



Ereignisse oder Fehler werden heruntergespielt oder sogar vertuscht. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, klopft man sich auf die Schulter: „Wie gut wir doch im Feuerlöschen sind ...“

Handlungsfeld  
FEHLERKULTUR



Wie reagieren wir, wenn  
etwas schief gelaufen ist?



Nach Ereignissen oder Fehlern ist die erste Frage: „Wer war es?“ Ist der oder die Schuldige gefunden, drohen Verwarnungen oder Bestrafungen. In Beinahe-Unfällen wird kein Lernpotenzial gesehen – es ist ja nichts passiert ...

Handlungsfeld  
FEHLERKULTUR



Wie reagieren wir, wenn  
etwas schief gelaufen ist?



Wenn etwas nicht richtig läuft, werden entweder (1) die Mitarbeiter geschult oder (2) das formale Vorgehen angepasst. Wenn sich Beinahe-Unfälle häufen, werden nur grobe Mängel beseitigt.

Handlungsfeld  
FEHLERKULTUR



Wie reagieren wir, wenn  
etwas schief gelaufen ist?



Führungskräfte betrachten ohne Schuldzuweisung die Entwicklung, wie Ereignisse oder Beinahe-Unfälle in ihrem Kontext entstehen. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: „Warum erschien dieses Verhalten in dieser Situation angemessen?“

Handlungsfeld  
FEHLERKULTUR



Wie reagieren wir, wenn  
etwas schief gelaufen ist?





Führungskräfte fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme verantwortlich. Neben Beinahe-Unfällen werden auch Erfolge kritisch ausgewertet: Was war hilfreich? Was war aber auch riskant?

Handlungsfeld  
FEHLERKULTUR



Wie reagieren wir, wenn  
etwas schief gelaufen ist?