



Platz 9. Zu viel Angst vor Fehlern

<https://www.mayermayer.at/top-ten-platz9>

Hauptsache nicht versagen

Wenn Kritik und Ablehnung das Klima bestimmen

In einer Welt, in der der Druck zu glänzen allgegenwärtig ist, schleicht sich die Angst vor Fehlern leise in unseren Alltag ein, versteckt hinter dem Deckmantel der Perfektion. Diese unsichtbare Last drückt schwer auf unsere Schultern, wenn wir **zögern**, eine innovative Idee in einem Meeting vorzuschlagen, aus Angst, abgelehnt zu werden. Sie flüstert uns **Zweifel** zu, wenn wir vor dem Absenden einer E-Mail innehalten, besorgt über jeden potenziellen Tippfehler, der unsere Kompetenz in Frage stellen könnte. Und sie **hält uns zurück**, wenn wir eine neue Aufgabe übernehmen möchten, aber fürchten, nicht auf Anhieb perfekt zu sein.

Wo gehobelt wird, fallen Späne

In vielen Unternehmen herrscht eine Kultur, die Fehler nicht als Teil des Lernprozesses, sondern als Zeichen von Inkompetenz ansieht. Diese Einstellung führt zu einer Atmosphäre der Angst und des Stillstands, in der Mitarbeiter sich nicht trauen, das Risiko eines neuen Weges einzugehen. Diese Angst hat sich in unsere Teams, unsere Projekte und unsere Entscheidungen eingeschlichen, sodass wir oft vorziehen, auf routinierten und ausgetretenen Pfaden zu bleiben. **Doch wenn wir uns dieser Angst stellen**, öffnen wir die Tür zu unermesslichem Potential und Fortschritt ...

Der Nutzen von Fehlern: „Der größte Lehrer das Scheitern ist.“¹

Meister Yoda lehrt mit diesem Zitat Luke Skywalker eine wichtige Lektion über das Wachsen durch Misserfolge: dass Scheitern nicht das Ende darstellt, sondern eine Gelegenheit zu lernen und zu wachsen. Viele Charaktere der Star Wars Saga lernen, ihre Schatten zu akzeptieren, aus ihren Niederlagen zu lernen und letztendlich stärker daraus hervorzugehen. "Star Wars" betont, dass Mut nicht die Abwesenheit von Angst oder Fehlern ist, sondern die Fähigkeit, **trotz dieser Unsicherheiten voranzuschreiten**. Die Saga lehrt uns, dass wahre Stärke oft in der Überwindung von Rückschlägen und im kontinuierlichen Streben nach Verbesserung liegt.

Anstatt Fehler als Tabu zu sehen, sollten sie als Sprungbrett zur Exzellenz genutzt werden. Misserfolge sind in Wahrheit versteckte Meisterlektionen, die Teams widerstandsfähiger, flexibler und kreativer machen. In einer Welt, die sich schneller dreht als je zuvor, ist die Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen und sich anzupassen, Gold wert. Eine Kultur, die das Scheitern als Teil des Erfolgsprozesses umarmt, ist nicht nur erfrischend, sondern auch ungemein effektiv.



¹ Meister Yoda in "Star Wars: Episode V – Das Imperium schlägt zurück"

Hast du dich schon mal im Schatten der Angst vor Fehlern verloren? ²

Risikobereitschaft bedeutet, offen für Neues zu sein und dabei zu lernen, auch wenn Fehler passieren.

Sorgfalt bedeutet, gründlich zu arbeiten, um Fehler zu vermeiden und die Qualität der Arbeit zu verbessern.

Leichtsinn ist das Resultat von zu viel Risiko ohne genügende Vorsicht, was zu vermeidbaren Fehlern führt.

Perfektionismus blockiert Entscheidungen und lähmt Handlungen aus Angst vor Fehlern.

Der Schlüsselwert ist **Lernbereitschaft**: Sie kombiniert beide Tugenden und ermöglicht das Vorankommen.

```

graph TD
    LB[Lernbereitschaft] ---|Verbindung beider Tugenden| RB[Risikobereitschaft]
    LB ---|Verbindung beider Tugenden| SO[Sorgfalt]
    RB <-->|Positive Spannung| SO
    RB -->|Übertreibung| LE[Leichtsinn]
    SO -->|Übertreibung| PE[Perfektionismus]
    LE <-->|Problematischer Gegensatz| PE
    RB -->|Vorwurf| PE
    SO -->|Vorwurf| LE
    
```

Der Mythos der Perfektion: Gut statt perfekt!

Das versteckte Problem ist der schlechte Wirkungsgrad

Der Irrtum liegt in der Annahme, dass Perfektion nicht nur erreichbar, sondern auch das ultimative Ziel aller Unternehmungen sein sollte. Diese Sichtweise verkennt die grundlegende Natur des Lernens und der Entwicklung, die beide untrennbar mit Versuch und Irrtum verbunden sind.

In der Realität führt die unerbittliche Jagd nach fehlerloser Qualität oft zu einem Klima der Angst und Risikoaversion, in dem Mitarbeiter zögern. Das Bestreben, Fehler um jeden Preis zu vermeiden, kann Organisationen paradoxerweise daran hindern, ihre Prozesse zu verbessern und zu optimieren, da die für Innovationen notwendigen Experimente und Risiken vermieden werden. Statt eines dynamischen Vorankommens entsteht so ein statisches Umfeld, in dem das Potenzial für echte Fortschritte und Durchbrüche ungenutzt bleibt.



Die entscheidende Frage ist: Braucht es gerade die Freiheit des Experiments oder geht es um die Qualität in der Routine?

Die Fakten sind eindeutig: Angst macht Lernen unmöglich

Vera Birkenbihl kämpfte gegen die vorherrschende Auffassung, die Fehler als Negativum brandmarkt, und betonte stattdessen ihre essenzielle Rolle im Lernprozess. Sie kritisierte die weit verbreitete Tendenz, Fehler grundsätzlich als Misserfolge zu deuten, anstatt sie als natürliche, ja sogar notwendige Schritte auf dem Weg zur Erkenntnis und Verbesserung zu begreifen.

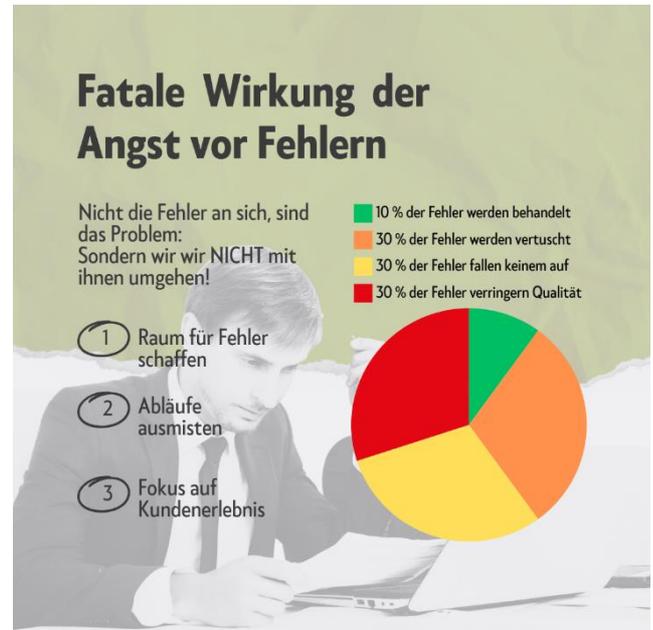
² Das HX von Herbert Pietschmann (oder Wertequadrat von Schulz von Thun) ist ein Werkzeug, das das eigene Verhalten herausfordert und durch drei Entwicklungsschritte dazu führt, das Verhaltens-Portfolio zu erweitern.

Sie argumentierte, dass Fehler unverzichtbare Wegweiser sind, die aufzeigen, was nicht funktioniert und warum, und somit tiefere Einblicke in die Potentiale eines Ablaufs bieten. Mit ihrer Kritik forderte Birkenbihl einen dringend notwendigen Paradigmenwechsel: weg von der Stigmatisierung von Fehlern hin zur Anerkennung ihrer entscheidenden Bedeutung für das persönliche und kollektive Wachstum und Lernen.³

Die Folgen: 90 % der Lernchancen werden ausgelassen

Diese Realität ist beunruhigend: Wir lassen 90% der Lernchancen ungenutzt verstreichen. Nur ein geringer Teil, etwa 10%, der Fehler wird tatsächlich adressiert, was zu einer verzerrten Wahrnehmung dessen führt, was real und was verbesserungswürdig ist.

- Denn weitere 30% der Fehler werden unter den Teppich gekehrt oder aufgeschoben, was ein Klima des Misstrauens nährt und die Teamdynamik schwächt.
- Noch besorgniserregender ist, dass weitere 30% der Fehler unbemerkt bleiben, wodurch die Relevanz der zugrundeliegenden Aufgabe in Frage zu stellen ist.
- Die verbleibenden 30% beeinträchtigen die Qualität unserer Arbeit nachhaltig und gefährden unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit.



Kurz gesagt, indem wir diese 3 x 30% wertvollen Gelegenheiten zum Lernen ignorieren, verpassen wir die Chance, unsere Arbeitsweise, unsere Produkte und letztendlich unsere Zukunft zu verbessern.

Die Lösung: Raum des Scheitern-Dürfens einrichten

Die Akzeptanz von Fehlern als notwendigem Schritt auf dem Weg zur Exzellenz ist daher nicht nur realistischer, sondern ermöglicht auch eine tiefgreifendere und nachhaltigere Qualität, die auf Wissen, Erfahrung und kontinuierlicher Anpassung basiert.

Es braucht: Try & Error

Beim Thema "Angst vor Fehlern" geht es also um das Finden der Mitte zwischen dem sorgfältigen Streben nach guter Qualität und der mutigen Bereitschaft, neue Felder zu betreten und dabei Fehler zu akzeptieren. Das Ziel ist, ein Gleichgewicht zu finden, das Innovation fördert, ohne Qualität zu vernachlässigen.

Wenn wir eine Umgebung schaffen, die Fehler als notwendigen Schritt auf dem Weg zum Erfolg akzeptiert, fördern wir Innovation, Kreativität und eine stetige Verbesserung. Mitarbeiter fühlen sich sicher und motiviert, zu experimentieren und ihre Grenzen zu erweitern, was letztendlich die Produktivität und Zufriedenheit steigert.

³ „Fehler machen verboten?“ YouTube Video Vera F. Birkenbihl https://www.youtube.com/watch?v=Xpx_rY8kzkA, Juni 2020.

„Anti-Fehler sabotiert Erfolg“ YouTube Video Vera F. Birkenbihl https://www.youtube.com/watch?v=Xpx_rY8kzkA, Juni 2020.

Was können wir tun?

Vera Birkenbihl empfahl, den Begriff "Fehler" durch "Lücke in der Kompetenz" zu ersetzen, um aus jedem Fehltritt eine Lernchance zu machen. Betrachten wir Fehler unter diesem Licht, eröffnet sich ein völlig neuer Ansatz zur persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Sofort zum Vorbild machen: Was Menschen über Fehler sagen!

Hier meine drei Lieblings-Quellen:

Anitra Egger

"Seht her, Fehler sind wie E-Mails: Sie kommen täglich rein, manche landen im Spam-Ordner und einige entpuppen sich als unerwartete Geschenke. Hört auf, euch vor dem 'Senden' zu fürchten. Das Schlimmste, was passieren kann, ist, dass ihr lernt, den 'Löschen'-Knopf für eure Ängste zu finden. Fehler sind Feedback, kein Weltuntergang. Klickt euch durch, nicht weg!"

Torsten Sträter

"Ich habe mal versucht, einen Kuchen zu backen. Endete als Rauchsignal für die Nachbarn. Was lernen wir daraus? Erstens: Backen ist nichts für Pyromanen. Zweitens: Wenn du schon scheiterst, dann wenigstens so, dass es eine gute Geschichte gibt. Fehler sind wie meine Strickmützen – sie halten dich warm und manchmal kratzen sie ein bisschen. Wichtig ist, dass du sie mit Stolz trägst."

Harvard Business Review

"In einer Welt, die Perfektion prämiiert, vergessen wir oft die Schönheit des Scheiterns. Unsere Untersuchungen zeigen, dass die erfolgreichsten Innovatoren jene sind, die gelernt haben, ihre Niederlagen als Sprungbrett zu nutzen. 'Jeder Fehler ist ein Schritt auf der Leiter zum Erfolg.' Organisationen, die eine Kultur des Experimentierens fördern und Fehler als wesentlichen Teil des Lernprozesses anerkennen, sind besser aufgestellt, um in der heutigen schnelllebigen Geschäftswelt zu navigieren und zu florieren."

Noch mehr Spannendes über den individuellen Umgang mit Angst findest du in meinen Lieblings-Zitaten und meiner Märchen-Sammlung zum Thema. Einfach anfordern unter birgit@mayermayer.at

Performance Challenge: Die Macht der Lücken in der ISO-Zertifizierung

Die ISO-Normen, obwohl sie mit der Absicht entwickelt wurden, Qualität, Sicherheit und Effizienz zu gewährleisten, können paradoxerweise zur Zementierung einer Kultur der Angst vor Fehlern beitragen. Die rigiden und oft komplexen Anforderungen, verbunden mit dem Druck, laufend Audits und Bewertungen standzuhalten, können eine Atmosphäre schaffen, in der das Vermeiden von Fehlern über die Innovation und das kreative Problemlösen gestellt wird.

Mitarbeiter und Management können sich so sehr auf die Einhaltung dieser Normen konzentrieren, dass sie risikoscheu werden und das Experimentieren scheuen, was essenziell für echtes Wachstum und Verbesserung ist. Die ISO kann somit unbeabsichtigt eine Umgebung fördern, in der die Angst, die strengen Standards nicht zu erfüllen, die organisatorische Dynamik lähmt und die Entstehung einer wirklich lernenden und sich entwickelnden Organisation behindert.

Starte also ein Projekt, bei dem das Ziel nicht das perfekte Ergebnis, sondern die Sammlung von Erfahrungen und das Lernen aus dem Prozess ist. Dies fördert ein tieferes Verständnis dafür, wie Fehler zum Motor der Innovation werden können.

Und genau hier setzt unsere 12-Schritte-Performance-Challenge an: Gemeinsam unternehmen wir eine Entdeckungsreise durch 12 verschiedene Optionen, wie die Anti-Fehler-Kultur aufgebrochen wird, damit Erfolg genug Rückenwind durch frische Lernerfahrungen erhält.

Als Appetizer findest du hier beispielhaft drei Schritte:

Schritt 1: Der Fehler sind unsere Freunde Tag

Ziel: Eine Kultur der Offenheit und Akzeptanz schaffen.

Aufgabe: Organisiere einen Tag, an dem jeder seinen beeindruckendsten Fehler teilt – natürlich mit Humor. Der "beste" Fehler gewinnt einen goldenen Gummibaum (oder eine andere, humorvoll gemeinte Trophäe).

ISO-Relevanz: Fördert eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, ein Kernaspekt der ISO-Normen. Dokumentation der Ereignisse unterstützt das Qualitätsmanagement.

Schritt 3: Das Wachstums-Tagebuch

Ziel: Lern- und Wachstumsmöglichkeiten aufzeigen.

Aufgabe: Jeder Mitarbeiter führt ein „Wachstums-Tagebuch“, in dem Fehler und die daraus gelernten Lektionen festgehalten werden. Teilt die besten Erkenntnisse in regelmäßigen Meetings.

ISO-Relevanz: Persönliche Entwicklungspläne und Reflexionen zeigen, wie die Organisation individuelles Wachstum und lebenslanges Lernen fördert, ein wichtiger Aspekt der Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit.

Schritt 4: Der Disaster-Craps Workshop

Ziel: Abbau von Ängsten, indem man sich mit dem schlimmsten Szenario auseinandersetzt und es rationalisiert.

Aufgabe: Führe Workshops durch, in denen Mitarbeiter lernen, wie sie resilient bleiben und aus Fehlern Kraft schöpfen können. Entwickle gemeinsam in deinem Team ein „Was-wenn“-Szenario für einen typischen Fehler und diskutiere mögliche Ausgänge. Als externe Anregung helfen die Disaster-Craps so richtig in Katastrophen zu denken.

ISO-Relevanz: Stärkt das Bewusstsein für psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die Workshops und deren Inhalte können als Maßnahme zur Förderung der Arbeitsplatzsicherheit und -gesundheit dokumentiert werden.

Auf die Plätze, fertig: Los!

Beginne deine Jagd nach der Produktivität jetzt und hier

Fördere eine Kultur, die Fehler als Lernchancen begreift. Dies beinhaltet das offene Sprechen über Misserfolge, das Feiern von Experimenten und das kontinuierliche Feedback als Werkzeug für Verbesserungen:

Indem wir den Mut haben, Fehler als unverzichtbare Bestandteile unseres Wachstums zu betrachten, öffnen wir die Tür zu ungeahnten Möglichkeiten. Die Kunst ist nicht, fehlerfrei zu arbeiten, sondern in jedem Fehler die Gelegenheit zu erkennen, als Individuen sowie als Organisationen stärker zu werden. Lassen wir uns nicht von der Angst vor Fehlern lähmen, sondern nutzen wir sie als Sprungbrett zu echter Exzellenz.

Frage gerne bei uns nach und fordere die Unterlagen dazu an:

Ja, aber ... reden wir über deine Zweifel

Wenn du jetzt Sorge hast, dass ohne Angst keine gute Arbeit geleistet wird, dann lass uns darüber reden. Zum Beispiel werden uns zu diesem Thema häufig folgende Fragen gestellt:

F. Aber werden wir ohne Angst nicht schlampig?

A. Es ist ein verbreiteter Irrglaube, dass das Fehlen von Angst zu Nachlässigkeit führt. Tatsächlich ermöglicht eine Atmosphäre, in der Angst vor Fehlern abgebaut wird, eine konzentriertere und engagiertere Arbeitsweise. Es geht darum, ein Gleichgewicht zu finden, frei von der Angst, die uns zurückhält.

F. Perfekte Lösungen sind mir schon lieber. Was soll daran falsch sein?

A. Die Frage ist: Hat dein Team die Zeit für perfekte Lösungen? Denn der zusätzliche Aufwand steht in keinem wirksamen Verhältnis zum Mehrwert: Die letzten 20% an Ergebnis brauchen erfahrungsgemäß 80% des Aufwandes. Wenn du also mehr Zeit als Arbeit hast: Dann nur zu. Wenn in deinem Team allerdings Überlastung herrscht und Aufgaben liegen bleiben müssen, dann hat „Gut, statt perfekt“ viel Potential, deine Organisation zu entspannen.

In einem ganz konkreten Joker:in-Gespräch findest du heraus, welche Optionen dein Arbeitsalltag möglich macht: www.mayermayer.at/die-jokerin

Top-Job Förderung trägt 70% der Kosten

Damit du den produktiven Umgang mit Pausen nicht alleine stemmen musst, gibt es die Top Job Förderung der SFG für steirische Unternehmen. Schauen wir uns gemeinsam an, was du dir von einer LED-Lampe anschauen kannst ...

Erfahre mehr, wie du mit unserer Begleitung entscheidende Challenges in Angriff nehmen kannst:

[Mehr zur Top Job Förderung](#)

