeit ist egal, man ist voneinander abgewandt. Verantwortung und Aufgaben werden vermieden.

Sicherheit gering · Anspruch hoch

Angstzone

Angst vor Fehlern. Neue Ideen bleiben unausgesprochen, niemand bittet um Hilfe. Innovation findet kaum statt.

Was sagt die Forschung?

Amy Edmondson hat psychologische Sicherheit 1999 in einer Studie mit 51 Arbeitsteams eines Industrieunternehmens beschrieben: Teams mit hoher psychologischer Sicherheit zeigten mehr Lernverhalten, und das hing mit besserer Teamleistung zusammen. Eine Meta-Analyse über 136 Stichproben mit mehr als 22.000 Personen bestätigt Zusammenhänge mit Lernen, Leistung und Engagement. Google kam in seiner internen Studie Project Aristotle mit 180 Teams zu dem Ergebnis, dass psychologische Sicherheit die wichtigste von fünf Eigenschaften wirksamer Teams ist. Das ist eine

Unternehmensstudie, keine begutachtete Forschung. Zahlen speziell für Österreich gibt es zu allen drei Arbeiten keine.

Quellen

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. doi:10.2307/2666999

Frazier, M. L. et al. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. Personnel Psychology, 70, 113–165. doi:10.1111/peps.12183

Google re:Work: Guide „Understand team effectiveness“ (Unternehmensstudie).

Ergebnis besprechen?

Workshops bei euch im Unternehmen, in Raaba bei Graz oder online. Kostenloses Erstgespräch: hirnzigartig.at/psychologische-sicherheit/

Julie Simstich, MSc.
Psychologin und zertifizierte Arbeitspsychologin, Klinische Psychologin in Fachausbildung, systemische Coach und Unternehmensberaterin. Büro in Raaba bei Graz.
hirnzigartig.at · hallo@hirnzigartig.at · +43 660 70 18 500