

Teamentwicklung durch angewandte Improvisation



Teilnehmer: 5 — 20 | **Dauer:** 0,5 bis 1 Tag | **Preis:** auf Anfrage zzgl. 19% MwSt.

Durch stark involvierende Übungen in einer sicheren, wertschätzenden Atmosphäre trainieren wir gemeinsam mit Ihrem Team konstruktive Kommunikation, Fokus, (Selbst)vertrauen, Umgang mit Fehlern, Spontanität, Innovationskraft, flexibles Reagieren und Resilienz.

Mehr psychologische Sicherheit im Team

Durch die angewandte Improvisation entsteht auf natürliche Weise ein Raum in dem sich die für die BANI-Well typische Angst, Misstrauen und Blockaden auflösen dürfen und psychologische Sicherheit im Team erfahrbar wird.

Als wissenschaftlich bewiesener Haupt-Erfolgsfaktor für High-Performance-Teams bildet psychologische Sicherheit die Basiskompetenz für Teams, die langfristig gut zusammenarbeiten wollen.

Wie kann ich mir ein Training mittels Applied Improv vorstellen?

Unsere Trainings basieren auf den Top-Prinzipien der angewandten Improvisation, die weltweit im Business-Kontext erfolgreich eingesetzt werden. Wir starten mit Warm-ups und Icebreaker-Impulsen, um Ihre Teammitglieder ins „Hier und Jetzt“ zu bringen und die Energie im Team zu aktivieren. Im weiteren Prozess arbeiten wir je nach Fokus an einem Ihrer Wunschthemen. Die Grundlage hierbei bilden kurze Interaktionsübungen aus der angewandten Improvisation.

Dabei schöpfen wir aus einem breiten Repertoire an Übungen aus folgenden Bereichen:

- **Agilität & Resilienz:** Eines der Grundwerkzeuge von Improvisatoren und Grundpfeiler eines agilen und resilienten Teams sind Spontanität und kreatives Denken. Mittels Übungen, die das kreative Denken anregen und die kognitive Flexibilität trainieren, üben wir, Unvorhergesehenes nicht als Hindernis, sondern als Chance zu begreifen. Das Team lernt, sich blitzschnell auf neue Situationen einzustellen und gemeinsam resilienter zu werden. Das Unternehmen bleibt handlungsfähig, wenn mal etwas nicht läuft oder Pläne brüchig werden.
- **Positive Fehlerkultur:** „Heiter scheitern“ heißt das Motto im Applied Improv, das wir nutzen, um Fehler, Patzer oder „falsche“ Entscheidungen nicht als Makel, sondern als Impuls für Kreativität im Denken und Handeln zu verstehen. Was den Pharmagiganten Eli Lilly mit seinen Fehler-Partys schon in den 90ern erfolgreich machte, ist unsere Grundhaltung. Durch gezielte Übungen beleuchten wir den Umgang mit Fehlern im Team und üben eine neue Haltung der konstruktiven Fehlerkultur ein.



Die Teamhelden

- **Fokus & Kommunikation:** Was auf der Bühne die Szene rettet, sorgt im Business-Alltag für das frühzeitige Erkennen von Konflikten, ein Gefühl echter Wertschätzung und Umsetzungskraft, ohne den Fokus zu verlieren. Statt zuzuhören, um zu antworten, geht es hier darum, sich selbst und das Team wirklich wahrzunehmen und nonverbale wie verbale Inhalte zu verstehen. Ob für eine gelingende Schnittstellenkommunikation oder um Ihr Team vor einem Meeting aufnahmebereit zu machen: Diese Übungen trainieren Präsenz und Empathie im Hier und Jetzt.
- **Kreativität & divergentes Denken:** Kreativität ist kein Talent, sondern eine Fähigkeit, die trainiert werden kann! Wenn gewohnte Prozesse versagen oder Pläne nicht aufgehen, müssen wir neue Wege bauen. Mit Methoden der angewandten Improvisation lösen wir starre Denkmuster auf und aktivieren das sogenannte divergente Denken – die Fähigkeit, in kürzester Zeit eine Vielzahl unkonventioneller Lösungsansätze zu generieren.
- **Wechselseitiges Empowerment:** Tschüss Silo-Denken und Ellenbogen-Kämpfe! Ganz nach dem Impro-Prinzip „Make your partner look good“ üben Ihre Teammitglieder die Stärken der anderen anzuerkennen und gemeinsam Verantwortung für den Teamerfolg zu übernehmen. Denn eine schöne Symphonie kann nur mit allen Instrumenten gemeinsam erklingen.

Wie geht es nach dem Training im Arbeitsalltag weiter?

Ganz einfach: gewappnet mit einem individuell auf Ihr Team abgestimmten Methodenkoffer und der neu eingeübten Haltung. In den Übungen zeigt sich zunächst der aktuelle Ist-Zustand des Teams als wertvolle Erfahrung. Auf dieser Basis wird die neue Haltung sofort praktisch erprobt und neue Kompetenzen werden eingeübt. Mittels vielfältiger Reflexionsmethoden übersetzen wir das Gelernte in einen gezielten Transfer für Ihren Arbeitsalltag.

Ist angewandte Improvisation für Teams denn überhaupt wirksam?

Ja! Unsere Trainerin und Psychologin Tabea Musolff vermittelt die wissenschaftlichen Hintergründe, warum diese Improvisationsprinzipien und interaktiven Übungen das Gefühl der sozialen Kohäsion, die kognitive Flexibilität, die Ambiguitätstoleranz, die Kooperationsbereitschaft, das Selbstwirksamkeitserleben und das divergente Denken in Ihrem Team nachweislich steigern und Spannungen sowie die Angst vor Bewertung abbauen.

Heldenhafte Leistungen:

Individuelle Auftragsklärung • Bundesweite An- und Abreise des Trainerteams ab Leipzig • Hochqualifizierte Trainerin • Psychologische Fundierung aller Methoden • Über 12 Jahre Erfahrung • Wahlweise in englischer Sprache möglich • Optional: Individuelles Methoden-Karten-Set für den Transfer im Arbeitsalltag



Fragen & Antworten

Was bedeutet "BANI"?

Das Akronym BANI ist ein Strukturmodell zur Beschreibung der heutigen extrem unvorhersehbaren und durch Krisen geprägten Welt, das vom Anthropologen und Futuristen Jamais Cascio entwickelt wurde.

B = brittle (brüchig): Vermeintlich stabile Systeme, wie Finanzmärkte, globale Lieferketten und Energiesysteme können plötzlich komplett in sich zusammenbrechen.

Auf Team-Ebene: Absprachen werden nicht eingehalten, ein wichtiger Mitarbeiter fällt aus, ein Technik-Tool streikt oder ein Kunde wirft das Projekt über den Haufen.

A = anxious (angstbesetzt): Durch ständige Informationsflut und Konfrontation mit unkontrollierbaren Krisen herrscht Orientierungslosigkeit. Durch die unvorhersehbaren Verflechtungen werden gesellschaftliche Entscheidungen als potenziell katastrophales Risiko wahrgenommen.

Auf Team-Ebene: Aufgrund von Versagensangst trauen sich Mitarbeiter nicht Fehler zuzugeben, halten Ideen zurück und äußern ihre Bedenken und Kritik lieber gar nicht erst.

N = nonlinear (nicht linear): Wenn Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung stark zeitversetzt und komplex sind, wie beim Klimawandel oder beim Lahmlegen der Weltwirtschaft durch einen Virus, macht dies langfristige Planungen unmöglich.

Auf Team-Ebene: Wenn Pläne ständig scheitern, entsteht Hilflosigkeit und das Team verliert den Überblick.

I = incomprehensible (unverständlich): Obwohl Technik und KI vieles erleichtern, führen mehr Informationen und hochkomplexe Systeme auch zur Überforderung.

Auf Team-Ebene: Wenn das Team mit Dashboards, Daten und Tools überfrachtet wird, entsteht Überforderung und niemand versteht mehr das große Ganze.

Quellen:

[1] Cascio, J. (2020, 29. April). *Facing the age of chaos*. Medium.
<https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1551d>

[2] Zukunftsinstitut. (2022). *BANI: Ein neues Framework für eine Welt im Wandel*. Zukunftsinstitut GmbH.
<https://www.zukunftsinstitut.de>

Was versteht man unter "Psychologische Sicherheit"

Als wissenschaftlich bewiesener Haupterfolgsfaktor für High-Performance-Teams bildet psychologische Sicherheit die Basiskompetenz für Teams, die langfristig gut zusammenarbeiten wollen. Psychologische Sicherheit beschreibt die kollektive Überzeugung eines Teams, dass das Arbeitsumfeld sicher genug ist, um interpersonelle Risiken einzugehen.

Woran erkenne ich, ob im Team psychologische Sicherheit vorhanden ist?



Mitarbeiter eines psychologisch sicheren Teams:

- Hören sich aktiv zu.
- Trauen sich Fragen zu stellen sowie abweichende Meinungen und Zweifel zu äußern.
- Sprechen Fehler an und geben Fehlentscheidungen offen zu, bevor sie Schaden anrichten.
- Trauen sich unkonventionelle, kreative Ideen einzubringen.
- Beteiligen sich in Team-Meetings etwa alle gleich viel.
- Formulieren Kritik konkret und wertschätzend.
- Betrachten andere Perspektiven als Bereicherung für noch bessere Entscheidungen.
- Sprechen über ihre Unsicherheiten.
- Fragen nach Unterstützung und lassen sich vom Team helfen.
- Erkennen die eigenen und die Stärken anderer Teammitglieder an.
- Gehen von den bestmöglichen Absichten der anderen Abteilungen aus.

Was passiert in einem Team, wenn die psychologische Sicherheit fehlt?

Wenn es einem Team an psychologischer Sicherheit fehlt, kommt es in Meetings zu kollektivem Schweigen: Probleme werden verschwiegen, kritisches Feedback wird zurückgehalten, Risiken werden ignoriert und Fehler werden nicht angesprochen. Wenn sich die Teammitglieder nicht sicher genug fühlen, interpersonelle Risiken einzugehen, wird für Probleme nach Schuldigen gesucht, Zuständigkeiten werden mit einem Klick abgewiesen, Entscheidungen werden im stillen Kämmerlein getroffen und Mitarbeiter vermuten bei verzögerten Antworten der anderen Abteilung negative Absichten statt Überlastung.

Warum kommt es in Teams zu solchen Kommunikationsproblemen?

Hinter diesen Problemen in der Teamkommunikation stecken oft gar keine bösen Absichten, sondern Schutzmechanismen und Vermeidungsstrategien aus Angst: Teammitglieder befürchten negative Konsequenzen für ihr Ansehen oder ihre Karriere, Mehrarbeit, Ablehnung oder Inkompetenzverdacht.

Erfolgreiche Teams sind von psychologischer Sicherheit geprägt

Durch psychologische Sicherheit entsteht eine offene, klare Kommunikationskultur im Team, die sich durch eine wertschätzende, unterstützende und lösungsorientierte Grundhaltung unter den Teammitgliedern und Führungsebenen auszeichnet. In einer psychologisch sicheren Teamkultur können Ideen fließen und gemeinsam innovationsstarke Projekte umgesetzt werden.

Quellen:

[1] Bachmann, T., Möller, H. (2021): Psychologische Sicherheit als Voraussetzung für Innovativität und Flexibilität in Teams und Organisationen. *Organisationsberat Superv Coach* 28, 299–302. <https://doi.org/10.1007/s11613-021-00715-6>

[2] Bachmann, T. & Quispe Bravo, K. (2021): Wie entsteht psychologische Sicherheit und Teamidentifikation? Eine empirische Untersuchung. *Organisationsberat Superv Coach* 28, 319–337. <https://doi.org/10.1007/s11613-021-00717-4>

[3] Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383

[3] Goller, I. & Laufer, T. (2013): *Psychologische Sicherheit im Unternehmen – Wie Hochleistungsteams wirklich funktionieren*. Springer Gabler.



[4] Google. (17. November 2015). *The five keys to a successful Google team* [Die fünf Schlüssel zu einem erfolgreichen Google-Team]. re:Work. Abgerufen am 24. Juni 2026 von withgoogle.com

[5] Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). *Psychological safety: A meta-analytic review and Extension*. *Journal of Management*, 43(1), 113-144.