

Psychologische Sicherheit im Team

Fragebogen zur Standortbestimmung

Ziel des Fragebogens

Dieser Fragebogen hilft dabei, psychologische Sicherheit im Team sichtbar zu machen. Er erfasst, wie Mitarbeitende den Umgang mit Fehlern, Offenheit, Beteiligung und Führung im Alltag erleben. Ziel ist nicht Bewertung, sondern ein gemeinsames Verständnis für Muster und Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung.

Die Befragung ist anonym. Es gibt kein „richtig“ oder „falsch“ – entscheidend ist Ihre persönliche Wahrnehmung.

So funktioniert der Fragebogen

Bitte bewerten Sie jede Aussage danach, wie sehr sie aktuell auf Ihr Team zutrifft.

Antwortskala:

- 1 = trifft gar nicht zu
- 2 = trifft eher nicht zu
- 3 = teils / teils
- 4 = trifft eher zu
- 5 = trifft voll zu

Dimensionen von psychologischer Sicherheit

1. Umgang mit Fehlern & Lernen im Team

Dieser Bereich erfasst, wie sicher es ist, Fehler, Risiken oder Unsicherheiten offen anzusprechen

2. Offenheit & Beteiligung in Meetings & Entscheidungen

Hier geht es darum, wie sicher Mitarbeitende ihre Meinung einbringen können – auch bei Unsicherheit oder Gegenpositionen.

3. Umgang mit Kritik & unterschiedlichen Sichtweisen

Diese Dimension beleuchtet, wie Kritik, Feedback und Irritationen im Team verarbeitet werden.

4. Führung & erlebte Sicherheit im Alltag

Dieser Bereich fokussiert auf Berechenbarkeit, Verhalten und Vorbildwirkung von Führung.

Psychologische Sicherheit im Team

Fragebogen zur Standortbestimmung

Der Fragebogen

Aussage	Bewertung
Umgang mit Fehlern & Lernen im Team	
1. Fehler können in unserem Team offen angesprochen werden, ohne dass Schuldzuweisungen entstehen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Wenn etwas schiefläuft, wird eher nach Ursachen im Prozess als nach Verantwortlichen gesucht.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Ich traue mich, auf Risiken hinzuweisen – auch wenn sie unangenehm sind.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Aus Fehlern werden konkrete Verbesserungen abgeleitet.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. Unsere Führungskraft geht konstruktiv mit Fehlern um und bleibt dabei sachlich.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Offenheit & Beteiligung in Meetings und Entscheidungen	
6. In Meetings können unterschiedliche Meinungen offen geäußert werden.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. Kritische Hinweise werden ernst genommen und nicht sofort relativiert.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. Ich habe den Eindruck, dass meine Beiträge gehört und berücksichtigt werden.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Auch ruhigere Personen kommen zu Wort.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Es ist akzeptiert, Fragen zu stellen oder etwas nicht sofort zu wissen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Umgang mit Kritik & unterschiedlichen Sichtweisen	
11. Kritik kann sachlich geäußert werden, ohne persönliche Konsequenzen befürchten zu müssen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. Unterschiedliche Perspektiven werden als hilfreich gesehen, nicht als störend.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. Rückfragen oder Einwände werden nicht als Angriff verstanden.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14. Konflikte werden angesprochen, bevor sie sich festfahren.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15. Ich erlebe Diskussionen als respektvoll – auch bei Meinungsverschiedenheiten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Psychologische Sicherheit im Team

Fragebogen zur Standortbestimmung

Der Fragebogen

Aussage	Bewertung				
Führung & erlebte Sicherheit im Alltag	1	2	3	4	5
16. Unsere Führungskraft ist berechenbar in ihrem Umgang mit Kritik und Fehlern.	<input type="checkbox"/>				
17. Ich weiß, woran ich bin, wenn ich ein Problem oder eine Unsicherheit anspreche.	<input type="checkbox"/>				
18. Unsere Führungskraft lädt aktiv zur Beteiligung ein.	<input type="checkbox"/>				
19. Auch unsere Führungskraft zeigt Lernbereitschaft und reflektiert ihr eigenes Handeln.	<input type="checkbox"/>				
20. Insgesamt fühle ich mich sicher, meine Meinung offen zu äußern.	<input type="checkbox"/>				

Addieren Sie alle vergebenen Punkte zu einer Gesamtpunktzahl. Diese gibt eine erste Orientierung, wie ausgeprägt psychologische Sicherheit im Team aktuell erlebt wird.

Auswertung des Fragebogens

20 – 49 Punkte = **Niedrige** psychologische Sicherheit

In diesem Bereich erleben Mitarbeitende psychologische Sicherheit nur eingeschränkt. Offenheit, Kritik oder das Ansprechen von Fehlern sind mit Vorsicht verbunden. Häufig zeigen sich Zurückhaltung, Absicherung oder unausgesprochene Spannungen im Team.

Empfehlung:

Jetzt geht es nicht um Feinschliff, sondern um grundlegende Klärung. Führung sollte gezielt an Verhalten, Kommunikation und Umgang mit Fehlern arbeiten. Besonders hilfreich sind moderierte Reflexionsformate, Teamcoachings oder externe Begleitung, um Muster sichtbar zu machen, ohne Schuldzuweisungen auszulösen. Frühzeitige Unterstützung verhindert, dass sich Unsicherheit weiter verstetigt.

Psychologische Sicherheit im Team

Fragebogen zur Standortbestimmung

Auswertung des Fragebogens

50 – 79 Punkte = Mittlere psychologische Sicherheit

Psychologische Sicherheit ist teilweise vorhanden, aber nicht stabil. In manchen Situationen wird offen gesprochen, in anderen halten sich Mitarbeitende zurück. Oft hängt Offenheit stark von Personen, Stimmung oder Kontext ab.

Empfehlung:

Hier lohnt sich gezielte Weiterentwicklung. Analysieren Sie gemeinsam, in welchen Situationen Sicherheit entsteht – und in welchen nicht. Führungskräfte profitieren besonders von Reflexion ihres eigenen Führungsverhaltens, etwa im Rahmen von Führungskräfte-Coachings oder punktuellen Team-Workshops. Ziel ist es, psychologische Sicherheit berechenbarer und weniger zufallsabhängig zu machen.

80 – 100 Punkte = Hohe psychologische Sicherheit

In diesem Bereich erleben Mitarbeitende ein hohes Maß an Offenheit und Sicherheit. Fragen, Kritik und unterschiedliche Perspektiven sind normaler Teil der Zusammenarbeit. Fehler werden genutzt, um zu lernen, nicht um Schuld zu verteilen.

Empfehlung:

Jetzt geht es darum, dieses Niveau bewusst zu halten und weiter zu stärken – insbesondere bei Veränderungen, Wachstum oder neuen Teammitgliedern. Nutzen Sie die Ergebnisse, um Erfolgsfaktoren sichtbar zu machen und gezielt weiterzugeben. Auch leistungsstarke Teams profitieren von regelmäßiger Reflexion, um psychologische Sicherheit langfristig zu stabilisieren.

Wichtiger Hinweis zur Interpretation

Die Punktzahl ist **kein Urteil**, sondern ein **Gesprächsanlass**. Besonders wertvoll sind:

- Unterschiede zwischen einzelnen Themenbereichen
- Abweichungen zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung
- wiederkehrende Muster in bestimmten Situationen (z. B. Meetings, Fehler, Führung)

Der größte Mehrwert entsteht nicht durch die Zahl selbst, sondern durch die gemeinsame Auswertung und Reflexion der Ergebnisse.