



leading health[®]
Führung im Gesundheitswesen



Team- Performance

WELCHEN EINFLUSS STANDARDS
UND PSYCHOLOGISCHE
SICHERHEIT DABEI HABEN

MEHR ERFAHREN
& DOWNLOADEN



Einfluss von Standards und psychologischer Sicherheit auf die Unternehmenskultur

Standards und psychologische Sicherheit spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Unternehmenskultur. Abhängig von der Kombination aus hohen oder niedrigen Standards und dem Grad an psychologischer Sicherheit können vier verschiedene Kulturzustände entstehen:

	niedrige Standards	hohe Standards
geringe psychologische Sicherheit	Apathie	Angst
hohe psychologische Sicherheit	Komfort	High-Performance



1

APATHIE

In einer Unternehmenskultur, in der **sowohl die Standards als auch die psychologische Sicherheit niedrig** sind, herrscht oft Apathie.

Die Mitarbeitenden fühlen sich wenig motiviert, da es keine klaren Erwartungen oder Ziele gibt, die sie anstreben könnten. Gleichzeitig fühlen sie sich unsicher, ihre Meinungen zu äußern oder neue Ideen vorzubringen, aus Angst, kritisiert oder sogar sanktioniert zu werden. Diese Kombination führt dazu, dass sich die Mitarbeitenden zurückziehen und nur das Nötigste tun. Innovation und Engagement sind in solchen Umgebungen selten. Ein Gefühl von **Resignation und Gleichgültigkeit** überwiegt.



2 ANGST

Eine Kultur, die von **hohen Standards, aber geringer psychologischer Sicherheit** geprägt ist, kann Angst erzeugen. In diesem Umfeld herrscht ein starker Druck, die Erwartungen zu erfüllen, während gleichzeitig die Angst vor Fehlern oder Kritik allgegenwärtig ist. Mitarbeitende arbeiten oft unter großem Stress und fühlen sich unsicher, ihre Meinung zu äußern oder Risiken einzugehen. Die Folge ist eine Kultur, in der **Perfektionismus und Schuldzuweisungen** dominieren. Innovationen und kreatives Denken bleiben auf der Strecke. Auf lange Sicht führt dies zu Erschöpfung und einem **Rückgang der Produktivität**.



COMFORT ZONE

3 KOMFORT

In einem Umfeld mit **niedrigen Standards**, aber **hoher psychologischer Sicherheit** fühlen sich die Mitarbeitenden zwar wohl, es entsteht jedoch oft eine Kultur des Komforts. Die Mitarbeitenden wissen, dass sie nicht allzu viel Druck zu befürchten haben und keine hohen Erwartungen an ihre Leistung gestellt werden. Gleichzeitig fühlen sie sich sicher. Dies kann zu einem Gefühl der **Zufriedenheit** führen, aber auch dazu, dass das **Team unter seinen Möglichkeiten** bleibt. Die **Motivation**, über das Minimum hinauszugehen, ist **gering**, was dazu führt, dass das volle Potenzial der Mitarbeitenden nicht ausgeschöpft wird.



4 HIGH PERFORMANCE

Die idealste Form der Unternehmenskultur entsteht, wenn **sowohl die Standards hoch sind als auch ein hohes Maß an psychologischer Sicherheit** gegeben ist. In einer solchen Kultur fühlen sich die Mitarbeitenden herausgefordert, ihre besten Leistungen zu erbringen, und wissen gleichzeitig, dass sie in einem unterstützenden Umfeld arbeiten. Diese Kombination fördert Innovation, Kreativität und kontinuierliche Verbesserung. Die Mitarbeitenden sind motiviert, Risiken einzugehen, neue Ideen zu entwickeln und diese zu teilen. Eine solche Kultur führt zu **hoher Produktivität, Zufriedenheit und langfristigem Erfolg** für das Team.

FAZIT

Die Kombination aus Standards und psychologischer Sicherheit hat einen tiefgreifenden Einfluss auf die Unternehmenskultur. Während niedrige Standards und geringe Sicherheit zu Apathie führen können, erzeugen hohe Standards ohne entsprechende Unterstützung eine Kultur der Angst. Niedrige Standards und hohe Sicherheit können eine Kultur des Komforts fördern, während die Kombination aus hohen Standards und hoher psychologischer Sicherheit die Basis für eine High-Performance-Kultur bildet. Teams im Krankenhaus, die diese Dynamiken verstehen und bewusst gestalten, können ein Umfeld schaffen, in dem Mitarbeitende nicht nur produktiv, sondern auch zufrieden und innovativ sind.