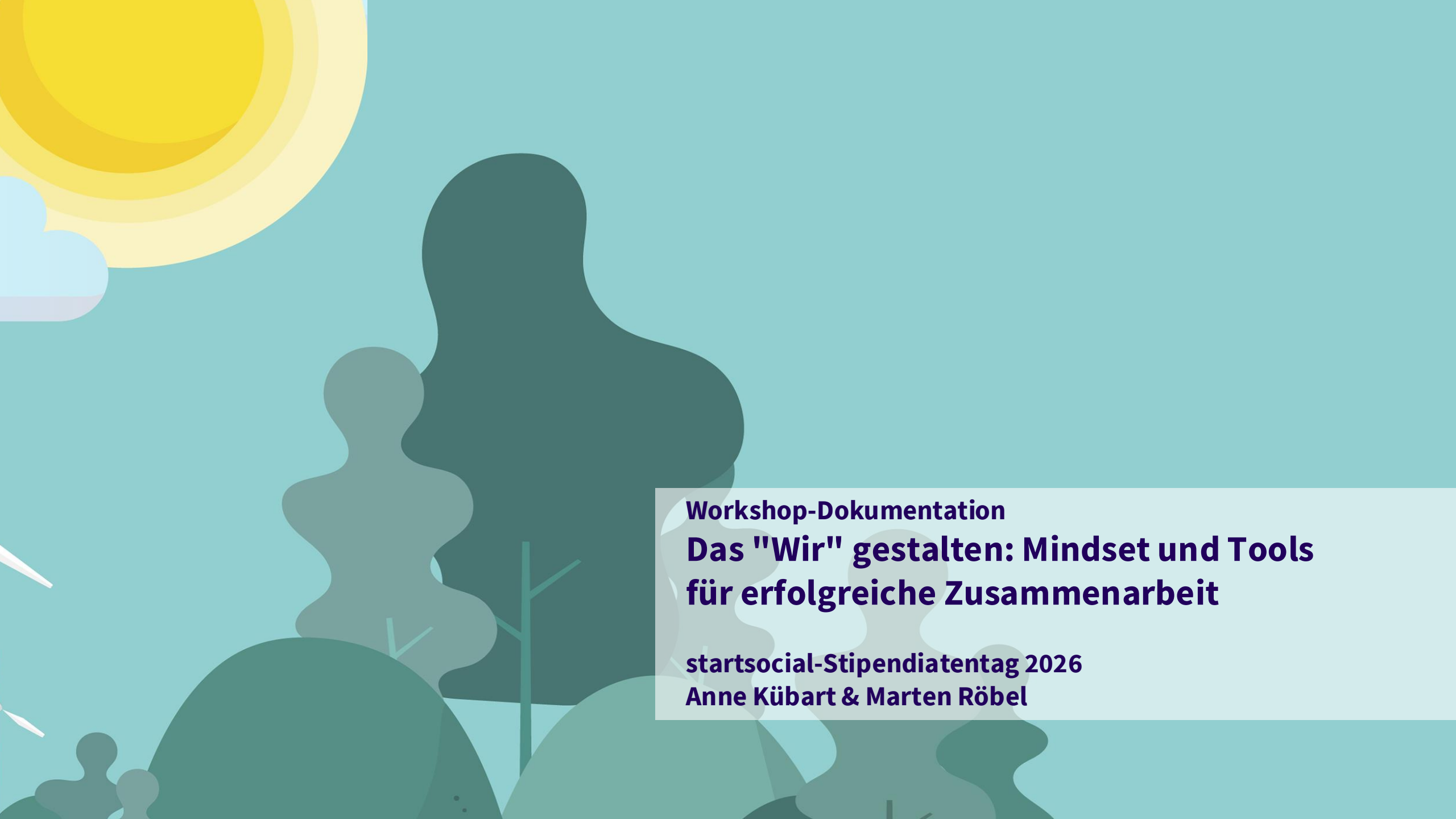


A stylized illustration of a group of people in a landscape. In the top left corner, there is a large, bright yellow sun with concentric circles. Below it, a small white cloud with a light blue shadow is visible. The background is a solid light blue. In the foreground, there are several dark green, rounded shapes representing bushes or trees. In the middle ground, there are two large, dark green silhouettes of people standing. To their left, there is a smaller, lighter green silhouette of a person. In the bottom left corner, there are two more small, dark green silhouettes of people. The overall style is minimalist and modern.

Workshop-Dokumentation

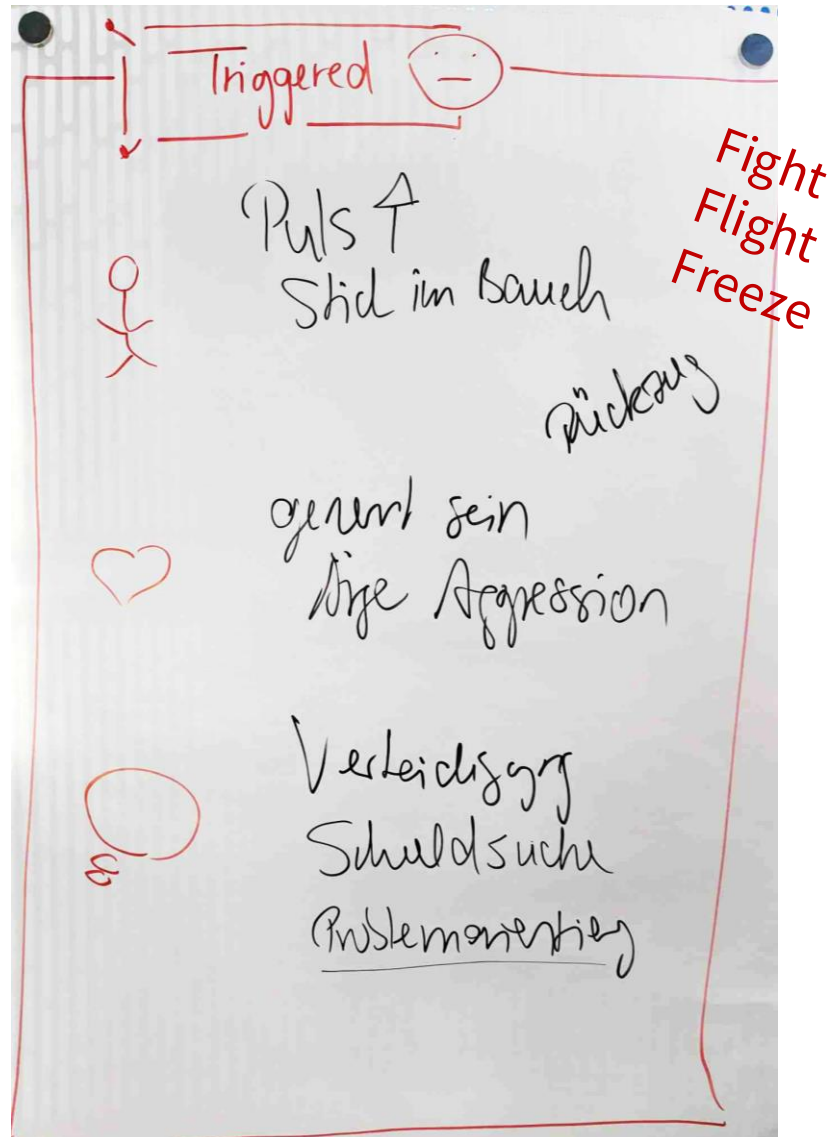
Das "Wir" gestalten: Mindset und Tools für erfolgreiche Zusammenarbeit

**startsocial-Stipendientag 2026
Anne Kübart & Marten Röbel**

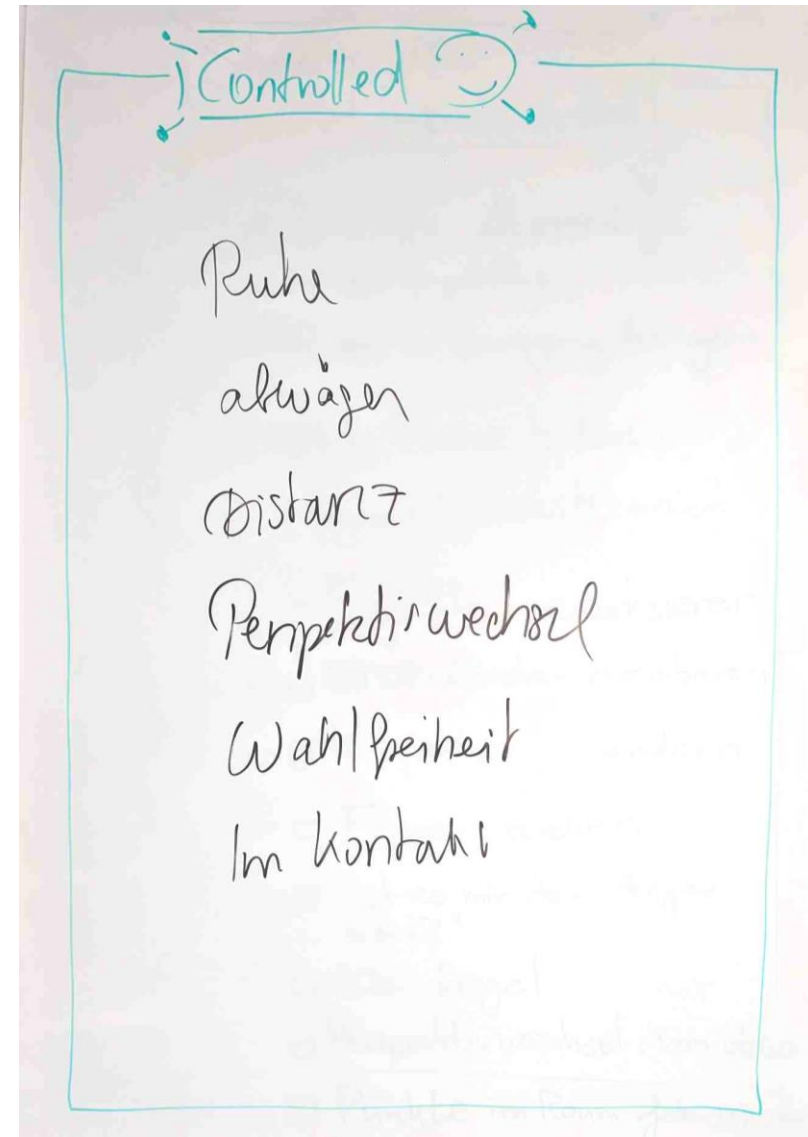
Agenda

- Check-In & Einstieg
- Innere Haltung als Schlüssel für erfolgreiche Zusammenarbeit
- Psychologische Sicherheit als zentraler Erfolgsfaktor für Teams
- Take-Aways & Check-Out

Mindset | Der Schlüssel für erfolgreiche Zusammenarbeit

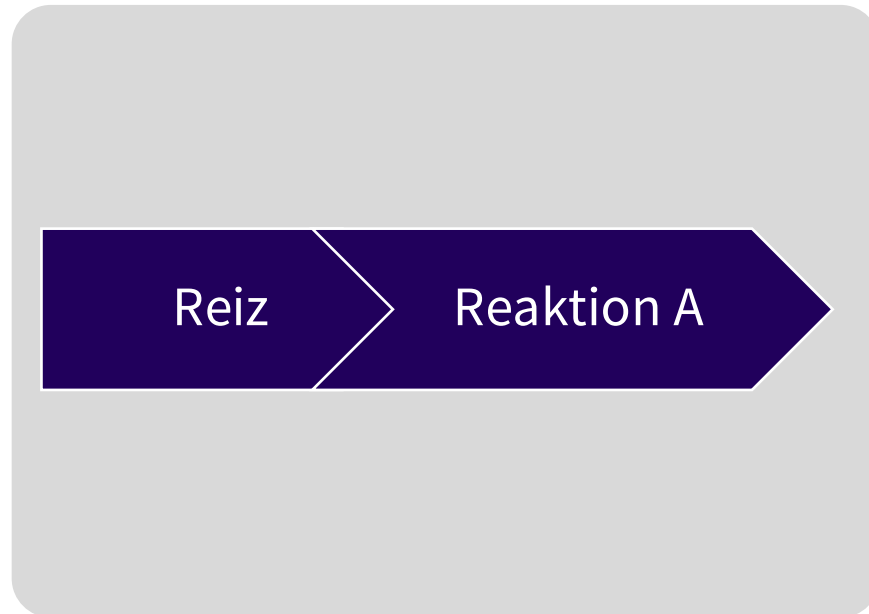


vs.

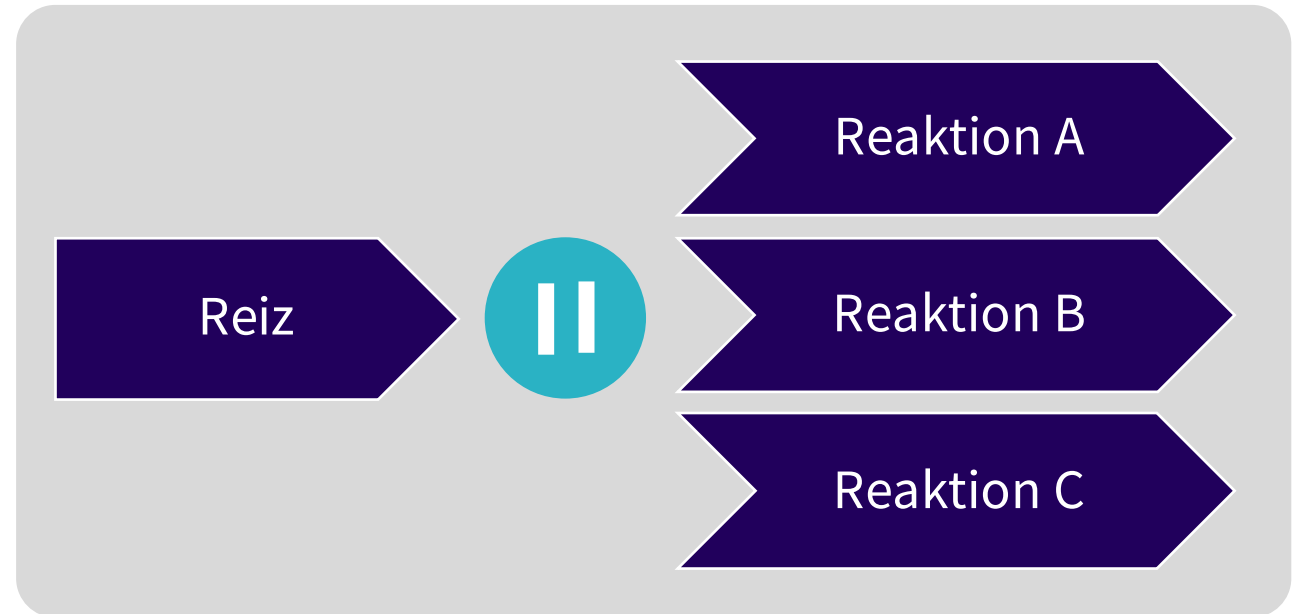


Mindset | Autopilot vs. Wahlmöglichkeit

Triggered



Controlled



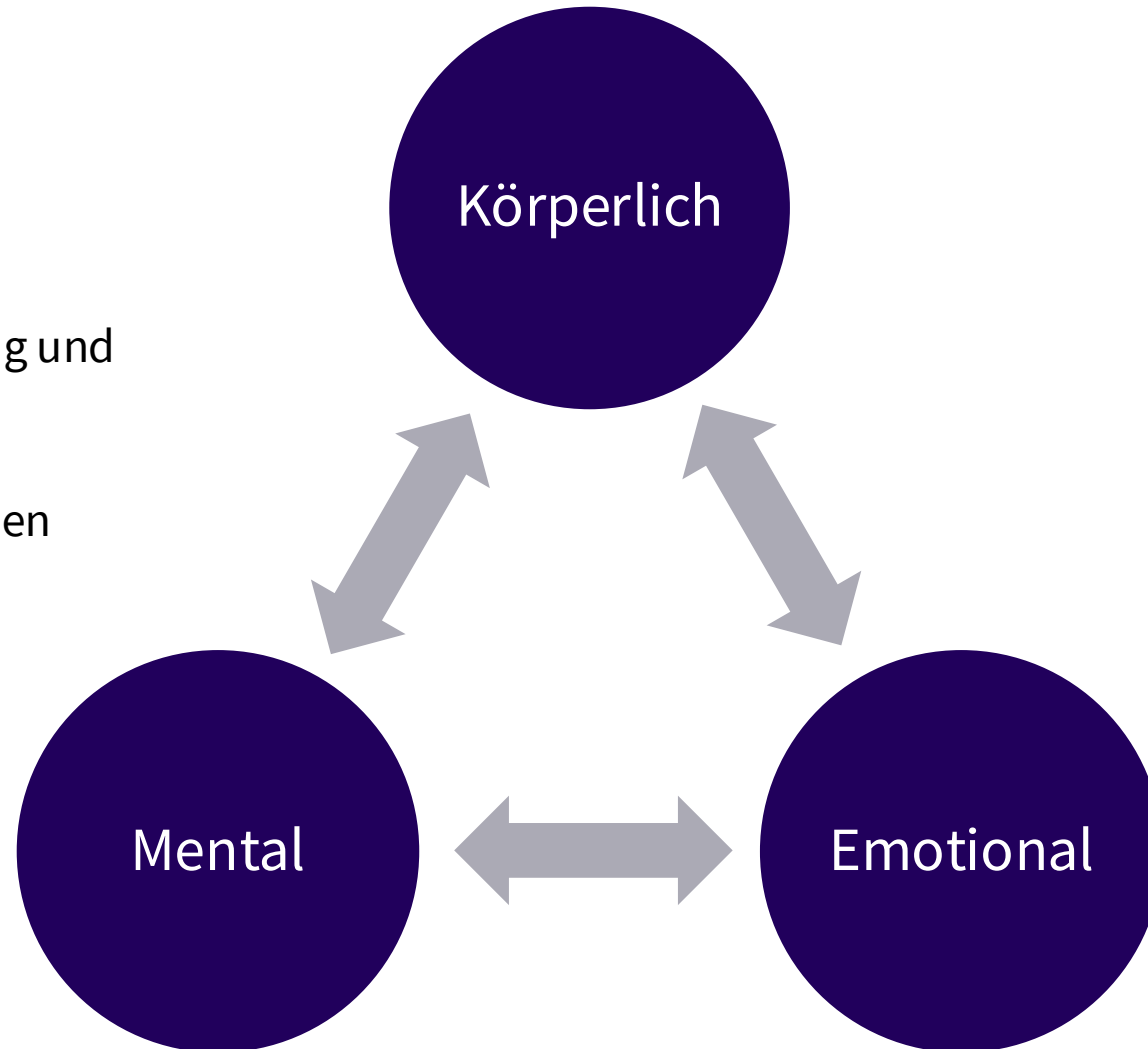
„Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion. In unserer Reaktion liegen unsere Entwicklung und unsere Freiheit.“

(Viktor Frankl/Stephen Covey)

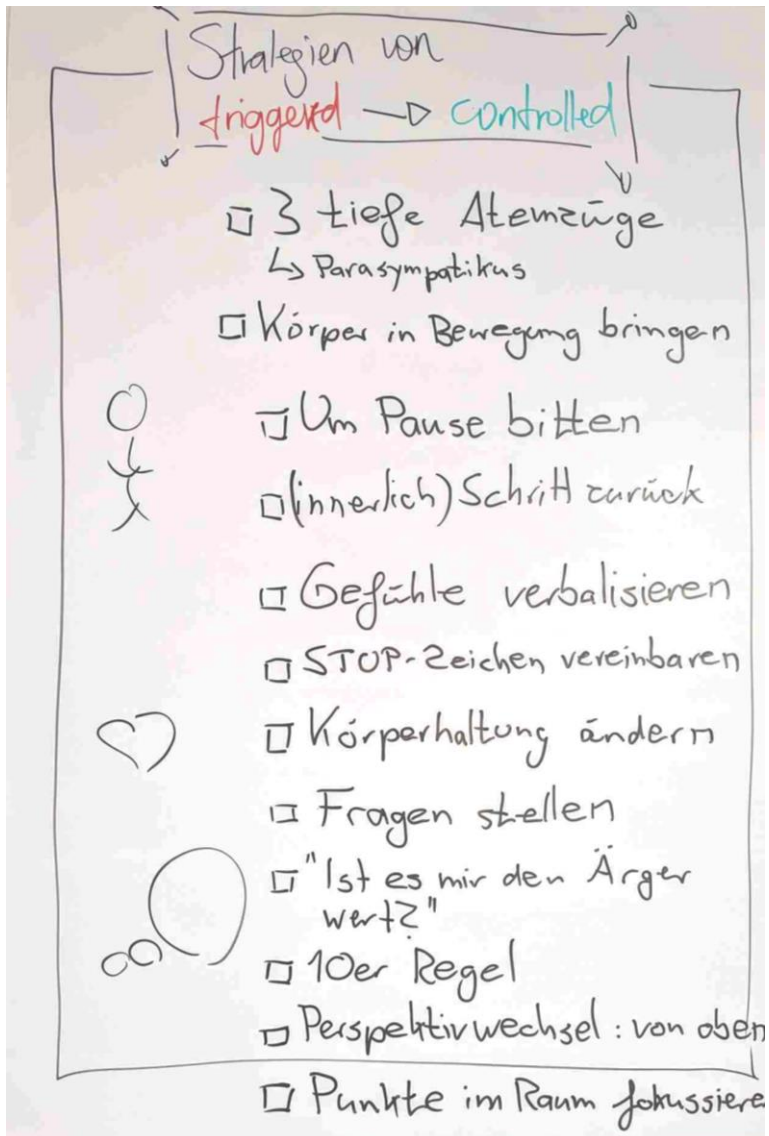
Mindset | **Triggered** – ein Kreislauf, der unterbrochen werden kann

Körperliche, emotionale und kognitive Reaktionen beeinflussen sich gegenseitig und können einen Teufelskreis bilden.

Der Kreislauf kann auf jeder dieser Ebenen durchbrochen werden.



Mindset | Strategien von **triggered** zu **controlled**



Schritt 1: **kurze Pause**, nicht direkt reagieren
(Wasser trinken, Fenster öffnen, Gespräch verschieben, ...)

Weitere Strategien

Körperlich:

- Auf offene, aufrechte Körperhaltung achten
- Fokus auf Körperwahrnehmung richten (z.B. die Füße auf dem Boden spüren)

Emotional:

- An eine Sache/Person denken, die einen glücklich macht
- Sich an eigene Stärken erinnern

Mental:

- 10er-Regel: „Wie belastend ist die Sache für mich in 10 Tagen, 10 Monaten, 10 Jahren?“
- Von positiver Intention des anderen ausgehen

Die 5 Elemente erfolgreicher Teams

Project Aristotle, Google

WHY | Ziele

- Dynamiken effektiver Teams identifizieren
- Faktoren für Teamleistung verstehen
- Zusammenarbeit und Innovation verbessern

HOW | Vorgehen

- Interne Befragungen von über 200 Teams
- Über 250 Daten-Inputs analysiert
- 35 statistische Modelle

WHAT | Ergebnisse



Psychologische Sicherheit

1. Vertrauensvolle Atmosphäre im Team, Gefühl von **Zugehörigkeit**
2. **Offene Äußerung ohne Angst** vor Beschämung oder Ablehnung
3. Sicherheit, zwischenmenschliche Risiken einzugehen, Ideen und Bedenken zu äußern, **Kritik zu äußern** und Fehler zuzugeben

“... a shared belief that the team is safe for interpersonal risk taking.”



Amy C. Edmondson

Professorin für Führung und Management, Harvard Business School

Psychologische Sicherheit im Team fördern

Drei Empfehlungen von Amy Edmondson

- **Arbeit als Lernproblem rahmen**

Klarstellen, dass Erklärungsbedarf besteht und alle Beiträge wichtig sind; Unsicherheit der Zukunft zugeben und alle einbeziehen.

- **Eigene Fehlbarkeit anerkennen**

Teammitgliedern mitteilen, dass ihr Input benötigt und geschätzt wird; einfache Aussagen wie "Ich könnte etwas übersehen" oder "Ich muss von euch hören" verwenden.

- **Neugier vorleben**

Viele Fragen stellen, um das Team zur Entwicklung einer eigenen Stimme zu motivieren; Verantwortung für Antworten und Diskussionen fördern.

Psychologische Sicherheit | Kurzer Fragebogen

- **Ich fühle mich in diesem Team zugehörig.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Ich fühle, dass meine Ideen geschätzt werden, und ich fühle mich sicher, sie vorzuschlagen.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Wenn ich in diesem Team einen Fehler mache, wird mir das nie vorgehalten.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Wenn etwas schiefgeht, arbeiten wir zusammen, um die systemischen Ursachen zu finden.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Ich fühle mich in der Lage, Probleme und Bedenken anzusprechen.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Mitglieder dieses Teams lehnen andere nie wegen ihrer Andersartigkeit ab und niemand wird ausgeschlossen.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Es ist sicher für mich, in diesem Team ein kalkuliertes Risiko einzugehen.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Es fällt mir leicht, andere Mitglieder dieses Teams um Hilfe zu bitten.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Niemand in diesem Team würde absichtlich so handeln, dass meine Bemühungen untergraben werden.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

- **Bei der Zusammenarbeit mit den Mitgliedern dieses Teams werden meine einzigartigen Fähigkeiten und Talente geschätzt und genutzt.**

trifft überhaupt nicht zu

1 — 2 — 3 — 4 — 5

trifft voll und ganz zu

Psychologische Sicherheit in Verein & Ehrenamt

Risiken - 1

Hauptamt dominiert Ehrenamt

„Gehöre ich hier wirklich dazu?“

Handlungsmöglichkeiten:

- Transparenz mit Informationen & Entscheidungen
- Ehrenamtliche gezielt einbinden
- Hauptamtlichen Grenzen setzen

Psychologische Sicherheit in Verein & Ehrenamt

Risiken - 2

Alte Hasen blockieren und demotivieren

Ist meine Idee weniger wert, weil ich neu bin?

Handlungsmöglichkeiten:

- Redezeiten steuern, Meetings strukturieren
- Bei Unterbrechungen Grenzen setzen
- Bewusst Meinung von Neuen einholen

Psychologische Sicherheit in Verein & Ehrenamt

Risiken - 3

Harmoniebedürfnis tötet Fehlerkultur

Werde ich ausgeschlossen, wenn ich Kritik übe?

Handlungsmöglichkeiten:

- Selbst um Feedback bitten
- Für Kritik bedanken
- Wertschätzend selbst kritisches Feedback geben

Extra: Tools für Teamentwicklung

Tool	Beschreibung
Daily Stand-Ups	Kurze tägliche Besprechung zum Fortschritt und den nächsten Schritten; zum Arbeitsbeginn, max. 10-15 Min.
Check-in	2-3 Fragen, die jedes Teammitglied kurz und knapp beantwortet (Beispiel: „Wie geht es mir gerade?“, „Was ist heute meine Priorität?“, „Wo brauche ich Unterstützung?“); am Anfang eines Meetings, max. 10-15 Min.
Check-out	2-3 Fragen, die jedes Teammitglied in max. 2 Sätzen beantwortet (Beispiel: „Wie gehe ich aus dem Tag/dem Meeting?“, „Was ist jetzt noch offen?“, „Wie gehe ich damit um?“ (z.B. Aufgabe beenden, schieben, Unterstützung holen); vor Arbeitsende oder am Ende eines Meetings
Projekt-Kickoff	Treffen zu Beginn eines Projekts, um Ziele, Zeitrahmen und Verantwortlichkeiten festzulegen; sorgt für Klarheit und Ausrichtung des Teams
Gut/Noch besser	Feedbackrunde, in der jede*r 1 positive Rückmeldung zur Besprechung/Zusammenarbeit gibt und 1 Verbesserungsvorschlag äußert; am Ende einer Besprechung oder am Ende der Woche
Pulse Check	Erfasst anhand von 5-8 Fragen die aktuelle Stimmung und Zusammenarbeit im Team, Ergebnisse werden anschließend diskutiert (online oder auf Flipchart); z.B. am Ende einer Besprechung oder des Monats; regelmäßige Wiederholung macht Entwicklung sichtbar
Freitagsmail	E-Mail am Freitag mit den Highlights und Schritten der Woche und den Prioritäten/Zielen der nächsten Woche; besonders hilfreich für große, remote arbeitende Teams mit unregelmäßigem Austausch
Erfolge feiern	Regelmäßiges Ritual, bei dem gute Leistungen und positive Beiträge einzelner Teammitglieder öffentlich gewürdigt werden, z.B. einmal pro Monat in der Teamsitzung

Danke! 😊