

Psychologische Sicherheit: Team-Check

Ein kurzes Fragen-Set, das misst, ob Fehler, Fragen und Bedenken in Ihrem Team ansprechbar sind. Wenige, richtige Fragen statt langer Katalog.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. Psychologische Sicherheit ist die geteilte Überzeugung, dass man ein zwischenmenschliches Risiko eingehen kann, ohne blossgestellt zu werden. Sie ist ein **Klima des Teams**, kein Persönlichkeitsmerkmal, und deshalb messbar und gestaltbar. Dieser Check macht sichtbar, wo das Klima trägt und wo nicht. Nutzen Sie ihn als Einstieg, nicht als Note.

Anonymität. Wer psychologische Sicherheit misst, muss sie beim Messen selbst gewährleisten, sonst antworten Menschen sozial erwünscht und das Ergebnis ist wertlos. Werten Sie erst ab einer Mindestgruppengrösse aus (Faustregel: mindestens fünf Antworten) und verarbeiten Sie die Daten in der Schweiz.

Bewertungsskala. Es geht um die eigene Erfahrung im Team, nicht um eine Meinung über andere:

1 trifft nicht zu

2 trifft eher nicht zu

3 teils teils

4 trifft eher zu

5 trifft voll zu

Der Moodtalk-Weg: Die Skala zeigt, *ob* es ein Thema gibt, die offene Antwort zeigt das *warum*. Beantworten Sie deshalb immer beides. Der Check ist Schritt 1, der Wert entsteht in Schritt 2: der Auswertung und den Massnahmen danach.

Der Team-Check

1 · Fehler und Lernen

In diesem Team ...	1	2	3	4	5
kann man einen Fehler zugeben, ohne blossgestellt zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐
werden Fehler genutzt, um daraus zu lernen, statt um Schuld zu suchen.	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was müsste sich ändern, damit Fehler hier offener angesprochen werden? Ein konkretes Beispiel:

2 · Fragen und Bedenken

In diesem Team ...	1	2	3	4	5
fällt es leicht, um Hilfe zu bitten, ohne sich unfähig zu fühlen.	☐	☐	☐	☐	☐
kann man Bedenken äussern, auch wenn sie unbequem sind.	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Gibt es ein Thema, das viele spüren, aber niemand ausspricht? Welches?

3 · Widerspruch und abweichende Meinung

In diesem Team ...	1	2	3	4	5
kann man einer vorgesetzten Person widersprechen, ohne Nachteile zu fürchten.	☐	☐	☐	☐	☐
wird eine abweichende Meinung gehört, statt übergangen.	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Wann wurde zuletzt eine unbequeme Meinung gut aufgenommen, wann nicht?

4 · Reaktion auf Offenheit

In diesem Team ...	1	2	3	4	5
reagiert man auf ein offenes Wort mit Interesse, nicht mit Abwehr.	☐	☐	☐	☐	☐
lohnt es sich, Probleme früh zu melden, statt sie zu verstecken.	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was passiert bei uns nach dem ersten kritischen Wort, und was sollte anders passieren?

Anspruch gehört dazu. Psychologische Sicherheit ist kein Kuschelkurs. Erst hoher Anspruch und hohe Sicherheit zusammen ergeben die Lernzone. Ein Team, das offen sprechen darf, aber kein Ziel verfolgt, ist gemütlich, nicht wirksam.

Vom Ergebnis zur Massnahme

1. **Antworten verdichten.** Suchen Sie in den offenen Antworten wenige wiederkehrende Muster, statt jede Einzelstimme abzuarbeiten.
2. **Den wunden Punkt benennen.** Meist ist es eine Dimension (Fehler, Fragen, Widerspruch oder Reaktion), an der es am ehesten hakt.
3. **Zwei bis drei Massnahmen ableiten,** mit Verantwortlichkeit und einem Termin. Führung geht voran, indem sie eigene Fehler zeigt und aktiv nach Widerspruch fragt.
4. **Sichtbar handeln und wiederholen.** Folgt nichts, verstummt das Team. Sicherheit wächst aus wiederholter Erfahrung, nicht aus einer Ansage.

Mit Moodtalk wird aus dem Check ein Gespräch. Moodtalk erhebt psychologische Sicherheit dialogbasiert, fragt bei den Antworten selbst nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten per KI zu Mustern und führt direkt zu Massnahmen. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Psychologische Sicherheit mit Moodtalk messen.

Wir richten die dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)