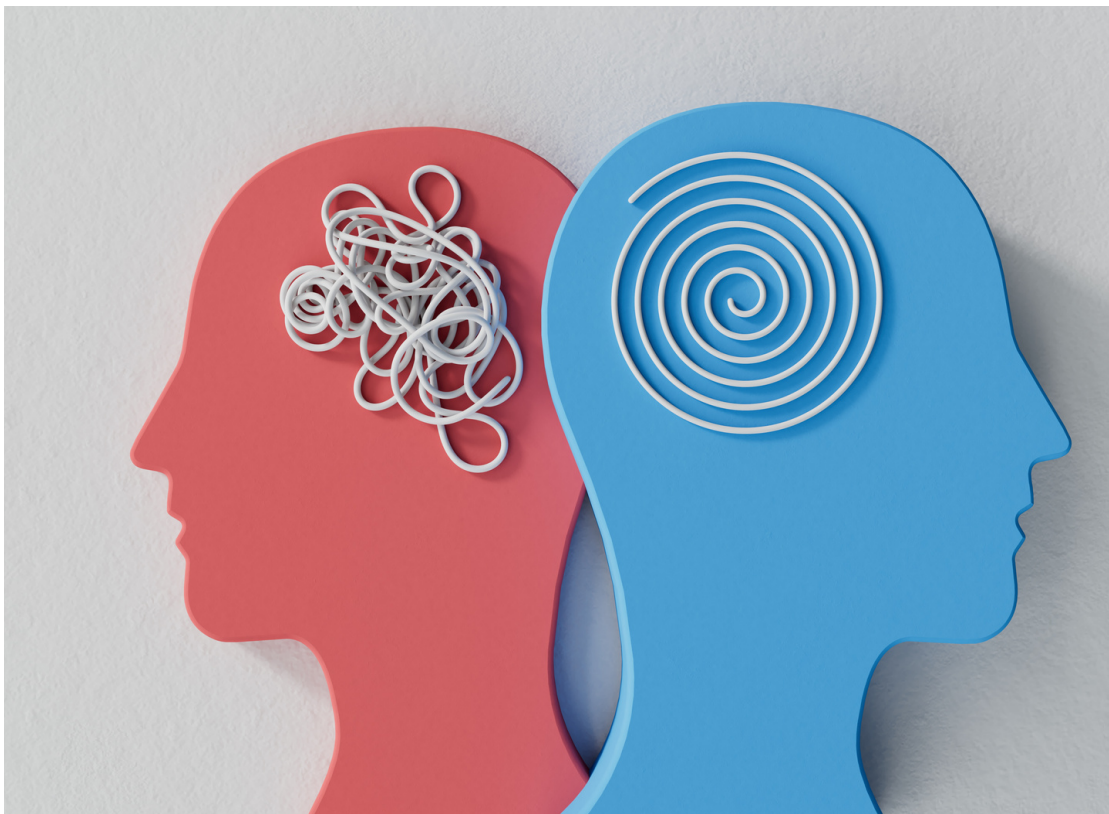


Psychologische Sicherheit in Führung & Organisation

Warum sie scheitert und wie sie gelingt.

VIVIEN  SOPPA
COACHING & MENTORING





*Gute Führung schafft
Sicherheit und
beginnt mit
Selbsterkenntnis.*

DIPL. PSYCH. VIVIEN SOPPA



HERZLICH WILLKOMMEN!

Ich freue mich, dass Du dieses Mini-Workbook heruntergeladen hast.

Als Führungskräftecoach und Psychotherapeutin begleite ich Menschen dabei, Klarheit, Selbstführung und Wirkung in ihrer Rolle zu entwickeln. Meine Arbeit verbindet wissenschaftlich fundierte Psychologie mit der Fähigkeit, sich selbst im Körper bewusst zu erleben. Denn wie wir führen, zeigt sich nicht nur im Denken, sondern auch in Haltung, Stimme und Präsenz.

In diesem Workbook findest Du Impulse, um psychologische Sicherheit in Deiner Führung spürbar zu verankern. Damit stärkst Du Vertrauen und Zusammenarbeit in Dir und in Deinem Team.



PS: Am Ende wartet noch ein EXTRA Bonus auf Dich!

ÜBER MICH

Ich bin Vivien Soppa, approbierte Psychotherapeutin und Expertin für menschliches Verhalten in Organisationen. Ich arbeite nicht nur mit Konzepten, sondern mit dem, was Menschen tatsächlich bewegt. Meine therapeutische Ausbildung hilft mir, auch das Unsichtbare im Führungsalltag greifbar zu machen. Psychologische Sicherheit entsteht dort, wo Selbstwahrnehmung zur Führungsqualität wird.



Warum psychologische Sicherheit statt Kontrolle?

Führung geschieht oft aus dem Wunsch heraus, Klarheit zu schaffen, doch zu viel Kontrolle kann Vertrauen zerstören. Psychologische Sicherheit dagegen wirkt leise, aber tief. Sie ermöglicht echten Dialog, fördert Kreativität und stärkt die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Als Psychotherapeutin weiß ich, dass Menschen Sicherheit brauchen, um sich zu öffnen. Sicherheit schafft den inneren Raum, in dem Führung wirksam wird, nicht aus Reaktion, sondern aus Klarheit und Haltung heraus.

Dieses Mini-Workbook hilft Dir dabei, genau diese Verbindung zwischen Selbstwahrnehmung, psychologischem Verständnis und Deiner Wirkung als Führungskraft aufzubauen.

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT IN FÜHRUNG & ORGANISATION



Wo Sicherheit beginnt, kann Leistung wachsen.

EINLEITUNG

DIE ILLUSION PSYCHOLOGISCHER SICHERHEIT

Kaum ein Unternehmen, das den Begriff nicht in Leitbildern, Trainings oder Change-Prozessen verwendet. Doch hinter den Kulissen zeigt sich oft ein anderes Bild. Zurückhaltung, politische Kommunikation, Schweigen. Mitarbeitende sagen, was erwartet wird und nicht, was sie wirklich denken. Was fehlt, ist nicht Wissen. Es fehlt Verkörperung und **das echte Erleben von Sicherheit**.

Wenn Du selbst führst und spürst, wie Du zwischen Anspruch und Realität schwankst, bist Du hier richtig. Du musst nicht alles alleine tragen. Psychologische Sicherheit beginnt bei Dir und sie darf begleitet werden. Sie entsteht nicht durch Buzzwords oder gut gemeinte Workshops, sondern dort, wo Menschen spüren, dass sie sich mit Fragen, Ideen, auch mit Fehlern zeigen dürfen. Das beginnt bei denen, die den Ton setzen, den Führungskräften. Doch diese stehen unter Druck wirtschaftlich, emotional und menschlich. Viele wollen es „richtig“ machen und verlieren dabei ihre innere Stabilität.

Dieses Workbook lädt Dich ein, **psychologische Sicherheit nicht nur zu denken, sondern zu spüren** und Dein Verhalten zu hinterfragen, das Vertrauen möglich oder unmöglich macht.

1) WAS IST **PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT** WIRKLICH?

Der Begriff geht auf die Forschung von **Amy Edmondson** zurück. Er beschreibt einen Zustand, in dem Menschen in Gruppen Risiken eingehen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Voraussetzung dafür ist das Erleben von Sicherheit.

Psychologische Sicherheit entsteht, wenn wir erfahren, dass wir authentisch und offen sein können. Wenn wir den Raum erhalten, um Fragen zu stellen, Kritik zu üben, Fehler zuzugeben und neue Ideen einzubringen.

Doch psychologische Sicherheit ist nicht nur kognitiv. Sie ist auch körperlich. Unser autonomes Nervensystem entscheidet in Sekunden, ob wir unser Umfeld als sicher oder bedrohlich einstufen. Diese Einschätzung passiert durch die zumeist unbewusste Wahrnehmung von Tonfall, Körperhaltung, Blickkontakt und Mikrosignale.

Führung bedeutet deshalb nicht nur, Regeln zu setzen oder Klarheit zu schaffen. Vielmehr noch bedeutet Führung, ein Nervensystem zu sein, das Sicherheit ausstrahlt und das beginnt mit Selbstregulation.

2. PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT HARTE WIRKUNG, KLAR BELEGT

Auf den den nächsten zwei Seiten verweise ich auf zwei Studien, die einen deutlichen Zusammenhang hervorbringen.

Diese beiden Studien bilden das Fundament für viele der Fragen, die dieses Workbook stellt:

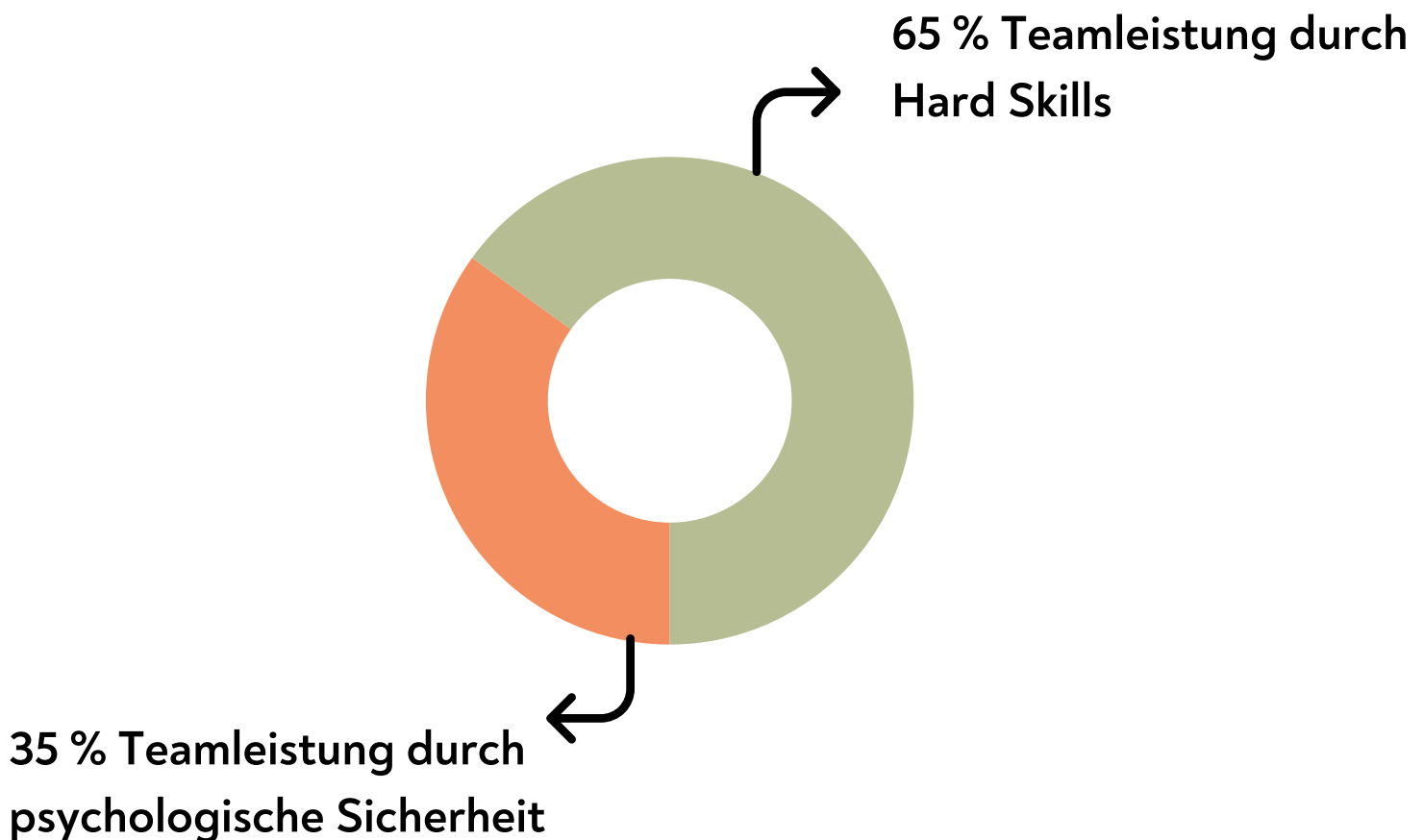
- *Was macht Teams wirklich leistungsfähig?*
- *Was brauchen Menschen, um sich zu zeigen, nicht nur zu funktionieren?*
- *Und welche Verantwortung trägt Führung dabei?*



2.1 PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT IN TEAMS

GOOGLE PROJECT "ARISTOTLE"

Teams mit **hoher psychologischer Sicherheit** sind produktiver, lernen schneller und übernehmen mehr Verantwortung. Laut Google trägt sie 35% zur Teamleistung bei, als Schlüssel ergänzend zur Fachkompetenz.



Quelle: <https://psychsafety.com/googles-project-aristotle>

2.2 PSYCHOLOGISCHE TEAMLEISTUNG

GALLUP „STATE OF THE GLOBAL WORKPLACE“

2023

Weltweit fühlen sich nur 23% der Mitarbeitenden stark mit ihrer Arbeit verbunden. Einer der zentralen Gründe dafür ist das Fehlen psychologischer Sicherheit. Viele Menschen erleben ihr Arbeitsumfeld nicht als vertrauensvoll oder offen genug, um sich wirklich einzubringen. Hinzu kommt eine oft schwache Bindung zur direkten Führungskraft, was sich unmittelbar auf Motivation, Lernbereitschaft und Leistungsfähigkeit auswirkt.

● **Nur 23 %** der Mitarbeitenden fühlt sich engagiert bei der Arbeit.

Der Rest arbeitet auf Standby.



Quelle: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

3. WARUM PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT OFT SCHEITERT

- ❌ **Führung aus dem Kopf:** Viele Führungskräfte agieren rein auf der Sachebene. Das erzeugt Distanz, statt Verbindung.
- ❌ **Stress ohne Selbstanbindung:** Unter Druck verlieren viele den Zugang zu sich selbst. Dann wirken Worte nicht mehr kongruent.
- ❌ **Keine Reflexion:** Ohne Feedback, Coaching oder Begleitung bleibt Verhalten unbewusst. Es wird verteidigt, statt entwickelt.

Das Ergebnis?

Psychologische Sicherheit bleibt Theorie. Es fehlt der Transfer in die Alltagspraxis. Und das Vertrauen, sich zu zeigen, versiegt.

4. WORAN MAN PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT ERKENNT

Psychologische Sicherheit zeigt sich nicht laut oder plakativ, sondern in kleinen, entscheidenden Momenten.

- Ideen werden geäußert, auch wenn sie nicht perfekt durchdacht sind.
- Fragen werden gestellt, ohne Angst vor Bewertung.
- Fehler werden angesprochen, um gemeinsam zu lernen.
- Feedback fließt, ohne dass Gesichter einfrieren.
- Humor ist möglich, auch in ernststen Phasen.

Diese Signale weisen daraufhin, dass sich Menschen emotional sicher fühlen. Sie wissen, dass sie als Mensch gesehen werden und nicht nur als Funktionsträger:in. Genau darin liegt der Nährboden für Vertrauen, Innovation und Zusammenarbeit.

„Sicherheit heißt nicht, dass alles bequem ist. Sondern, dass man sich zeigen darf, auch wenn es unbequem wird.“

5. WIE PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT GELINGT

Psychologische Sicherheit entsteht, wenn Menschen sich regulieren können und einander regulieren dürfen.

Was es dafür braucht:

- **Selbstwahrnehmung:** Wer sich selbst spürt, kann auch andere besser einschätzen.
- **Körperliche Erdung:** Ein stabiler Stand, ein klarer Atem, ein ruhiger Blick erzeugen Sicherheit.
- **Mut zur Unklarheit:** Psychologische Sicherheit heißt nicht, dass immer alles harmonisch ist. Sondern, dass auch Unsicherheit Raum haben darf.

Führung, die psychologische Sicherheit fördern will, braucht Zeit für Reflexion und die Bereitschaft, sich nicht nur mit Tools, sondern auch mit sich selbst zu beschäftigen.

6. REFLEXIONSIMPULSE FÜR FÜHRUNG & HR

- Wie leicht oder schwer fällt es mir, Unsicherheiten im Team anzusprechen?
- Was signalisiert mein Körper in stressigen Situationen? (Stimme, Haltung, Mimik?)
- Würden meine Mitarbeitenden mir auch Kritik gegenüber äußern, ohne Angst vor Folgen?
- Wann fühle ich mich in meiner Führungsrolle wirklich sicher? Und wann nicht?



7. BONUS: 3 MIKRO-ÜBUNGEN FÜR MEHR SICHERHEIT IM ALLTAG

**Diese kurzen Übungen kannst Du jederzeit einsetzen.
Für mehr Präsenz, Klarheit und Verbindung.**

1. Bodenkontakt aktivieren (30 Sekunden)

Stelle Dich bewusst auf beide Füße. Verlagere das Gewicht leicht nach vorne, hinten, rechts, links bist Du spürst: Jetzt stehe ich stabil. Atme tief ein und aus.
Präsenz beginnt im Stand.

2. Sprechtempo halbieren

Wenn Du angespannt bist, sprich bewusst langsamer. Lass Pausen zwischen Deinen Sätzen. Langsames Sprechen beruhigt Dein Nervensystem und das Deiner Zuhörer:innen.

3. Atmen vor Reagieren

Bevor Du auf eine kritische Frage oder schwierige Situation reagierst: Nimm einen bewussten Atemzug. Spüre den Moment zwischen Reiz und Reaktion. Darin liegt Deine Führungskraft.

FAZIT & EINLADUNG

Psychologische Sicherheit entsteht nicht durch Konzepte, sondern durch gelebte Haltung.
Dafür braucht es Raum, Begleitung und echte Praxis.

Ob Du Dein Team stärken willst, Deine Organisation weiterentwickeln oder Dich selbst als Führungskraft neu ausrichten möchtest, ich begleite Dich dabei.

→ *Buche Dein kostenloses Orientierungsgespräch hier:*
Jetzt buchen!



Danke!