

Umgang mit Fehlern – gibt es so etwas wie eine Fehlerkultur?

Ich lass am 30.12. einen Artikel in der FAZ net zum Thema“ Scheitern im Silicon Valley“
Der Artikel wurde von Herrn Harald Staun geschrieben und es heißt weiter “Macht Fehler, macht sie schnell! Im Silicon Valley wird man durchs Scheitern reich. Wer nie scheitert, kann gleich auswandern: nach Deutschland, ins Land der Fehlervermeidung...”

Als erstes herzlichen Dank an Sie, Herr Staun und an die FAZ net für die Veröffentlichung.

Eine herrliche Überschrift, weil sie doch so eindeutig unser Dilemma beschreibt.
Wir leben in einer Kultur, die Erneuerung erst einmal grundsätzlich behindert. Wir wollen sicher gehen, keine Fehler machen und wir prüfen alles ganz genau, bis wir uns auch wirklich ganz sicher sein können, dass uns keine Fehler passieren.
Können so Innovationen entstehen?

Nein!

Jeder, der es versucht, wird dabei verzweifeln und jede Form von Innovation und Motivation wird dabei untergehen. Bis wir am Ende fleißig immer weiter funktionieren und in dem Paradoxem leben, dass wir einerseits Innovation und Motivation so unbedingt wollen und gleichzeitig nicht erlauben können, weil wir dabei Fehler machen könnten.

Natürlich sage ich damit jetzt nicht, dass wir alle ab jetzt ausschließlich Fehler machen sollten.

Denn wir verfallen gern in das Muster des schwarz und weiß Denkens.

Wenn es das eine nicht ist, muss es das andere sein. Muss es das? Nein!

Ich sage aber, dass es wichtig ist, sich einzugestehen, dass wir alle Fehler machen bzw. machen können und das dies ein wichtiger Prozess ist, um zu lernen und auch völlig natürlich ist.

Wir erlernen, häufig schon im Elternhaus, dass Fehler eher ungünstig für uns sind.

Wir wollen und müssen in unserem Alltag funktionieren und dabei sollte alles möglichst perfekt sein.

Dabei wissen wir doch, hoffentlich, dass Perfektion, nur eine Strategie von Fehlermeidung ist.

Sie überlagert eine Schwäche von uns, die wir uns nicht eingestehen wollen.

Es gibt keine Perfektion.

Um eine echte Fehlerkultur zu etablieren, brauchen wir das Bewusstsein, dass Fehler nicht grundsätzlich schlecht sind.

Das wir Innovationen und neue Herangehensweisen erlauben müssen, um für uns und unsere Kultur zu lernen, was wir erlauben wollen und was wir im Anschluss durch Umgangsregeln verändern müssen.

Angst und Druck verhindern und erzeugen nur immer mehr Fehler.

Und bedauerlicherweise sind nach wie vor viele unsere Organisationen genauso aufgebaut. Mitarbeiter haben Angst offen über ihre Fehler zu sprechen.

Jeder zeigt mit dem Finger auf den anderen. Dabei wissen wir doch, sicherlich auch aus eigener Erfahrung, dass genau das dazu führt, dass nur noch wenige in der Lage sind, Entscheidungen zu treffen, aus Angst möglichst nichts falsch zu machen.

Diese Strategie wird im übrigen Risikovermeidung genannt.

Der Umgang mit unseren Fehlern sagt schlussendlich grundsätzlich auch etwas über uns selbst aus.

Wir sind Menschen. Zu uns gehören Makel, Schwächen und Fehler bei unseren Entscheidungen.

Wer allerdings versucht, dies durch Perfektionsstreben zu überlagern, wird schlussendlich nur selbst daran scheitern können, weil er dem eigenen Anspruch nie gerecht werden kann.

Und was haben wir wahrscheinlich auch alle im Elternhaus gelernt, wer aus seinen Fehlern nicht lernt, wird diese wohl immer wiederholen.

Fehler kosten Geld und es ist ärgerlich, wenn sie passieren, aber die Wiederholung von Fehlern kostet noch mehr Geld und verhindert jede Art von Offenheit, Konstruktivität, Innovation und Motivation.

Was machen wir nun daraus?

Es braucht einen konstruktiven Umgang mit Fehlern, damit diese aus der Ecke des Vertuschens, der Rechtfertigungen und Schuldzuweisungen herauskommen.

Wir stehen Ihnen als Unterstützung dabei zur Verfügung.

Claudia von Schönburg

www.vs-po.com