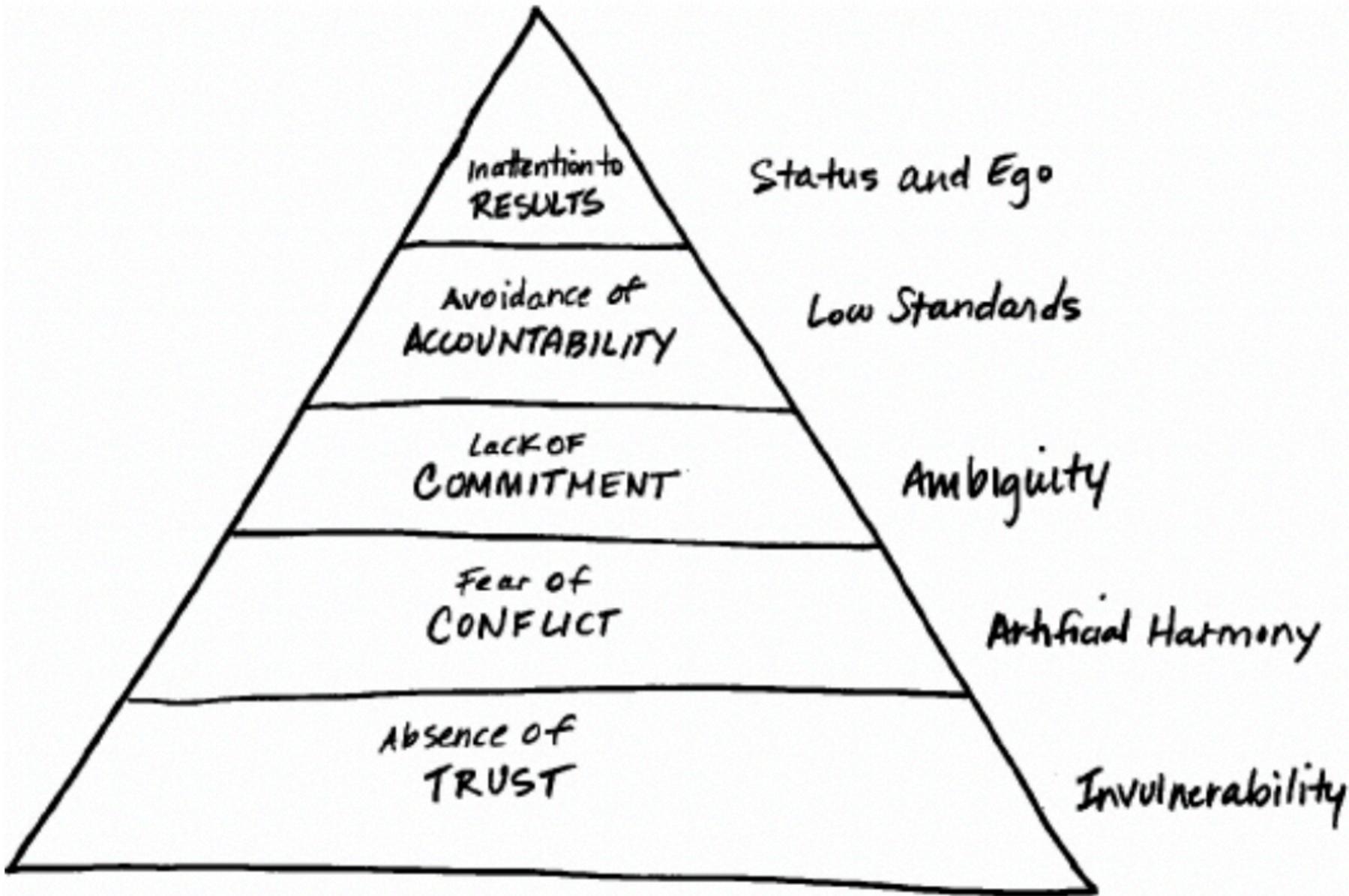


PRAKTISCHE METHODEN ZUR STÄRKUNG VON BEZIEHUNGEN UND VERTRAUEN

ÜBER DIE TEAMGRENZEN HINAUS

WOZU?



THE 5 DYSFUNCTIONS OF A TEAM - PATRICK LENCIONI

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.

WAS IST PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT?

KANN ANGST ODER NEGATIV IN KONSEQUENZEN...

BEDEUTET ABER NICHT:

SICHERHEIT?

...BEIM FRAGEN STELLEN

...BEIM ÄÜßERN VON BEDENKEN

...BEI FEHLERN

...WENN MAN ETWAS NICHT WEIß

„PONYHOF“

ALLE EINER MEINUNG

KONSENS-ENTSCHEIDUNGEN

KONFLIKTFREI

KEINE KONTROVERSE

INSPIRATION UND ORIENTIERUNG

KURZE EINORDNUNG VORAB

DREI EBENEN

REFLEXION ZUM TEAM HIN

ÜBER DIE TEAMGRENZEN HINAUS

AUTHENTISCH BLEIBEN

IM TEAM

QUALITÄT STATT QUANTITÄT

WAS ICH TUE

ÜBER DIE TEAMGRENZEN HINAUS

KAFFEE-PAUSE / MITTAGESSEN



KENNENLERNEN / SICHT CxO



SPRINT REVIEW

CHECK-IN FRAGE

VOR ORT

ERNSTHAFT FEEDBACK EINHOLEN

BREAK OUTS FÜR FEEDBACK



WORKSHOPS



IM TEAM

GEMEINSAM WAS ERREICHEN/ERLEBEN



PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT - UMFRAGE

Tool: Foster psychological safety

Of the five key dynamics of effective teams that the researchers identified, psychological safety was b higher psychological safety are less likely to leave Google, they're more likely to harness the power of effective twice as often by executives.

Organizational behavioral scientist **Amy Edmondson** of Harvard first **introduced the construct of "tea** the team is safe for interpersonal risk taking." Taking a risk around your team members may sound sir sound like you're out of the loop. It might feel easier to continue without getting clarification in order to

To measure a team's level of psychological safety, Edmondson asked team members how strongly th

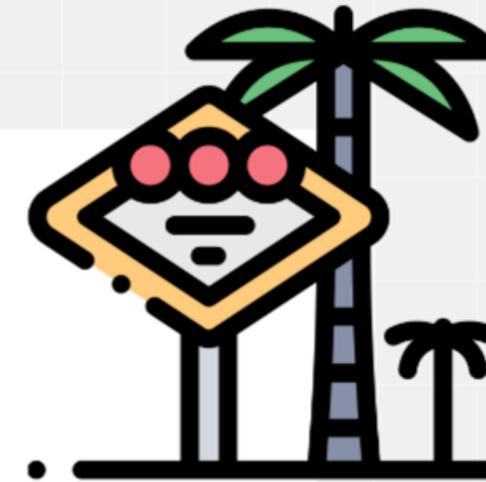
1. If you make a mistake on this team, it is often held against you.
2. Members of this team are able to bring up problems and tough issues.
3. People on this team sometimes reject others for being different.
4. It is safe to take a risk on this team.
5. It is difficult to ask other members of this team for help.
6. No one on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
7. Working with members of this team, my unique skills and talents are valued and utilized.

	tritt gar nicht zu	trifft nicht zu	trifft zu	trifft voll und ganz zu
Ich kann Fehler machen, ohne befürchten zu müssen, dass es mir vorgehalten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teammitglieder begrüßen auch andere Meinungen als ihre eigenen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir leicht, andere im Team um Hilfe zu bitten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich immer auf meine Teammitglieder verlassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vertraue meinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OBERSTE DIREKTIVE



Die oberste Direktive

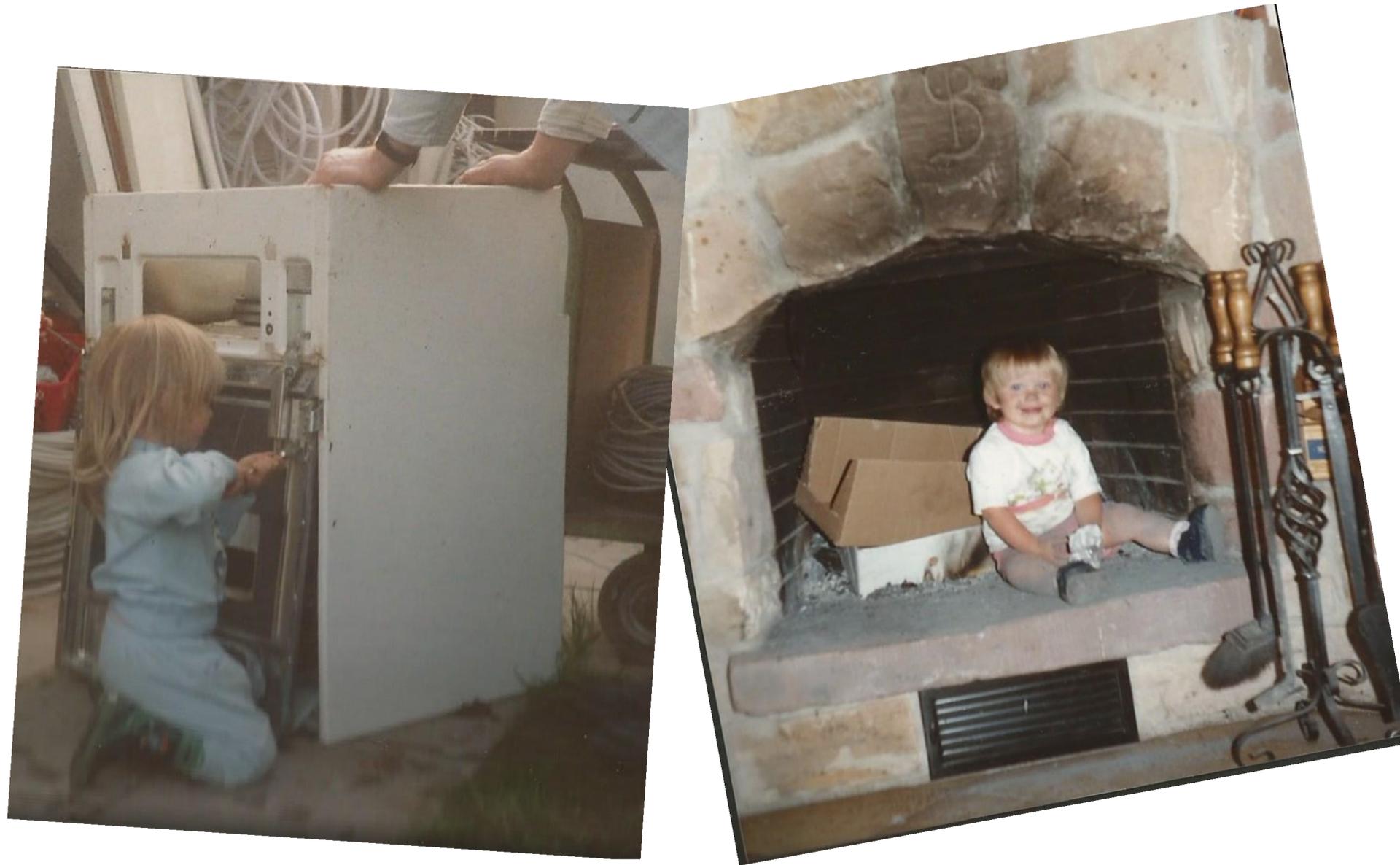


„Unabhängig davon, was wir entdecken werden, verstehen und glauben wir aufrichtig, dass in der gegebenen Situation, mit dem verfügbaren Wissen und Ressourcen und unseren individuellen Fähigkeiten, jeder sein Bestes getan hat.“

„FEEDBACK ROULETTE“



KINDERBILDER



WAS ICH SELBST DAFÜR TUE

KOMMEN EUCH DIE BEKANNT VOR?



MIT UND NICHT ÜBER MENSCHEN SPRECHEN



ZUHÖREN UND WAHRNEHMEN



FRAGEN STELLEN - NICHTWISSEN



„SITZUNGEN“



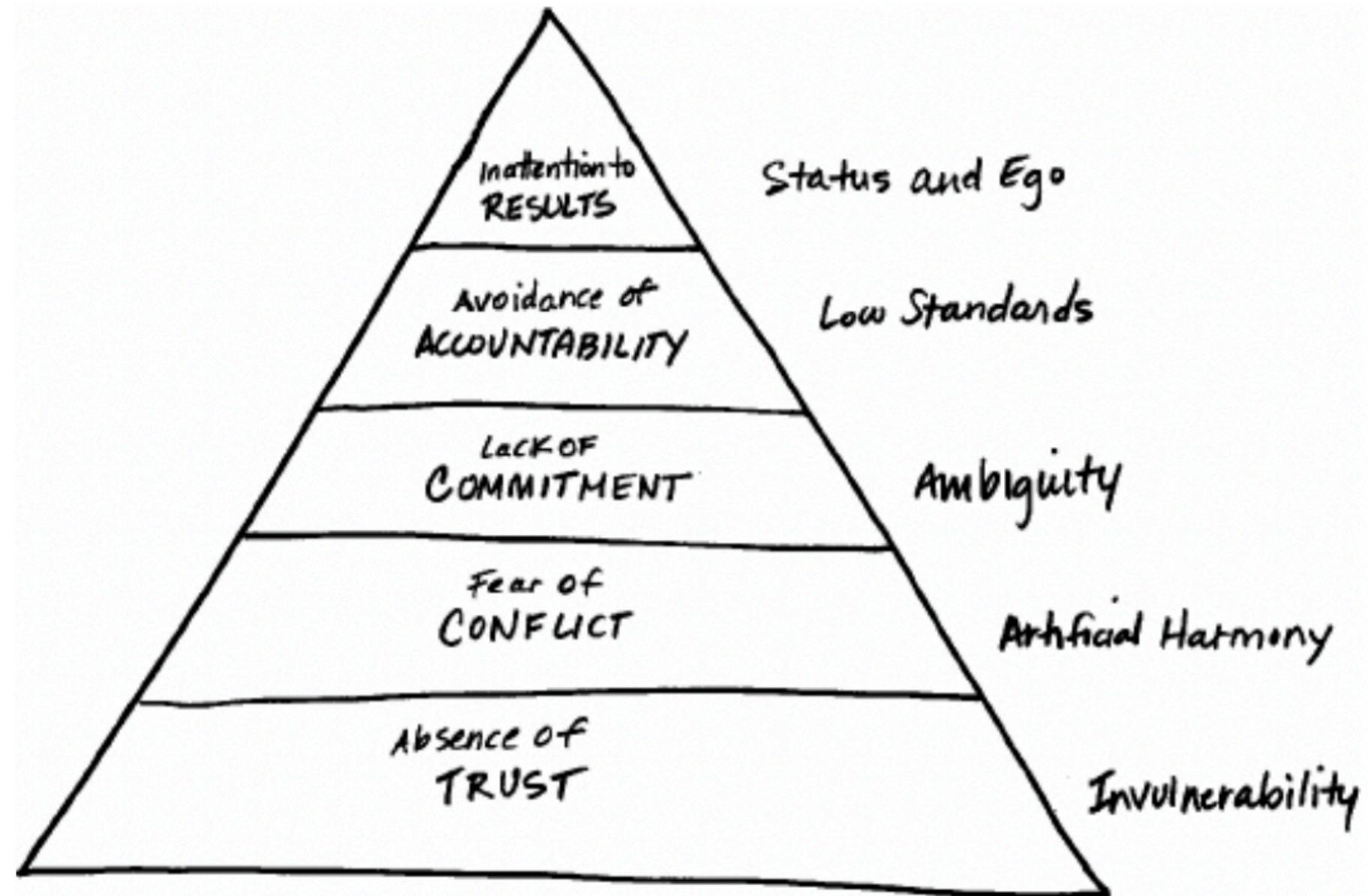
RÄUME SCHAFFEN

Bingo

Finde jemand, der/die...

...im gleichen Monat Geburtstag hat wie du.	...in einem Land war, in dem du noch nie warst.	...das gleiche Lieblingsessen als Kind hatte wie du.	...das gleiche mal noch machen/ausprobieren möchte wie du.
...das gleiche Haustier wie du hat/hatte.	...ein gleiches Hobby wie du hat.	...im gleichen Land wie du im Urlaub war.	...das gleiche lustig findet bei uns im Team wie du.
...im gleichen Jahr Geburtstag hat wie du.	...ein Morgenmensch ist.	...gleiche Serie/Film/Buch wie du gesehen/gelesen.	...die gleiche Vorstellung von einem richtig guten Wochenende hat wie du.
...den gleichen Sport wie du macht.	...auf die gleiche Art und Weise wie du zur Arbeit kommt.	...das gleiche Lieblingsheißgetränk wie du hat.	...die gleiche Augenfarbe wie du hat.

UM WAS GEHT ES EIGENTLICH?



QUALITÄT

STATT

QUANTITÄT



SCRUM MASTER/ICH (MANCHMAL)

LESEMEMPFEHLUNGEN

- **Amy C. Edmondson**
Die angstfreie Organisation: Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen
- **Patrick Lencioni**
Die 5 Dysfunktionen eines Teams
- **Re:Work with Google Guide**
(Tool: Foster psychological Safety)

WAS MACHT IHR? #SCHWARMINTELLIGENZ

???