

Abschlussarbeit

**Psychologische Sicherheit
am Arbeitsplatz und die
Haltung des systemischen
Coaches**

Im Rahmen der Ausbildung zum systemischen
Coach,

InKonstellation, Köln im März 2026

Malena Bahr

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Psychologische Sicherheit	3
2.1 Psychologische Sicherheit nach Amy Edmondson	3
2.2 Bedeutung psychologischer Sicherheit im Coaching	3
2.3 Psychologische Sicherheit als Voraussetzung für wirksames Coachings	4
3. Haltung als Coach	5
3.1. Allgemein	5
3.2 Innere Haltung als Coach	7
4. Bedeutung psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz	8
5. Schlusswort	11
Literaturverzeichnis	12

1. Einleitung

„Psychologische Sicherheit ist das Grundverständnis, dass man nicht bestraft oder gedemütigt wird, wenn man Ideen, Fragen oder Bedenken äußert.“ – Amy Edmondson

In der heutigen komplexen und sich ständig wandelnden Arbeitswelt sehen sich Organisationen und ihre Mitarbeiter: innen mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert. Agilität, Innovation und Lernfähigkeit sind zu ständige Forderungen geworden, um im Wettbewerb bestehen zu können. Doch allzu oft erlebe ich – sowohl in meiner Ausbildung als Systemischer Coach als auch aus Gesprächen und Beobachtungen in meinem eigenen Unternehmen – dass die grundlegende Basis für ein sicheres Umfeld häufig fehlt, um den wachsenden Herausforderungen gerecht zu werden. Es fehlt ein Umfeld, in dem Menschen sich sicher fühlen, Risiken eingehen, Fehler zugeben oder kritische Fragen stellen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen wie Ablehnung, Bestrafung oder Disharmonie. Für mich ist klar: Psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz sowie im Coaching ist kein ‚Nice-to-have‘, sondern das Fundament auf dem eine gesunde, leistungsfähige und innovative Organisationskultur gedeihen sollte und Klienten im Coaching wachsen können. Wenn Menschen Angst haben, ihre Meinung zu äußern oder Fehler zuzugeben, bleiben wertvolle Potenziale ungenutzt, Probleme bleiben unentdeckt und die Lernfähigkeit des gesamten Systems wird massiv eingeschränkt. Psychologische Sicherheit ist der Nährboden für Vertrauen, offene Kommunikation und erfolgreiche Zusammenarbeit – und damit entscheidend für das Wohlbefinden jedes Einzelnen und damit auch für den Erfolg des Unternehmens.

Doch wie lässt sich dieses essenzielle Fundament aufbauen und stärken? Hier sehe ich die entscheidende und transformative Rolle im Coaching. Besonders im Coaching, das auf tiefgreifende persönliche und berufliche Entwicklung abzielt, ist psychologische Sicherheit für mich von großer Bedeutung. Denn wie soll ein Coachee sich öffnen, vielleicht unangenehme Themen ansprechen, eigene blinde Flecken erkennen oder neue, vielleicht ungewohnte Verhaltensweisen erproben, wenn er sich im Coaching-Raum nicht absolut sicher, angenommen und verstanden fühlt? Ohne dieses Gefühl der Sicherheit bleibt Coaching an der Oberfläche, seine Wirkung verpufft, und die Möglichkeit einer echten Entwicklung ist begrenzt.

Ich bin überzeugt, dass Coaching eine starke Kraft ist, die jedoch nur in einem psychologisch sicheren Rahmen ihr volles Potenzial entfalten kann. Als angehender Systemischer Coach

liegt es mir am Herzen, nicht nur Techniken zu beherrschen, sondern vor allem für meine Klienten einen Raum zu schaffen, in dem Wachstum möglich ist.

Diese Abschlussarbeit widmet sich daher der Frage, wie psychologische Sicherheit als unverzichtbares Fundament im Arbeitsumfeld und im Coaching verstanden und genutzt werden kann, um nachhaltige Entwicklung bei Individuen vor allem in Organisationen zu ermöglichen.

2. Psychologische Sicherheit

2.1 Psychologische Sicherheit nach Amy Edmondson

Die maßgebliche Definition der Psychologischen Sicherheit stammt von der Harvard-Professorin Amy Edmondson. Sie beschreibt psychologische Sicherheit als die kollektive Überzeugung von Teammitgliedern, die sich sicher sind, zwischenmenschliche Risiken einzugehen.

Konkret bedeutet dies, dass sich Mitarbeiter in einem psychologisch sicheren Umfeld frei fühlen, Fehler zuzugeben, Fragen zu stellen, Ideen zu äußern oder auch Bedenken und Kritik anzusprechen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Diese negativen Konsequenzen könnten unter anderem Beschämung, Bestrafung, öffentliche Bloßstellung, berufliche Nachteile oder der Verlust des sozialen Status sein. Es geht um die Abwesenheit von Angst vor negativen sozialen Konsequenzen im Kontext der Arbeit.

Es ist wichtig zu verstehen, dass psychologische Sicherheit kein individueller Persönlichkeitszug ist, sondern ein Merkmal des Teams oder der Organisation als Ganzes. Es ist die gemeinsam geteilte Wahrnehmung, dass das Team oder der Arbeitsplatz ein sicherer Ort für zwischenmenschliche Risikobereitschaft ist.

2.2 Bedeutung psychologischer Sicherheit im Coaching

Das Gefühl von Sicherheit und des Vertrauens ist kein wünschenswerter Zustand, sondern eine grundlegende Voraussetzung für eine effektive Entwicklungsarbeit im Coaching. Obwohl Edmondsons Forschung hauptsächlich auf Teams und Organisationen ausgerichtet ist, lassen sich die zugrundeliegenden Prinzipien direkt auf die Beziehung von Coach-Coachee übertragen, da Coaching im Kern ein Lern- und Entwicklungsprozess ist. Wie bereits oben beschrieben, definiert Edmondson psychologische Sicherheit als "die kollektive Überzeugung von Teammitgliedern, dass es sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen." Für einen Coachee ist die Coaching-Sitzung ein Kontext, in dem er zwischenmenschliche Risiken eingeht, um sich weiterzuentwickeln (z.B. Verletzlichkeit zeigt,

eigene Fehler oder Unzulänglichkeiten thematisiert, neue Ideen testet und unangenehmen Gefühlen Raum verschafft). Die "kollektive Überzeugung" wird hier zu einer individuellen Überzeugung des Coachees bezüglich des Coaches und des Coaching-Raums. Wenn diese Sicherheit nicht gegeben ist, werden die gleichen Mechanismen wirksam, die Edmondson für Teams beschreibt: Der Coachee hält sich zurück, zeigt sich nicht vollständig, ist wenig bereit für Entwicklung, vermeidet es sich seinen Gefühlen zu stellen oder unangenehme Wahrheiten anzusprechen – all das, was für tiefgreifende Entwicklung notwendig wäre. Dies bedeutet, dass psychologische Sicherheit im Coaching unfassbar wichtig ist.

2.3 Psychologische Sicherheit als Voraussetzung für wirksames Coachings

Die Wirksamkeit von Coaching-Prozessen hängt maßgeblich von der Qualität der Beziehung zwischen Coach und Coachee ab. Hierbei erweist sich die psychologische Sicherheit als ein entscheidender Faktor, der es dem Coachee ermöglicht, sich zu öffnen, zu reflektieren und nachhaltige Entwicklungsschritte einzugehen.

Eine der frühesten und fundamentalsten Begründungen für die Notwendigkeit psychologischer Sicherheit in helfenden Beziehungen liefert Carl Rogers mit seinem Konzept der klientenzentrierten Therapie. Rogers betonte die Bedeutung spezifischer Therapeutenhaltungen, um einen Raum zu schaffen, in dem Klienten sich sicher fühlen, sich zu öffnen, sich selbst zu erkunden und zu wachsen. Zentral hierbei sind die Empathie (das verständnisvolle Eingehen auf die Gefühlswelt des Klienten), die unbedingte positive Wertschätzung (die bedingungslose Akzeptanz der Person des Klienten) und die Kongruenz (die Echtheit und Authentizität des Therapeuten). Diese Haltungen bilden die Basis für eine vertrauensvolle Beziehung und somit für psychologische Sicherheit, welche die Selbsterkundung und persönliche Entwicklung des Klienten erst ermöglicht.

Aufbauend auf solchen Fundamenten entwickelte Edward Bordin eines der einflussreichsten Modelle der Arbeitsallianz. Er beschreibt diese Allianz als eine dynamische und kollaborative Beziehung, die sich aus drei konstituierenden Elementen zusammensetzt: der Übereinstimmung von Zielen, der Konsistenz in Bezug auf die Aufgaben des therapeutischen Prozesses und der emotionalen Bindung zwischen Klienten und Therapeut. Insbesondere die emotionale Bindung, die von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt ist, trägt maßgeblich zur psychologischen Sicherheit bei und fördert die aktive Beteiligung des Klienten am Prozess.

Die Coaching-Forschung greift explizit auf die Erkenntnisse der psychotherapeutischen Allianz-Forschung zurück und bestätigt deren Bedeutung im Coaching-Kontext. Pioniere der evidenzbasierten Coaching-Forschung, wie Anthony M. Grant und Michael Cavanagh, betonen immer wieder die Coaching-Beziehung als entscheidenden Faktor für den Coaching-Erfolg. Ihre Arbeiten zeigen, dass das Vertrauen und die Sicherheit in der Beziehung einen wesentlichen Beitrag zur Zielerreichung, zur Verhaltensänderung und zum Wohlbefinden des Coachees leisten. Eine sichere Beziehungsumgebung ist demnach keine wünschenswerte Nebenerscheinung, sondern eine notwendige Voraussetzung für die Wirksamkeit von Coachingprozessen.

Die Notwendigkeit psychologischer Sicherheit als Fundament für wirksames Coaching ist somit nicht einfach eine plausible Annahme, sondern wird durch eine Fülle von Forschungsergebnissen aus unterschiedlichen Disziplinen nachhaltig gestützt. Beiträge aus der Psychotherapieforschung, der Coaching-Wirkungsforschung, der Organisationspsychologie konvergieren in der Erkenntnis, dass eine sichere, vertrauensvolle und nicht-wertende Umgebung der essenzielle Nährboden ist auf dem Coachees wachsen können. In einem solchen Umfeld können Coachees sich öffnen, tiefgreifend reflektieren, notwendige Risiken eingehen und somit nachhaltig lernen. Die Gestaltung dieser psychologisch sicheren Umgebung ist daher eine Kernaufgabe und eine zentrale Kompetenz jedes Coaches.

3. Haltung als Coach

3.1. Allgemein

Die Haltung eines Coaches ist geprägt durch eine Reihe essenzieller Merkmale wie bereits oben kurz beschrieben. An erster Stelle steht dabei die Empathie, die das Vermögen beschreibt, sich in die Erlebniswelt des Coachees einzufühlen, ohne dabei die professionelle Distanz zu verlieren. Gepaart damit ist die unbedingte positive Wertschätzung, die eine Annahme des Coachees als eigenständige Persönlichkeit mit all seinen Stärken und Entwicklungsfeldern impliziert, unabhängig von aktuellen Leistungen oder Herausforderungen. Diese Haltung signalisiert Akzeptanz, bildet das Fundament für Vertrauen und fördert den Beziehungsaufbau.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Authentizität des Coaches. Indem der Coach transparent und aufrichtig agiert, das bedeutet innere Einstellungen und äußeres Verhalten in Einklang bringt, wird eine glaubwürdige Beziehungsebene geschaffen. Eng damit verbunden ist das

aktive Zuhören, welches über das bloße Verstehen der verbalen Äußerungen hinausgeht und auch nonverbale Signale sowie das emotionale Unterbewusstsein erfasst. Dies ermöglicht eine tiefere Ebene des Verstehens und man kann das Zusammenfassen von Themen nutzen, um dem Coachee zu zeigen, dass man ihn verstanden hat. Darüber hinaus zeichnet sich eine professionelle Coach-Haltung durch Neugier und Offenheit aus. Der Coach agiert hierbei nicht als Experte für die Inhalte des Coachees, sondern als Prozessbegleiter, der mit einer „Nicht-Wissenheit“ neue Perspektiven zulässt und den Coachee zur Selbstreflexion anregt. Dies fördert eine Prozessorientierung, bei der der Fokus auf der Entwicklung und den Erkenntnisgewinn des Coachees liegt, anstatt auf einer vorzeitigen Ergebnisdefinition. Nicht zuletzt sind klare Rollen und Grenzen wichtig, um das Coaching-Setting professionell zu gestalten und bei Bedarf auch die Weiterleitung an andere Fachexperten zu ermöglichen. Diese Grundpfeiler der Coach-Haltung sind untrennbar mit der Etablierung psychologischer Sicherheit im Coaching-Raum verbunden. Psychologische Sicherheit kann wie bereits von Amy Edmondson beschrieben einen Raum geben, in dem sich der Coachee sicher genug fühlt, Risiken einzugehen, Fehler offen anzusprechen, kritische Fragen zu stellen oder eigene Schwächen zu zeigen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen wie Bloßstellung, Ablehnung oder Bestrafung.

Durch die beschriebene Haltung als Coach ermöglicht dies im Coaching einen besonders starken Raum zur Weiterentwicklung für den Coachee.

Zunächst ist der Aufbau einer tiefen Vertrauensbasis von entscheidender Bedeutung. Dies gelingt durch die bereits genannten empathischen und authentischen Verhaltensweisen sowie durch Transparenz über den Coaching-Prozess, seine Methoden und die Rollenverteilung. Des Weiteren ist es wichtig, Fehler als integrale Bestandteile des Lernprozesses zu betonen, dass das Coaching ein geschützter Raum zum Ausprobieren und Experimentieren ist. Ein nicht-direktiver Ansatz, bei dem der Coach keine Ratschläge erteilt, sondern durch gezielte Fragen zur eigenständigen Lösungsfindung anregt, stärkt die Autonomie und Selbstwirksamkeit des Coachees und vermittelt das Gefühl, selbstbestimmt handeln zu können.

Die Anerkennung von Gefühlen und Erfahrungen des Coachees ist ein weiterer Schlüsselfaktor. Sie signalisiert Akzeptanz und schafft Raum für emotionale Größe. Wichtig ist auch die strikte Wahrung von Diskretion und Vertraulichkeit, welche die Grundvoraussetzung für das Offenlegen sensibler Themen darstellt. Der Coach muss einen Raum für Verletzlichkeit schaffen, in dem es erlaubt ist, Unsicherheiten und Ängste zu zeigen, ohne beurteilt zu werden. Schließlich sollte Feedback konstruktiv und entwicklungsorientiert formuliert sein, fokussiert auf Verhaltensweisen und nicht auf die Person.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine bewusst gelebte Coach-Haltung, die Empathie, Authentizität, aktives Zuhören und Rollenklarheit beinhaltet, die essenzielle Grundlage für die Schaffung psychologischer Sicherheit im Coaching-Kontext bildet. Diese Sicherheit ermöglicht es dem Coachee, sich voll einzubringen, tiefgehende Reflexionsprozesse zu durchlaufen und nachhaltige persönliche sowie berufliche Entwicklung zu realisieren.

3.2 Innere Haltung als Coach

Auch die innere Haltung des Coaches gegenüber seines Coachees ist unfassbar wichtig, um den Coachingsprozess voranzubringen. Im Kontext der „Ich bin O.K., Du bist O.K.“-Theorie, werden von Thomas Harris vier grundlegende Lebenseinstellungen sozialer Interaktion benannt. Der Coach sollte dem Klienten immer mit der inneren Haltung begegnen: „Du bist ok, ich bin ok!“.

Nachfolgend die vier verschiedenen Varianten kurz erläutert:

Ich bin nicht ok – du bist ok:

In dieser Haltung empfindet der Coach sich selbst als unzulänglich, unsicher oder weniger wertvoll, während er den Coachee als überlegen, kompetenter oder fehlerfreier wahrnimmt. Oft bewundert der Coach den Coachee oder sucht seine Anerkennung und Hilfe, weil der Coach seinen eigenen Wert infrage stellt.

Ich bin nicht ok – du bist nicht ok:

Diese hoffnungslose Position bedeutet, dass der Coach als auch der Coachee als wertlos wahrgenommen werden. Es herrscht eine generelle Resignation, bei der die Überzeugung besteht, dass nichts gut werden kann und alle Bemühungen sinnlos sind.

Ich bin ok – du bist nicht ok:

Hierbei fühlt der Coach sich selbst überlegen und kompetent, betrachtet den Coachee aber als fehlerhaft, unzureichend oder weniger fähig. Aus dieser Position heraus neigt der Coach dazu, den Coachee zu belehren, zu kritisieren oder kontrollieren zu wollen, weil der Coach an den Fähigkeiten oder dem Wert des Coachees zweifelt. Keine gute Basis für ein Coaching.

Ich bin ok – du bist ok:

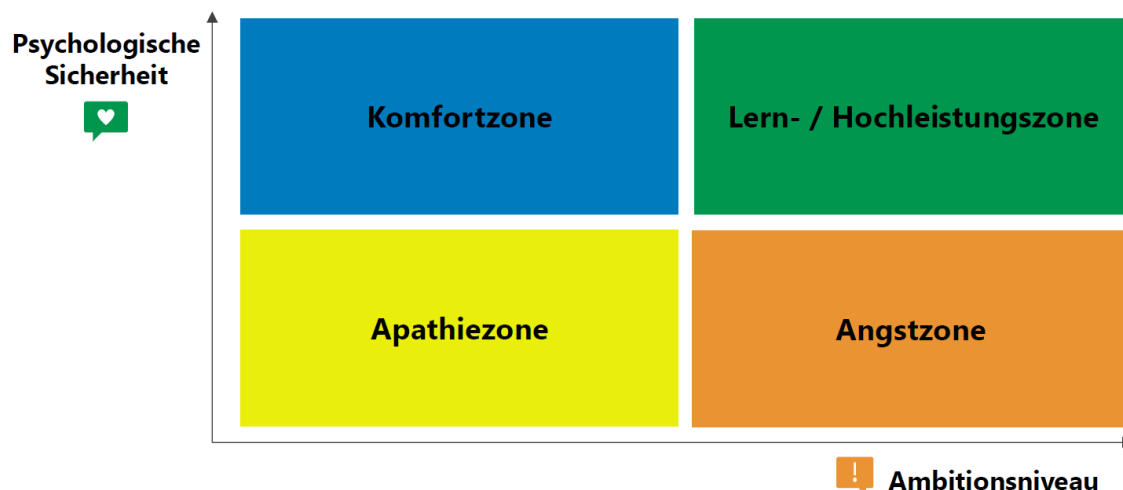
Bei dieser gesunden Einstellung fühlt der Coach sich wohl und wertvoll und sieht auch den Coachee als einen guten und fähigen Menschen an, der sich weiterentwickeln kann. Dies ermöglicht im Prozess, respektvoll miteinander umzugehen und konstruktiv zusammenzuarbeiten.

Die innere Haltung eines Coaches, die auf der "Ich bin O.K., Du bist O.K."-Position basiert, ist nicht nur wichtig, sondern fundamental für den Erfolg eines Coachings. Sie ist die Basis für eine positive Beziehung, fördert die Selbstständigkeit und die Ressourcenaktivierung des Coachees und schafft die notwendige Sicherheit, um Veränderungen anzugehen und persönliches Wachstum zu ermöglichen. Ohne diese Grundhaltung läuft ein Coaching Gefahr, in einer ineffektiven oder sogar schädigenden Dynamik zu landen.

4. Bedeutung psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Relevanz psychologischer Sicherheit im heutigen Arbeitsumfeld ist kaum zu überschätzen. Sie ist nicht nur ein Faktor für das Wohlbefinden der Mitarbeiter, sondern ein entscheidender Treiber für Leistungsfähigkeit, Innovation und Anpassungsfähigkeit von Organisationen.

Coaching dient als Instrument zur Förderung psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz. So werden die Führungskräfte in meinem Unternehmen gerade in Form einer „Führungswerkstatt“ gecoacht und trainiert, um ein Verständnis und ein Gefühl für psychologische Sicherheit zu erlangen.



Eigene Darstellung aus der Führungskräftewerkstatt (2025)

Das Modell zeigt die 2x2-Matrix der Lernzonen nach Amy Edmondson, die sie zur Veranschaulichung der Psychologischen Sicherheit im Kontext von Leistungsstandards (hier als "Ambitionsniveau" bezeichnet) entwickelt hat.

Es zeigt, wie das Zusammenspiel von Psychologischer Sicherheit (vertikale Achse: niedrig bis hoch) und Ambitionsniveau (horizontale Achse: niedrig bis hoch) vier verschiedene "Zonen" oder Kulturen in Teams oder Organisationen hervorbringt:

1. Die Apathiezone

Dieser Bereich entsteht, wenn sowohl die Psychologische Sicherheit als auch das Ambitionsniveau niedrig sind. In der Apathiezone herrscht Desinteresse, mangelndes Engagement und eine allgemeine Stagnation. Mitarbeiter fühlen sich weder sicher genug, um sich offen zu äußern oder Risiken einzugehen, noch werden sie durch herausfordernde Ziele zu Leistung angeregt. Das Ergebnis ist Stillstand und oft ein Gefühl der Machtlosigkeit, da es an Antrieb und dem Gefühl der Selbstwirksamkeit mangelt. Es wird weder gelernt noch wirklich performt.

2. Die Angstzone

Die Angstzone entsteht bei einem hohen Ambitionsniveau, aber gleichzeitig niedriger Psychologischer Sicherheit. Dies ist eine sehr stressige und potenziell schädliche Umgebung. Mitarbeiter werden zu Höchstleistungen angehalten und unterliegen hohem Druck, haben jedoch große Angst davor, Fehler zu machen, Schwächen zu zeigen oder kritische Fragen zu stellen. Dies führt zu massivem Stress, hohem Burnout-Risiko, dem Vertuschen von Fehlern und einer toxischen Kultur der Schuldzuweisung. Obwohl in dieser Zone oft kurzfristig Leistung erreicht wird, geschieht dies auf Kosten des Mitarbeiterwohlbefindens, der Kreativität und der langfristigen Innovationsfähigkeit. Das Lernen aus Fehlern ist hier kaum möglich, da die Offenheit dafür fehlt.

3. Die Komfortzone

In der Komfortzone ist die Psychologische Sicherheit hoch, das Ambitionsniveau jedoch niedrig. Hier fühlen sich Mitarbeiter sicher und wohl. Es herrscht zwar eine angenehme Atmosphäre, in der Offenheit und Freundlichkeit geschätzt werden, aber es fehlt der notwendige Antrieb zu Innovation, kontinuierlichem Lernen und echter Leistungssteigerung. Es kann zu Trägheit kommen, da kein externer oder interner Druck zur Verbesserung besteht. Das Potenzial für Wachstum bleibt hier oft ungenutzt, da es an der nötigen Herausforderung mangelt.

4. Die Lern- / Hochleistungszone

Die Lern- und Hochleistungszone repräsentiert den wünschenswerten Idealzustand, in dem sowohl eine hohe Psychologische Sicherheit als auch ein hohes Ambitionsniveau gegeben sind. In dieser Zone fühlen sich Mitarbeiter sicher genug, um Risiken einzugehen, Fragen zu stellen, Fehler zuzugeben und neue Ideen zu testen, während sie gleichzeitig zu hoher

Leistung motiviert und anspruchsvollen Zielen ausgerichtet sind. Dies fördert kontinuierliches Lernen, innovative Problemlösung, Kreativität, sehr gute Leistungen und ein starkes Engagement der Mitarbeiter. Es ist die Zone, in der Organisationen aufblühen, sich agil anpassen und über sich hinauswachsen, da eine Kultur der Offenheit und des konstruktiven Umgangs mit Herausforderungen gegeben ist.

Dieses Modell hat unseren Führungskräften verdeutlicht, dass Psychologische Sicherheit alleine nicht ausreicht, sie muss mit einem gesunden Ambitionsniveau und hohen Leistungsstandards kombiniert werden, um eine Umgebung zu schaffen, die echtes Lernen, Innovation und nachhaltige Höchstleistung ermöglicht. Ein Mangel an einem der beiden Faktoren führt zu suboptimalen Ergebnissen. Psychologische Sicherheit und das Ambitionsniveau sind keine statischen Zustände, sondern dynamische Größen, die kontinuierliche Aufmerksamkeit und Anpassung erfordern. Führung ist kein einmaliges Event, sondern ein stetiger Gestaltungsprozess.

Zusätzlich haben die Führungskräfte konkrete Verhaltensweisen herausgearbeitet, um psychologische Sicherheit in ihren Teams zu schaffen:

Dazu gehört zunächst das **Vorleben von Verletzlichkeit**. Dies bedeutet, dass sowohl Führungskräfte als auch Teammitglieder bereit sind, eigene Fehler zuzugeben, aktiv um Hilfe zu bitten und auch einzugestehen, wenn sie eine Antwort nicht wissen. Eine solche Haltung schafft eine Atmosphäre der Offenheit und des gegenseitigen Vertrauens.

Ebenso wichtig ist **aktives Zuhören**. Indem jedes Teammitglied ermutigt wird, seine Gedanken und Ideen zu äußern und dabei wirklich gehört wird, entsteht ein Raum, in dem sich alle Stimmen wertgeschätzt fühlen.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist der **konstruktive Umgang mit Fehlern**. Anstatt Fehler zu bestrafen, sollten sie als wertvolle Lernchancen begriffen werden. Im Vordergrund steht hier die Frage "Was haben wir daraus gelernt?", anstatt sich auf die Suche nach einem Schuldigen zu konzentrieren. Dies fördert eine Kultur, in der Experimentieren und Lernen ohne Angst vor negativen Konsequenzen möglich sind.

Klarheit über Verantwortlichkeiten ist unerlässlich, um Unsicherheit zu vermeiden.

Eindeutig definierte Rollen und Erwartungen tragen dazu bei, dass sich jeder im Team sicher fühlt und seine Aufgaben effektiv wahrnehmen kann.

Des Weiteren ist die **Etablierung einer fundierten Feedback-Kultur** von großer Bedeutung. Regelmäßiges, wertschätzendes und konstruktives Feedback, das stets auf die persönliche und fachliche Entwicklung abzielt, stärkt das Team und individuelle Fähigkeiten.

Nicht zuletzt spielt **Inklusion und Zugehörigkeit** eine zentrale Rolle. Es muss sichergestellt werden, dass sich jedes Teammitglied – unabhängig von Herkunft, Hintergrund oder Rolle – als vollwertiger und geschätzter Teil des Ganzen fühlt.

Im Unternehmen wurden bereits erste Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema psychologische Sicherheit durchgeführt, teilweise auch in Kombination mit Einzel-Coachings. Um die relevanten Verhaltensweisen weiter zu fördern und psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz nachhaltig Raum zu geben, sind weitere gezielte Einzel-Coachings und spezialisierte Trainings kurzfristig in Planung.

5. Schlusswort

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass psychologische Sicherheit, sowohl im Coaching als auch im organisationalen Kontext, weit mehr ist als ein wünschenswertes Ideal – sie ist das unverzichtbare Fundament für nachhaltiges Lernen, Wachstum und Erfolg für jeden Einzelnen. Die bewusste Etablierung dieses Sicherheitsgefühls, gestützt durch eine empathische, authentische und wertschätzende Coach-Haltung nach dem Prinzip "Ich bin O.K., Du bist O.K.", ermöglicht Coachees, ihr volles Potenzial zu entfalten, Risiken einzugehen und tiefgreifende Entwicklungsschritte zu realisieren. Gleichzeitig schafft sie in Organisationen jenen Raum, in dem Innovationen gedeihen, Fehler als Lernchancen begriffen werden und Teams die Lern- und Hochleistungszone erreichen können. Die Schaffung und kontinuierliche Pflege psychologischer Sicherheit ist somit keine Option, sondern eine strategische Notwendigkeit, die das Wohlbefinden des Einzelnen sichert und die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen maßgeblich prägt. Es ist die bewusste Entscheidung, eine Kultur zu gestalten, in der Angst keinen Platz findet und Vertrauen den Weg für transformative Prozesse ebnet.

Ich bin dankbar für jeden einzelnen Raum, den ich Menschen schenken kann und indem sie sich sicher fühlen, und die Möglichkeit haben sich weiterzuentwickeln. Egal in welchem Kontext.

Literaturverzeichnis

Harris, T. A. (1975). *Ich bin o.k. - Du bist o.k.: Eine Einführung in die Transaktionsanalyse.*

Rowohlt

Bordin, E. S. (1979). *The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance.* *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16(3), 252–260.

Edmondson, A. C. (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.* *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.

Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth.* John Wiley & Sons.

Brown, B. (2012). *Daring Greatly: How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead.* Gotham Books.

Brown, B. (2018). *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations, Whole Hearts.* Random House.

Rogers, C. R. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory.* Houghton Mifflin.

Grant, A. M. (2007). *Relational coaching: Reconstructing the self through reflective conversation.* *Journal of Consulting Psychology: Practice and Research*, 59(1), 32-47.

Lausch, K. (2020). *Feel Safe, Be Brave: Wie du die psychologische Sicherheit in deinem Team stärken kannst.* Junfermann Verlag.

Sonstige Quellen:

Fotoprotokolle, Skript und eigene Notizen der Ausbildung zum systemischen Coach, InKonstellation Köln, Start Sommer 2025.

Zitate wurden nicht explizit herausgehoben, da es sich hier um keine wissenschaftliche Arbeit handelt.