

Fehlerkultur? Reicht nicht!

Fehlerlernkultur treibt Innovationen voran

Wer Neues wagt, macht Fehler. Wie Firmen mit Missgeschicken umgehen, beeinflusst direkt das Unternehmenswachstum: Fehlervermeidkultur bremst das Aushecken neuer Ideen, Fehlerlernkultur hingegen ermuntert zu frischen Ideen und fördert mentale Stabilität. Wie kommen Interessierte dorthin? „Ein für alle geltendes System aus Analysepunkten weist den Weg aus der Fehlervermeid- hin zur Fehlerlernkultur“, ermutigt Führungsexperte Boris Grundl.

Lernen statt loosen

Fehlervermeidkultur lähmt. Herrscht in Firmen starrer Umgang bei einem Malheur, weicht Fantasie dem Motto: bloß keinen Rüffel riskieren! Wer für Schlamassel Tadel fürchtet, reduziert das Fehlerpotential und bleibt bei Bewährtem. Unweigerlich schrumpfen Kreativität und Arbeitsfreude; Stillstand droht. Auch in einem von Fehlerlernkultur geprägten Umwelt nerven Fehler. Doch betreibt Fehlerlernkultur aktive Resteverwertung von Schiefgegangenen. Sie fußt auf flexiblen Regeln und interpretiert, statt zu verurteilen. In diesem angstfreien Feld gedeihen Zugehörigkeitsgefühl, Verantwortungsbewusstsein, Einfallsreichtum – und Wachstum.

Vorgehensweise bei Fehlerlernkultur

Loslassen: Führende trauen ihren Mitarbeitenden Ideen zu. Gedanken wie *Das kann doch nix werden* oder *Ich würd's anders machen* schieben sie nach hinten. Alle im Firmenverbund fühlen sich damit so wohlwollend aufgehoben, dass sie darauf brennen, Ideen vorzutragen – auch vor Kollegen.

Beobachten: Ein Einfall wuchs zur Tat. Verantwortungsvolle Leitungspersonen beobachten nun das Gedeihen der neuen Vorgehensweise aufmerksam. Regelmäßige ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibungen (EOAs) und Gespräche halten das Fortkommen fest.

Zulassen: In der Praxis lief die Idee ins Leere? Das Produkt verkauft sich nicht, die Prozesse dauern länger statt kürzer? Keine Angst vorm Schlussstrich! Führende nehmen das Scheitern zur Kenntnis, loben Mut und Engagement des oder der betreffenden Mitarbeiter:in und starten mit der Analyse.

Analysieren: Wer trägt welchen Teil der Verantwortung für das erzielte Resultat? Wer steuert was zum Ergebnis bei? Gemeinsam im Team, offen und ohne Anklage hinterfragen alle Involvierten ihren Part.

Upcyclen: Verantwortungsbewusste lernen aus jedem Fauxpas etwas. Sorgfältig trägt das Team zusammen, welchen Honig es aus dem Geschehen ziehen kann, und hält die Ergebnisse schriftlich fest. Die beschlossenen Modifikationen baut es ins Daily Business ein.

Hinter sich lassen: Der Schnitzer ist Geschichte.

So nicht? Sag, wie!

Im Team wehren immer wieder *So-nicht!*-Nörgler:innen Vorschläge lösungsorientierter Mitarbeiter:innen ab? Ständig geäußerte Repliken wie „So würde ich das nicht machen“ oder „Das können wir nicht umsetzen“ wetzen die Schöpferkraft geistreicher Kolleg:innen ab. Verantwortlich Leitende ermuntern Kreative genauso wie sie Blockierende drosseln. Konsequenz fragen sie nach konkreten Umsetzungsvorschlägen des Schimpfenden und welchen Beitrag er leisten könne und wolle. Denn: Funktionierende Fehlerlernkultur setzt auf Stärken- statt auf Schwächenorientierung. Sie bettet Mitarbeitende in Rückhalt und Zustimmung. Dadurch wollen diese aktiv etwas für eine starke Firmenkultur tun und ihr Unternehmen engagiert nach vorn zu bringen.

Über das Grundl Leadership Institut GmbH (GLI)

„Lust auf Verantwortung stärken und das durch Ergebnisse sichtbar machen“ – so beschreibt das Grundl Leadership Institut Führung. Sein System „Leading Simple©“ gibt Werkzeuge und Prinzipien an die Hand, die zu verantwortungsvoller Führung befähigen und Menschen sowie Firmen helfen, zu wachsen. Mit Präsenz- und Online-Seminaren, Büchern und einer Schulungsplattform bildet das gut 20 Mitarbeitende beschäftigende GLI weiter und bündelt wissenschaftlich validierte Erkenntnisse zum Thema Verantwortung im „Verantwortungsindex“. Boris Grundl gründet 2002 nach einem schweren Unfall die Grundl Leadership Akademie und führt gemeinsam mit Jochen Hummel die Geschäfte. Mehr unter www.grundl-institut.de.