

# Umgang mit Fehlern im Betrieb

## Entschuldigen oder unter den Teppich kehren?

Wo gehobelt wird, fallen Späne – und wo gearbeitet wird, passieren Fehler. So viel ist sicher. Aber wie gehen Sie damit im Betrieb und im Betriebsrat am besten um? Fehler zuzugeben und sich sogar zu entschuldigen, das fällt den meisten Menschen nicht leicht. Dabei steckt in jedem offen kommunizierten Fehler auch die Chance, Abläufe zu verbessern.



Redaktion

Stand: 30.3.2021

Lesezeit: 02:45 min



© AdobeStock\_Sophia

„Das tut mir leid“, „mea culpa“, „Verzeihung“ oder ein lässiges „sorry“ – es gibt viele Worte, um sich zu entschuldigen. Aber wann sind sie im Arbeitsleben angebracht? Und macht man sich als Kollege, Betriebsrat oder Arbeitgeber nicht angreifbar, wenn man Fehler offen zugibt? Klare Antwort: Nein. Eine transparent gelebte **Fehlerkultur im Unternehmen** hilft allen Beteiligten.

### Keine Sündenböcke suchen

Niemand ist perfekt – weder die Chefs noch die Kollegen. Ein offener Umgang mit Fehlern hilft zu einem vertrauensvollen und wertschätzenden Klima im Unternehmen. Es geht also nicht darum, Sündenböcke für Fehler zu suchen, sondern um ein gutes **Betriebsklima**. Dazu gehört, sich mit der Art von Fehlern zu befassen. Unkollegiales Verhalten beispielsweise muss weiter ausgeschlossen sein; ebenso wie bewusst geschäftsschädigendes Verhalten. Darüber darf auch eine gute Fehlerkultur kein Deckmäntelchen breiten.

## *Transparenz fördert auch das Vertrauen in sich selbst.*

### **Offenheit mindert den Druck**

Neue Technik, schnelle Ergebnisse, mehr Arbeit: Bei vielen Beschäftigten steigt der Arbeitsdruck. Es arbeitet sich leichterem Herzens, wenn man nicht nach außen perfekt sein muss. Positiver Nebeneffekt: Die Transparenz fördert auch das Vertrauen in sich selbst.

### **Fehler als Chance**

Es geht bei Fehlern nicht um Schuld; sondern darum, es in Zukunft besser zu machen. Sich lieber einmal „trauen“, etwas auszuprobieren – das nutzt dem Vertrauen im ganzen Team. Ein Fehler sollte deshalb von dem betroffenen Menschen abgekoppelt und sachlich betrachtet werden – Sachlichkeit statt Vorwürfen. Und wichtig ist: Kreativität sollte immer belohnt werden! Beim Thema Fehler geht es immer um den Blick in die Zukunft, also um eine konstruktive Lösungssuche.

## *Auch die Chefetage darf beim Thema Fehlerkultur nicht außen vor bleiben.*

### **Jeder muss sich entschuldigen (dürfen)**

Auch die Chefetage darf beim Thema Fehlerkultur nicht außen vor bleiben. Da bricht sich niemand einen Zacken aus der Krone! Gleiches gilt für den Betriebsrat. Immer dort, wo es angemessen ist: Mit einem ehrlichen „Das war mein Fehler“ erntet man in der Regel Respekt. Andersherum gilt: Nichts konstruieren und übertreiben mit dem Entschuldigen.

### **Feedback-Schleifen einbauen**

Ein Tipp zum Schluss: Drehen Sie regelmäßige Feedback-Schleifen. Dabei geht es nicht um Fehlersuche, sondern um eine gleichmäßige Bewertung von Erfolgen und Misserfolgen. Hüten Sie sich immer davor, sich nur auf alles Negative zu stürzen! (CB)

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de