

GETABSTRACT BEWERTUNG VON

Die vier Stufen der psychologischen Sicherheit

Auf dem Weg zu mehr Vielfalt und Innovation am Arbeitsplatz

Unternehmen, die sich in einem sich schnell verändernden Umfeld bewegen, sind auf eine agile, innovative Belegschaft angewiesen. Doch Teammitglieder werden nicht freiwillig ihre Ideen einbringen, veraltete Arbeitsprozesse hinterfragen und proaktiv lernen, wenn sie nicht zuerst eine Sache haben: psychologische Sicherheit. Der Autor und Führungskräfteberater Timothy R. Clark zeigt, wie man das ungenutzte Potenzial der Menschen freisetzen kann, indem man ihnen die Freiheit zum Lernen, zur Beteiligung und zur Innovation gibt.

Diskussionsfragen

1. Fühlen Sie, dass Sie Ihre ganze Persönlichkeit bei der Arbeit zeigen können? Fühlen Sie sich akzeptiert, so wie Sie sind?
2. Wie können Organisationen eine Umgebung schaffen, die Neugierde und Lernen fördert?
3. Wie sollten Organisationen Leistung messen und belohnen, um die "Beitragssicherheit" zu fördern?
4. Wie können Manager Mitarbeiter dazu ermutigen, kühn zu sein und den Status quo herauszufordern?
5. Warum ist es so wichtig, dass die Arbeitsplatzkultur das richtige Gleichgewicht zwischen "Respekt" und "Erlaubnis" findet?

„In einem gnadenlosen, stark konkurrierenden Umfeld ist es die zentrale geschäftliche Herausforderung unserer Zeit, eine Organisation zu schaffen, die mit der Geschwindigkeit des Wandels lernt oder noch schneller.“

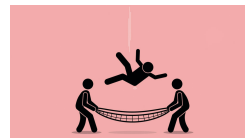
Die vier Stufen der psychologischen Sicherheit

Timothy R. Clark

Zusätzliche Ressourcen



Interview mit den
Führungskräfteberatern
Karin Hurt und David
Dye



Leseempfehlung:
"Menschen verlassen
ihre Komfortzone nur
von einem sicheren Ort
aus"

Schritt 1

Lassen Sie Ihr Team die Zusammenfassung von [getAbstract lesen](#).

Schritt 2

Planen Sie ein Team-Meeting, um die folgenden Fragen zu besprechen.

Schritt 3

Führen Sie eine Diskussion mit Ihrem Team durch.

