

Potenziale einer guten Fehlerkultur | Themenabend 15.11.2023

Warum tragen wir alle Glaubenssätze zum Thema "Fehler" in uns und woher kommen diese?

Im Münchener VDI Arbeitskreis der Unternehmer und Führungskräfte ging Referent Walter Kraus ausführlich auf diese komplexe Fragestellung ein. Bei einem online Themenabend wurden die vielfältigen Erfahrungen im Umgang mit Fehlern und ausgelösten Emotionen beleuchtet.

Eine gute Fehlerkultur ist hervorragender Nährboden für notwendige Transformation. Das Mitnehmen aller ist dabei entscheidend. Eine gute Fehlerkultur ist dafür ein mächtiges Werkzeug. Sie fördert die intrinsische Motivation nicht nur von Mitarbeitenden, sondern aller an Unternehmensprozessen Beteiligten. Unternehmen und Organisationen mit einer guten Fehlerkultur brauchen kein Verbesserungsvorschlagswesen mit starren Prozessen.

Motivierte Mitarbeitende erledigen ihre Aufgaben bewusst wahrnehmend und reflektieren ihre Arbeitsschritte. Dabei entstehen weitere Ideen zur Verbesserung der aktuellen Vorgehensweise. An dieser Stelle kommt die Fehlerkultur ins Spiel, denn jede Idee, etwas zu verbessern, impliziert, dass die bisherige Vorgehensweise oder Lösung suboptimal war. Da hinter der bisherigen Methode in der Regel eine Person steht, könnte diese sich indirekt kritisiert fühlen.

Wie lässt sich nun eine gute Fehlerkultur einführen? Direkt vorab: Kultur kann man nicht erzeugen oder einfach so einführen. Kultur IST nämlich einfach DA – ob sie einem gefällt oder nicht. Aber durch entsprechende Rahmenbedingungen kann sich eine Kultur positiv entwickeln. Zu Beginn könnte ein erhellender Vortrag stehen, in dem zunächst das Bewusstsein darauf gelenkt wird, wie stark die Angst in uns Menschen bereits ab dem Säuglingsalter ist, etwas „falsch zu machen“. Wie sehr das Thema Fehler schambesetzt ist und wie frühzeitig sich bereits die Lust an Schadenfreude und Bashing entwickelt.

Eine weitere wesentliche Erkenntnis: Die klare Unterscheidung von Fehler (vitium) und Irrtum (error) findet bereits im



Lateinischen andere Worte. Daraus folgernd kann es sogenannte Entscheidungs-Fehler gar nicht geben, da sich im Nachhinein nicht mehr sicher feststellen lässt, was die Konsequenzen der anderen Entscheidung gewesen wären. Die Eskalationstreppe stellt diese Unterscheidungen im Bild dar.

Fehler lassen sich gleichwohl mit dieser Sichtweise angehen: Ein Fehler ist eine Chance, etwas besser zu machen oder ihn eben nicht zu wiederholen. Passiert einer Kollegin oder einem Kollegen ein Fehler und wird dieser offen kommuniziert, kann jeder das auch dankend annehmen, weil keinem derselbe Fehler nochmals passieren wird. Und als Dank hilft man gern mit, die Konsequenzen aus diesem Fehler zu korrigieren. Dieser unaufgeregte Umgang mit Fehlern zwischen Menschen in jeglicher Art von Organisation überwindet viele Hürden.



Walter Kraus, selbständiger Berater für Produktionsmanagement
Dipl.-Ing. Christa Holzenkamp,
Leitung VDI Arbeitskreis Unternehmer und Führungskräfte