

Mag.^a Veronika Jakl
Mag.^a Silvia Feuchtl, MA
Michelle Pichler, BSc.

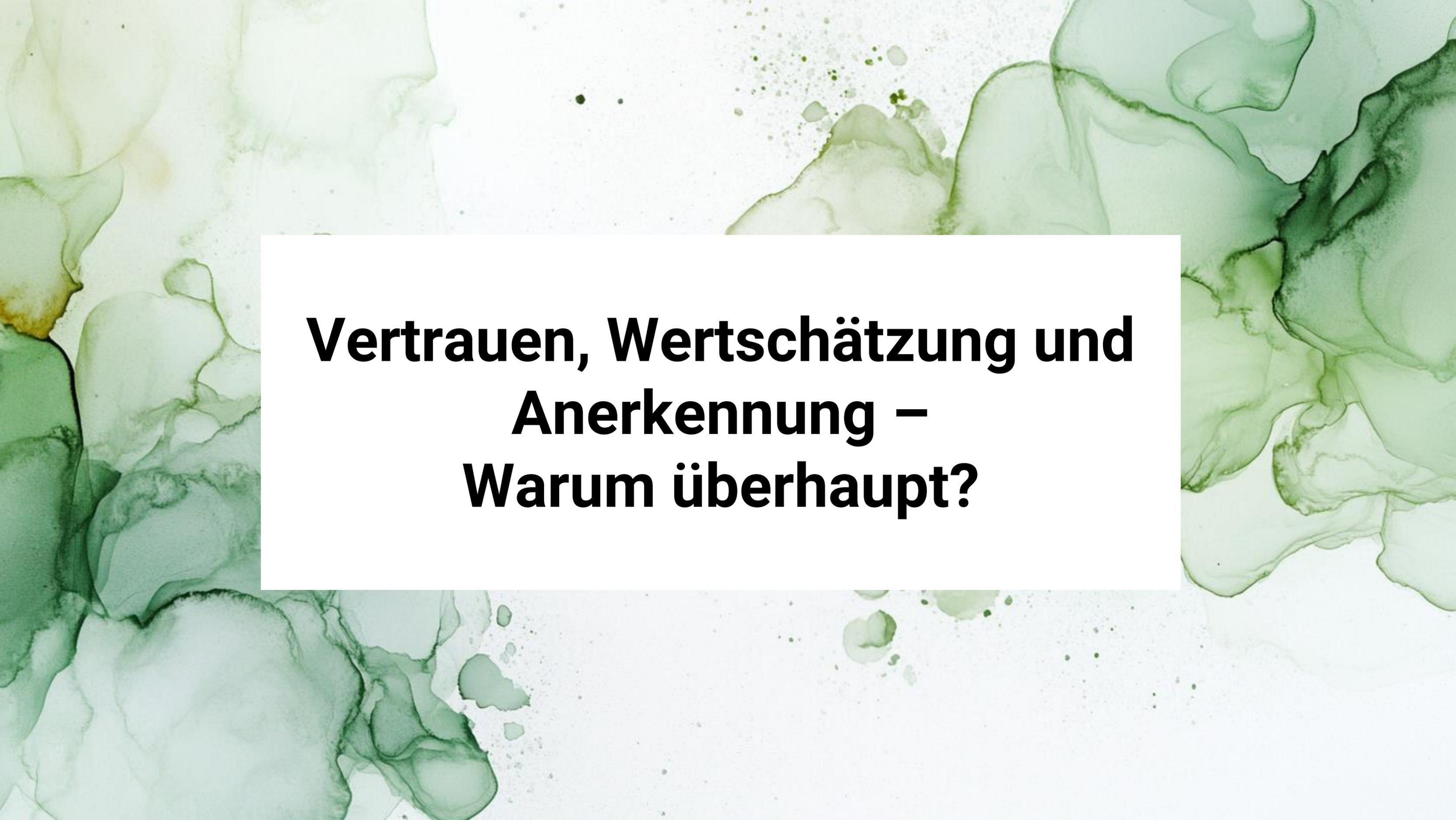
Wie fördert man Solidarität in der Arbeitswelt 5.0?

Wissensforum Hirschwang 2025

So läuft's ab

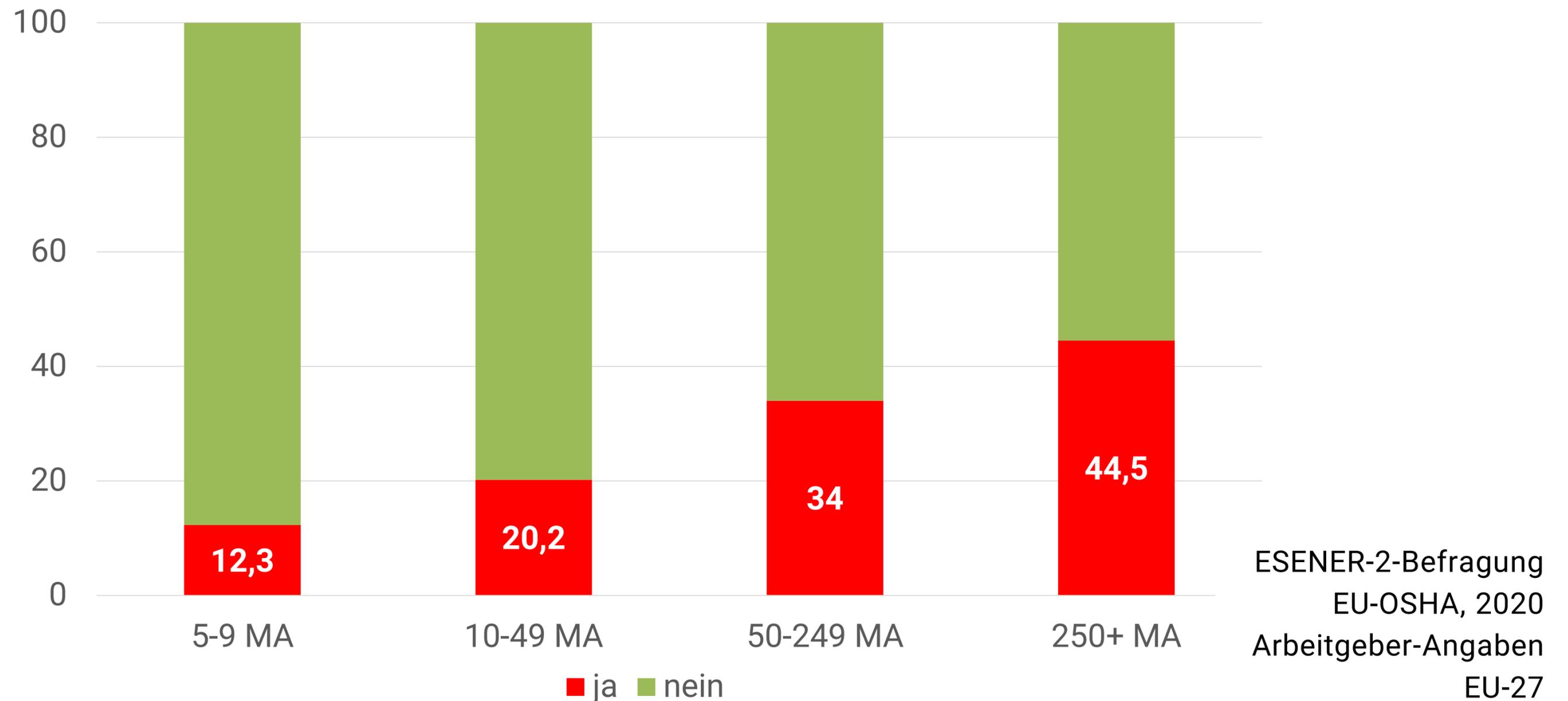
1. Impuls von Veronika Jakl
2. Mentimeter-Austausch
3. Diskussions-Café - 3 Themen zu Wahl
 - Hybride & virtuelle Solidarität
 - Solidarität & KI
 - Erreichbarkeit in der digitalisierten Arbeitswelt
4. Austausch über Ergebnisse
5. Transfer in Ihren Arbeitsalltag



The background features a watercolor-style pattern with soft, blended shades of green and yellow, creating a textured, organic feel. The colors are more concentrated on the left and right sides, with a lighter, more white area in the center where the text is placed.

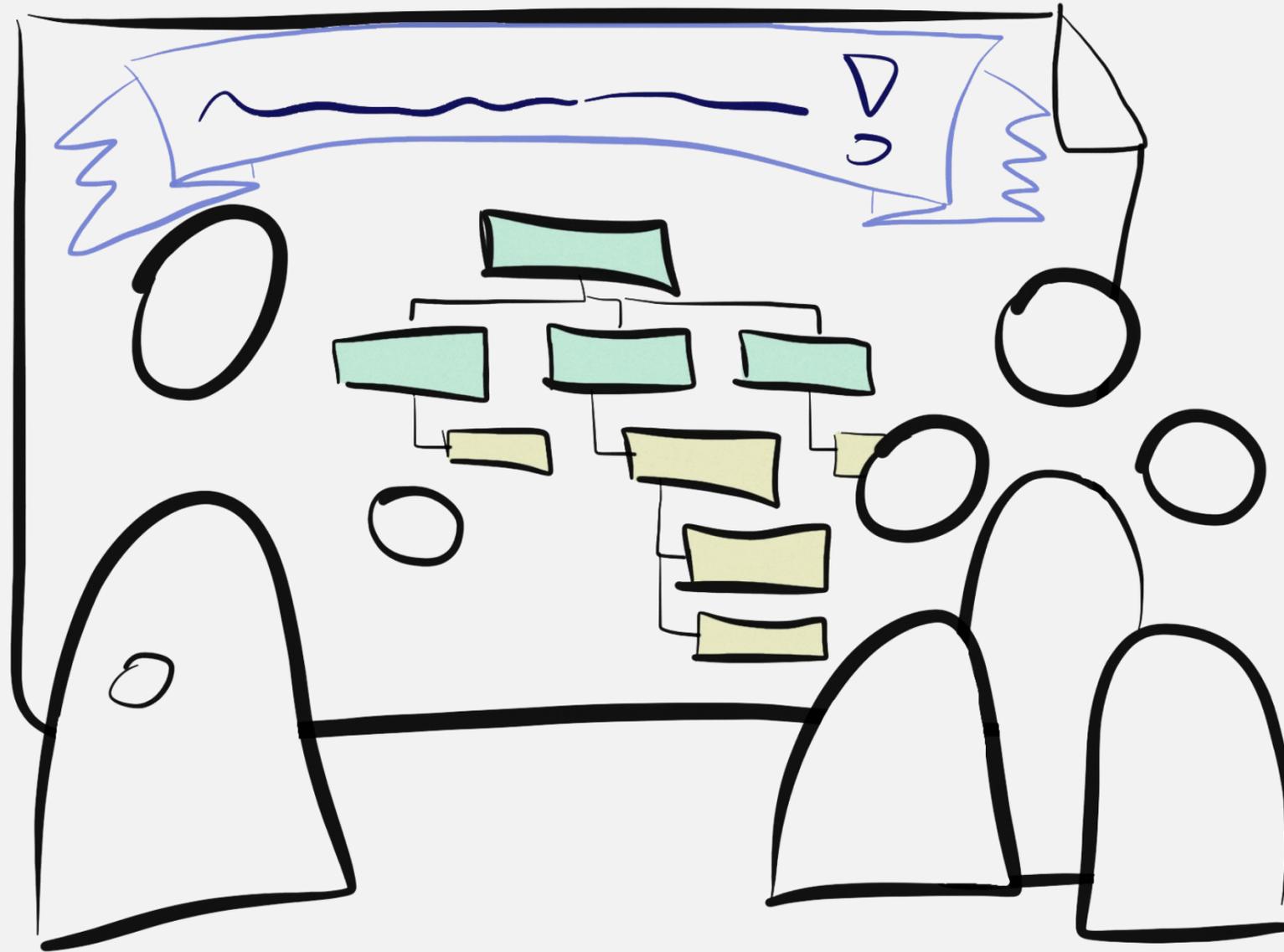
**Vertrauen, Wertschätzung und
Anerkennung –
Warum überhaupt?**

Stressfaktor: Mangelhafte Kommunikation oder Zusammenarbeit



Führung als Einfluss- faktor

Beispiel
„Besprechungsraum aufräumen“

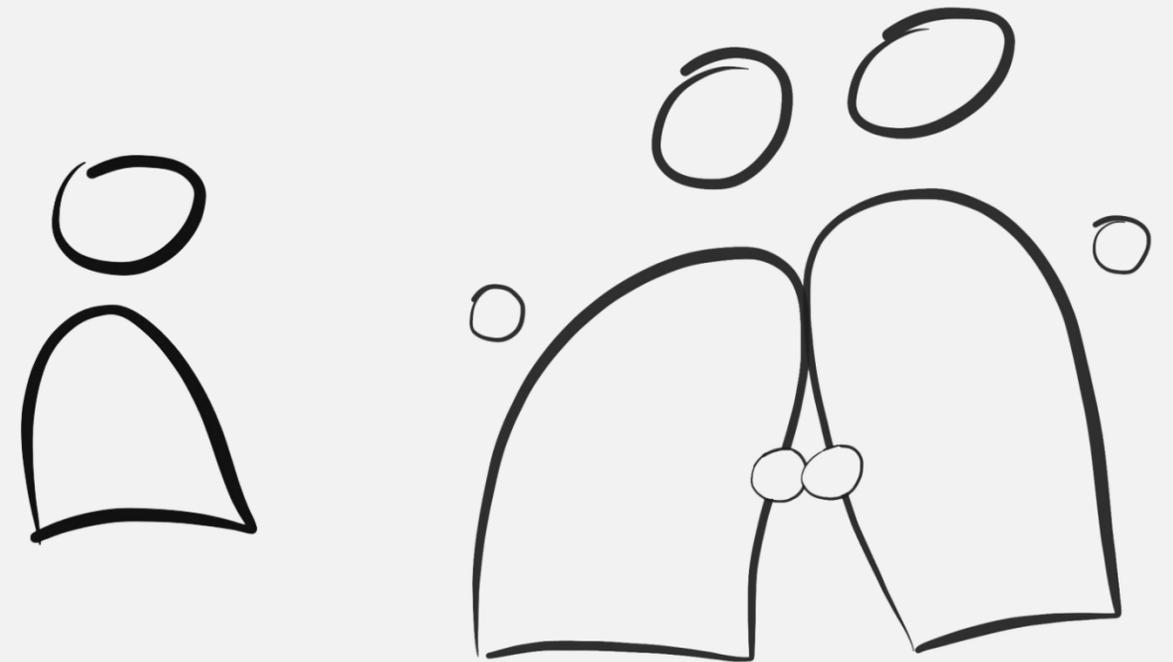


Proximity Bias

**Deshalb glauben Führungskräfte,
dass Mitarbeitende im Büro produktiver sind als im Homeoffice**

Führungskräfte bevorzugen Personen,
die physisch nahe bei ihnen arbeiten
bzw. die sie häufiger sehen

Mögliche Erklärung: mere-exposure-Effekt



Psychologische Sicherheit

Studie von Amy Edmondson in 2 Spitälern:
Bessere Teams (= mit höherer Effektivität)
machen mehr Fehler (= vermeidbare, potentiell schädliche Medikationen
pro 1.000 Patienten-Tage)

Warum?

Psychologische Sicherheit

Studie von Amy Edmondson in 2 Spitälern:
Bessere Teams (= mit höherer Effektivität)
machen mehr Fehler (= vermeidbare, potentiell schädliche Medikationen
pro 1.000 Patienten-Tage)

Warum?

„Bessere Teams“ = Klima der Offenheit
= eher über Fehler reden & melden!

Psychologische Sicherheit

Glaube, dass **niemand bestraft** oder niedergemacht wird
für das Einbringen von **Ideen, Fragen, Bedenken oder Fehlern.**
(Edmondson, 2014)

Psychologische Sicherheit

Was fördert psychologischen Sicherheit?

- **Persönlichkeits-Aspekte**
wie emotionale Stabilität,
Proaktivität & Lernorientierung
- **Führungsverhalten:**
Eigene Fehler & Unwissen ansprechen,
neugierige Fragen stellen &
Lernprozess formulieren, hinterfragen

Tipps für psychologische Sicherheit in Teams

Kurzes, häufiges Feedback

Konstruktiv und
auch bewusst
positiv

Offene, lösungs- orientierte Fragen

“Was lernen wir
daraus?”
“Welche nächste
Schritten machen
Sinn?”

Team- arbeit

Ist möglich &
passiert laufend

Klare Rollen & Strukturen

Wer ist wofür
verantwortlich?

Vertauen zeigen

Handlungsspielraum,
auch wenn etwas schief
geht.

Folgen von psychologischer Sicherheit

- Schlüssel zur Ermöglichung effektiver Lernprozesse
- Mit vielen wünschenswerten Verhaltensweisen innerhalb eines Teams verbunden
z. B. sensibler Informationsaustausch, mit Lösungsversuchen zu experimentieren
- Folge: Hohes Engagement
- Positive Zusammenhänge zwischen psych. Sicherheit und Lernen im Team, Lernen aus Fehlern im Team & verbesserter Informationsverarbeitung im Team.
- Innovationen
- Weniger Arbeitsunfälle & Fehler!

Maßnahmen für gutes Sozialklima

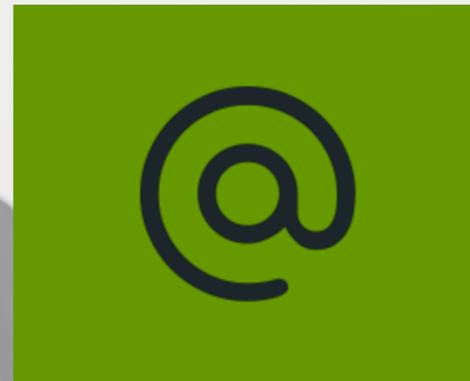
- Teamarbeit im Büro ermöglichen (z.B. genug buchbare Besprechungszimmer, gemütliche Pausenzonen)
- Teamziele statt Leistungsbeurteilungen, die Konkurrenz unter Mitarbeitenden fördern
- Transparente Kommunikation (Intranet, MS Teams-Kanäle, ...)
- Anonyme Feedback-Tools
- Regelmäßige Teamklausuren zur Reflexion von Zusammenarbeit und Umgangskultur
- Positive Gesprächskultur bei Teammeetings (z.B. Stimmungsrunde am Anfang, „Was lief diese Woche gut – und wer war beteiligt?“)
- Positives Feedback bei MA-Gesprächen
- Klare Rollendefinitionen
- Führungskräfteentwicklungsprogramme z.B. nach PERMA-Modell
- Schriftlich fixierte Kommunikationsregeln / Code of Conduct
- Interventions-Richtlinien zum Umgang mit Gewalt (inkl. Mobbing)
- Fehlermanagement ohne Schuldzuweisungen, mit offenen Gesprächen über Fehler & Learnings
- Regelmäßige Befragungen zum Team-Klima
- Job-Rotation zwischen Abteilungen

**BLEIBEN WIR
IN KONTAKT!**



XING

Veronika Jakl



EMAIL-ADRESSE

veronika.jakl@apjakl.at



Linked In

Veronika Jakl

Mag. Veronika Jakl



**Selbstständige Arbeitspsychologin aus Wien
Expertin für psychische Belastungen am Arbeitsplatz**