

## Fragebogen zur Fehlerkultur

Um die Fehlerkultur in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrem Unternehmensbereich zu analysieren, beantworten Sie sich bitte die folgenden Fragen:

Geben Mitarbeiter einen Fehler, für den sie verantwortlich sind, freimütig zu, oder suchen sie nach Ausflüchten und Relativierungen?

Werden Fehler einzelner Mitarbeiter bei der Arbeit „bestraft“?

Haben Mitarbeiter, denen ein Fehler unterlaufen ist, Angst entdeckt zu werden?

Angenommen, Mitarbeiter A macht einen Fehler und Mitarbeiter B bemerkt es. Macht Mitarbeiter B den Kollegen (kollegiale Fehlerkultur) oder die Führungskraft (hierarchische Fehlerkultur) auf den Fehler aufmerksam? Oder schaut Mitarbeiter B aktiv weg?

Akzeptieren Mitarbeiter, wenn ein Kollege sie auf einen Fehler aufmerksam macht und bedanken sich dafür (kollegiale Fehlerkultur)?

Werden Fehler in der Regel frühzeitig entdeckt und behoben oder erst im letzten Augenblick, wenn „Wegschauen“ unmöglich wird?

Wohin zielt die meiste emotionale Energie der Mitarbeiter, wenn es zu einem Fehler gekommen ist? Zur Klärung der „Schuldfrage“ oder zur Problemlösung?

Wenn Sie als Führungskraft einen Fehler machen und einer Ihrer Mitarbeiter bemerkt es, wird der Mitarbeiter Sie auf den Fehler hinweisen?

Werden Sie den kritischen Hinweis des Mitarbeiters als solchen akzeptieren, selbst dann, wenn es sich möglicherweise gar nicht um einen Fehler handelte?

Führen Fehler, die leicht wieder unterlaufen können, zu einem Lernprozess und zu Vorkehrungen, wie der Fehler in Zukunft zu vermeiden ist?