

Gesunder Umgang mit Fehlern

Fehlerkultur: Warum Scheitern der Schlüssel zum Erfolg ist

Es ist menschlich, Fehler zu machen – entscheidend ist, wie damit umgegangen wird. Eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber Fehlern ist nicht nur ein Zeichen für ein gesundes Arbeitsumfeld, sondern auch ein wesentlicher Treiber für Innovation und persönliche Entwicklung.

Von Sonja Kupferschmid und Pascal von Känel

Fehler gehören zum Lernprozess dazu – das ist kein Geheimnis. Doch erst wenn sie als natürlicher Bestandteil des beruflichen Wachstums anerkannt werden, können Mitarbeitende wirklich ermutigt werden, neue Ideen auszuprobieren und ihre Fähigkeiten zu erweitern.

Unternehmen, die eine positive Fehlerkultur pflegen, schaffen eine Atmosphäre, in der Risiken eingegangen werden können, ohne sich vor Bestrafung oder Stigmatisierung zu fürchten. Das Ergebnis? Eine gesteigerte Leistungsfähigkeit, ein sprudelnder Quell der Kreativität und eine bemerkenswerte Resilienz auf allen Ebenen der Organisation.

In unserer Gesellschaft wird oft nach Perfektion gestrebt. Fehler werden vermieden oder vertuscht und Misserfolge als Zeichen von Schwäche gewertet. Nach einem Fehler tauchen oft Fragen auf wie: «Wer ist dafür verantwortlich?», «Wer war das?», «Wer hat Schuld?». Was aber, wenn wir einen Paradigmenwechsel vollziehen und das Scheitern als unverzichtbaren Bestandteil des Erfolgs betrachten? Was, wenn wir fragen: «Warum ist das so passiert?» Indem wir die Ursachen ergründen und aktiv daran arbeiten, diese zu beheben, können wir aus Fehlern lernen und wachsen. Genau das ist das Konzept einer positiven Fehlerkultur.¹

Was ist Fehlerkultur, und warum ist sie wichtig?

Es ist von entscheidender Bedeutung, wie Unternehmen mit Fehlern umgehen, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen wollen. Eine offene Fehlerkultur wird zu-



Indem wir die Ursachen ergründen und aktiv daran arbeiten, diese zu beheben, können wir aus Fehlern lernen und wachsen. Genau das ist das Konzept einer positiven Fehlerkultur.

nehmend als unverzichtbares Element für den Erfolg angesehen. Sie bildet das solide Fundament einer Organisation, die sich aktiv weiterentwickeln möchte. Gegenteilig dazu stehen negative Fehlerkulturen, die Fehler als Schwäche interpretieren und oft ein Klima der Angst und Unsicherheit schaffen. In solchen Umgebungen zögern Mitarbeitende, Fehler zuzugeben, aus Furcht vor negativen Konsequenzen oder einem Imageverlust. Dies kann die Motivation und Leistung beeinträchtigen und den Innovationsgeist einer Organisation ersticken. Hingegen sehen positive Fehlerkulturen Fehler als wertvolle Lernchancen an. Jeder Fehler bietet die Gelegenheit, neue Einsichten zu gewinnen und Prozesse zu verbessern. Dies

steht im Einklang mit dem agilen Grundsatz «Fail Fast», der besagt, dass es besser ist, schnell zu experimentieren und zu

NÜTZLICHE ARBEITSHILFEN ZUM THEMA



Gönnen Sie sich ein Upgrade zu **personalSCHWEIZ mit Toolbox** und erhalten Sie Zugriff auf verschiedene Arbeitshilfen zu Teilzeit-Themen wie z.B. zu [Wie gut ist unser Team](#) oder zu [Fragen zur Unternehmenskultur](#).

Upgrade-Wünsche nehmen wir gerne via info@weka.ch oder **Telefon 044 434 88 34** entgegen.

scheitern, um damit zu erkennen, was nicht funktioniert, anstatt lange an fehlerhaften Ansätzen festzuhalten. Wenn Mitarbeitende offen über Fehler sprechen können, entsteht ein Umfeld, das Innovation und Kreativität fördert. Hier können neue Ideen ausprobiert und innovative Lösungen entwickelt werden.²

Wie kann eine positive Fehlerkultur gefördert werden?

Um eine positive Fehlerkultur in Ihrem Unternehmen zu implementieren, können mehrere Massnahmen unternommen werden. Hier sind einige praktische Tipps, die Ihnen helfen können, eine Umgebung zu schaffen, bei der Fehler als normaler Bestandteil des Lernprozesses angesehen werden:

Haltung des Unternehmens

Eine positive Fehlerkultur, bei der Fehler akzeptiert werden, sollte im Leitbild schriftlich festgehalten und auch gelebt werden. Führungskräfte sollten nicht nur über Fehler sprechen, die sie selbst gemacht haben, sondern den konstruktiven Umgang mit Fehlern aktiv vorleben. So können sich die Mitarbeitenden daran orientieren und haben keine Angst vor Sanktionen, wenn sie Fehler machen. Ein praktisches Beispiel wäre, dass die Führungskraft in einer Besprechung über eine Entscheidung spricht, die sich als falsch herausgestellt hat, und die Lernerfahrung daraus mitteilt, was sie beim nächsten Mal anders machen wird. Ebenso sollte den Mitarbeitenden Zeit gegeben werden, über ihre Fehler zu sprechen, um daraus zu lernen.^{1,3}

Mit Feedback zur offenen Kommunikation

Führungskräfte sowie Mitarbeitende sollen lernen, angemessenes Feedback zu erteilen, wenn Fehler auftreten. Dazu können Workshops oder Schulungen besucht werden. Daraus kann dann eine Feedbackkultur etabliert werden, die eine offene Kommunikation fördert. Mitarbeitende, welche andere Personen um Rat und Feedback fragen, machen schon von vornherein weniger Fehler. Falls dann doch ein Fehler passiert, kann gemeinsam nach Lösungen gesucht werden, wie dieser behoben werden oder wie ein solcher Fehler nicht mehr passieren kann.^{1,3}

EXKURS

Was aus dem Kaizen-Prinzip gelernt werden kann für eine positive Fehlerkultur

Das Kaizen-Prinzip ist ein gutes Beispiel für einen positiven Umgang mit Fehlern. Es stellt die kontinuierliche Verbesserung in kleinen Schritten in den Mittelpunkt. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, ihre Arbeitsweise und jeden Arbeitsschritt kritisch zu hinterfragen und Veränderungsvorschläge offen einzubringen. Sei es durch Anleitungen, wie ein Arbeitsschritt erfolgreich durchgeführt werden kann, durch Checklisten, damit nichts vergessen wird, oder einfach dadurch, dass benötigte Materialien für eine Handlung griffbereit liegen. Es ist ein Prinzip, das Fehler als natürlichen Teil des Lernprozesses betrachtet. Im Rahmen von Kaizen werden Fehler nicht aus Angst verschwiegen, sondern offen angesprochen, um zeitnah Lösungen zu finden.^{1,2}

Routine im Umgang mit Fehlern

Wenn ein Unternehmen eine klare Vorgehensweise hat, wie mit Fehlern umgegangen wird, kann es sich besser auf dem Markt behaupten. Fehler sollen zuerst identifiziert und die Ursachen gefunden und verstanden werden. Wenn man weiss, wie es zu dem Fehler gekommen ist, können Massnahmen getroffen werden, sodass der Fehler korrigiert wird und langfristig auch ähnlichen Fehlern vorgebeugt werden kann. Als Beispiel können Unternehmen einen Failure Friday einführen. Bei diesem werden in einer Besprechung Entscheidungen vorgestellt, welche sich als Fehler entpuppt haben. Ebenfalls wird erzählt, was die verantwortliche Person oder Gruppe aus diesem Fehler gelernt hat. Im Zentrum steht nicht das Versagen, sondern der Versuch, Neues zu wagen.^{2,3,4}

«Wer noch nie gescheitert ist, hat sich noch nie an etwas Neuem versucht.»

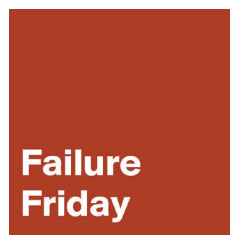
Albert Einstein

Quellenangaben

- 1 Wagner, G. (2023, 24. September). 10 Tipps für eine positive Fehlerkultur. LeanPublishing. <https://leanbase.de/publishing/post/tipps-fur-eine-positive-fehlerkultur>
- 2 Fehlerkultur – Warum Fehler zum Erfolg beitragen (o. D.). GRÜNDER PLATTFORM. <https://gruenderplattform.de/unternehmensfuehrung/fehlerkultur>
- 3 Herzig, M. (2017). Fehlerkultur: Was ist ein produktiver Umgang mit Fehlern? White Paper, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Institut für Sozialmanagement. www.zhaw.ch/storage/shared/sozialarbeit/News/070126_WP_Fehlerkultur.pdf
- 4 Pfeiffer, M. (2017, 29. März). Warum Firmen einen «Failure Friday» einführen sollten. manager magazin. www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/markus-pfeiffer-wir-brauchen-eine-neue-fehlerkultur-a-1140407.html

Weitere Quellen

- Riedeberger, S. (2023, 12. Januar). Automatisierung in der Software-Entwicklung und wie ich es meinen Kindern erkläre. Telekom-mms. <https://digital-commerce.telekom-mms.com/blog/automatisierung-in-der-softwareentwicklung-und-wie-ich-es-meinen-kindern-erkläre.html>
- Schlossbauer, S. (o. D.). Fehlerkultur: So verankern Sie sie. personio. www.personio.ch/hr-lexikon/so-verankern-sie-eine-positive-fehlerkultur/



Positive Fehlerkultur als Bestandteil des Erfolgs

Eine positive Fehlerkultur ist entscheidend für Innovation, Kreativität und persönliches Wachstum. Indem Scheitern als unverzichtbarer Bestandteil des Erfolgs betrachtet und aus Fehlern gelernt wird, können Unternehmen das volle Potenzial ihrer Mitarbeitenden entfalten und ihre Ziele erreichen. Ganz nach dem Zitat eines berühmten Physikers:



Sonja Kupferschmid ist beim Coachingzentrum Olten in der Geschäftsführung tätig und hat sich beim Auf- und Ausbau des Weiterbildungsangebots vertieft mit dem Thema Coaching auseinandergesetzt.

Durch ihre langjährigen praktischen Erfahrungen und umfangreiches Know-how als Arbeits- und Organisationspsychologin, als Coach und Ausbilderin sowie in der Produktentwicklung verfügt sie über ausgewiesenes Expertenwissen in den Bereichen Coaching, betriebliches Mentoring, Resilienztraining und Supervision & Teamcoaching.



Pascal von Känel befindet sich im Masterstudium für Klinische Psychologie, Gesundheitspsychologie & Verhaltensmedizin an der Universität Bern. Mit ersten Berufserfahrungen im Bildungswesen und der Psychiatrie unterstützt er das Coachingzentrum als Praktikant in der Produktentwicklung.