

Partnerschaftlich durch die Transformation – Ist unsere Fehlerkultur noch geeignet?

Breakout-Session 3 - Diskussion zum Impulsvortrag „Fehlerkultur“

» Breakout-Session 3 «

1-4-All zum Impulsvortrag "Fehlerkultur"

- Alleine in Stille (1'): Wann ist eine Fehlerkultur für Dich gut etabliert und wirksam? Welche Faktoren tragen dazu bei?
- Zu viert (15'): Teilt, findet Gemeinsamkeiten, Unterschiede. Einigt Euch auf ein bis zwei besonders entscheidenden Faktor. **Einer** aus der Gruppe wird **DEN** Faktor später im Chat einstellen
- Alle: Jede Gruppe teilt ihr wichtigstes Ergebnis mit allen anderen im Chat

14. Bergisches Qualitätsforum (BQF)
22:04
Freitag, den 01.10.2021

PRODUKT SICHERHEIT QUALITÄT

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL

Hier die Chatbeiträge der Breakoutsession:

- Mut zur ehrlichen Fehlerkultur mit positivem Image (ohne negative Konsequenzen!), in der partnerschaftlich gelernt wird und Maßnahmen zur QS & Prävention abgeleitet werden.
- Fehlerkultur: Gewünscht ist die Suche nach dem Ursprung; im Sinne von „was hat dir gefehlt, um die Aufgabe richtig zu machen?“ Oft fühlt es sich für den Verursacher aber an, dass nach einem Schuldigen gesucht wird.
- Akzeptanz des Fehlermachens des Kunden in der Lieferkette (natürlich keine gefährdenden)
- Vorleben des Managements: Fehler als Chance sehen
- Bei mir selbst anfangen, meine eigene Verantwortung für eine gute Fehlerkultur
- Proaktive Offenheit und Ehrlichkeit führen zu schnellen Lösungen
- Fehlertoleranz, Feedbackkultur, Reflexion, Akzeptanz, Verbesserung wollen
- Fehler als Verbesserungspotenzial empfinden, daraus lernen und die Kommunikation fördern. Eventuell auch in anonymer Form; nur über den Fehler an sich und die Möglichkeit eines Lernens daraus sprechen.
- Freiräume und Zeit, Fehler zum Lernen und Weiterentwickeln der Organisation zu nutzen. Unterstützung und geeignete Rahmenbedingungen durch das Management schaffen.
- Sozialkompetenz in Verbindung mit Selbstreflexion (ohne Repression). Nachhaltige Fehlerkultur. Kommunikation / Informationssystematik
- Zu viel zu schnell (was die Arbeitsbelastung betrifft)
- Wollen – können – dürfen = welche Aufgaben hat das Management in ihrer Stellenbeschreibung. Sind es Manager, die aufgabenorientiert handeln oder sind es echte Führungskräfte, die u.a. auch für eine Lernkultur stehen, usw. ...?
- Reden und Handeln klaffen dann doch wohl oft auseinander
- Verweis auf den fiktiven Roman von Elsberg: Gier – Kampf des kooperativen gegen das konkurrierende Handeln, um in Summe mehr zu erreichen
- Keine Feindbilder pflegen und darauf bauen, dass die Allermeisten sich eigentlich anständig verhalten wollen