

«Oh Schreck, ein Fehler! Resilient mit Fehlern umgehen»

Einführung in die Aufgabenstellungen

Obwohl Scheitern und Fehler für Organisationen eigentlich eine grosse Chance zur Weiterentwicklung darstellen, wird dennoch vorwiegend eine Null-Fehler-Kultur gelebt. Für die Mitarbeitenden (egal auf welcher Hierarchiestufe) resultiert daraus eine konstante psychische Belastung durch Befürchtung oder Angst vor Fehlern. Das Vermeidungsprinzip, welches daraus hervorgeht, schmälert wiederum die Kreativität.

Nebst der Schadensreparatur, welche die Führungspersonen bei gescheiterten Projekten in Kauf nehmen müssen, werden sie auch mit den damit einhergehenden negativen Reaktionen und Emotionen der Beteiligten (und von sich selbst) konfrontiert. In einer resilienten Organisationskultur, die auf einer resilienten Führung basiert, werden Fehler aufgefangen und produktiv genutzt.

Ihr erhält die Möglichkeit, in euren Organisationen das bisherige Null-Fehler-Prinzip in eine resiliente Fehlerkultur umzuwandeln. Hier werden das Fehlermachen und Scheitern als wichtige Bestandteile für das Lernen, die Weiterentwicklung und die Innovation betrachtet. Es entsteht eine neuartige Form der Zusammenarbeit, welche die psychologische Sicherheit gewährleistet und die Agilität unterstützt. Die neue Kultur fördert auch die menschlichen Ressourcen, Resilienzfaktoren und die (betriebliche) Gesundheit. Der Wandel ist mit intensiven Transformationsprozessen verbunden. Dies erfordert nebst der Bereitschaft für Veränderung auch Zeit, Mut, Offenheit und das aktive Mitgestalten und Mitbegleiten.

Mögliche Merkmale einer resilienten Fehlerkultur:

- Fehler werden als Chance wahrgenommen
- Neues wird ausprobiert und es werden Wagnisse eingegangen – wenn es scheitert, ist es o.k.
- Vertrauensvolles Umfeld: Die Beteiligten vertrauen in sich selbst und in einander
- Scheitern wird aufgefangen und wertschätzend unterstützt
- Fehler wird von Verursacher*in abgekoppelt
- Fehler wird untersucht und die daraus hervorgehenden Erkenntnisse werden als Möglichkeit für Lernen und Weiterentwicklung genutzt
- Es wird offen darüber kommuniziert, damit möglichst viele Menschen daraus lernen und gestärkt werden können
- Jede*r kann um Unterstützung/Hilfe bitten, ohne dass die eigenen Skills oder Kompetenzen infrage gestellt werden

Aufteilung in 3 Gruppen, Bearbeitung der folgenden Aufgabenstellungen an den Pinboards:

- Gruppe 1: Vision
- Gruppe 2: Analyse
- Gruppe 3: Umgang
 - Anschliessende Präsentation im Plenum