

Fehlerkultur und Arbeitsschutz

Warum diese Themen mehr miteinander zu tun haben, als man vermutet

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Text die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

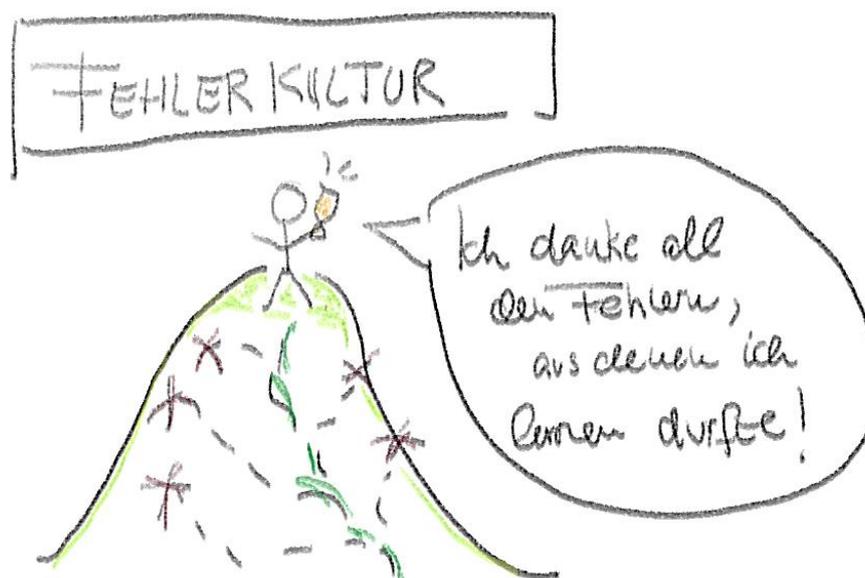
Häufig wird Arbeitsschutz ausschließlich mit der **Verhältnisprävention**, also der vorbeugenden gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsumwelt im Hinblick auf das Reduzieren von Gefährdungsfaktoren und der Begrenzung von Belastungen in Verbindung gebracht. Doch dass die **Verhaltensprävention**, also die positive Beeinflussung des Verhaltens eines jeden Einzelnen, mindestens genauso wichtig ist, wird oft unterschätzt oder gar vergessen.

Doch selbst die beste Arbeitsumgebung bzw. das beste Verhältnis ist nutzlos, wenn das Verhalten der Beschäftigten diesem entgegenwirkt. Der Aufbau einer entsprechenden Firmenpolitik und Präventionskultur im eigenen Unternehmen kann hierbei die Lösung sein, denn nichts beeinflusst das Verhalten der Mitarbeiter so sehr wie eine entsprechende Kultur - keine Mitarbeiterunterweisung, keine Gefährdungsbeurteilung, keine Verfahrensanweisung oder Prozessbeschreibung.

Ein wichtiger - wenn auch nicht der einzige Teil dieser Präventionskultur - ist eine **aktive Fehlerkultur**.

Passieren Fehler, werden diese häufig direkt verurteilt und es wird nach einem Schuldigen gesucht. Doch genau dieses Verhalten sollte verändert werden. Denn **Fehler sollten vielmehr als Chance gesehen werden**, da man durch sie erkennt, wo Handlungsbedarfe vorliegen, Mitarbeiter noch mehr abgeholt werden müssen, ein Missverständnis vorlag oder Prioritäten unklar waren. Durch Fehler kann jede Partei etwas lernen, neue Potentiale erkennen oder Lösungen finden, wo man zuvor nicht verstanden hat, dass diese notwendig sind.

Daher: **Fehler weisen immer auf Verbesserungs- und Lernpotentiale hin**. Sicher dürfen Fehler nicht ignoriert werden und Maßnahmen müssen folgen, jedoch sollten diese aus einer Haltung der Akzeptanz und Neugier erfolgen.



„Ich danke all den Fehlern, aus denen ich lernen durfte!“

Fehlerkultur und Arbeitsschutz

Warum diese Themen mehr miteinander zu tun haben, als man vermutet



Wie nun beginnen, um eine Fehlerkultur im eigenen Unternehmen auf- oder auszubauen?

Insbesondere die Geschäftsleitung und die Führungskräfte sind gefragt, als Vorbilder voranzugehen und die Kultur in ihren Teams entsprechend zu gestalten. Denn diese gestalten die Rahmenbedingungen für ein lernbereites, offenes Arbeitsumfeld.

Zusätzlich wäre es empfehlenswert, aktiv (im besten Fall im Rahmen der Personalentwicklung) in die Kompetenzen der Mitarbeiter zum Umgang mit Fehlern und auch in eine entsprechende wertschätzende Kommunikationskompetenz zu investieren. **Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen anstelle von Schuldigen!**

Möchte man den Schritt in Richtung Fehlerkultur gehen und wünscht, dass die eigenen Mitarbeiter die genannten Kompetenzen erlangen, empfiehlt es sich, eine offene aktive Kommunikation über das Ziel der Fehlerkultur zu führen. Denn solange die Angst vor Schuldzuweisungen größer ist als das Vertrauen in konstruktive Lösungsfindung und auch in die Anerkennung meines (gescheiterten) Lösungsversuches, ist die Wahrscheinlichkeit des Widerstandes groß. Gut ist es, wenn es klare Prozesse / Leitlinien gibt, sodass allen Beteiligten bewusst ist, wie in ihrem Unternehmen mit Fehlern und besonderen Ereignissen umgegangen werden soll. Dies schafft Klarheit und Orientierung.

Auch ist es wichtig, dass sich die Geschäftsleitung sowie die Führungskräfte ihrer **Vorbildfunktion** bewusst sind und bestenfalls direkt offen mit eigenen Fehlern und Lernpotentialen umgehen.

Doch welchen Zusammenhang gibt es nun zwischen einer Fehlerkultur und Arbeitsschutz?

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zum Beispiel durch eine Arbeitsschutzbegehung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, selbst ein Betriebsrundgang der Führungskraft oder der Geschäftsleitung ist immer nur eine *Momentaufnahme*. Keiner kennt die Arbeitsbedingungen so gut wie die Mitarbeiter, die jeden einzelnen Prozess durchführen.

Der offene Umgang mit Unfällen/ Beinahe-Unfällen, dem aktiven Überbrücken / Außerkraftsetzen von Schutzeinrichtungen und dem Ignorieren von Schutzmaßnahmen ist essenziell, um zu verstehen, wo klare Handlungsbedarfe liegen und neue Lösungen gefunden werden müssen.

Denn nur so kann man die Mitarbeiter dazu bringen, aktiv auf Missstände hinzuweisen, Fehler offen anzusprechen, Verantwortung zu übernehmen und offen Feedback zu geben. Und nur mit der Mitarbeit aller Beschäftigten können sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gelebt werden!

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Spitzenverband) hat eine umfangreiche Broschüre zu dem Thema veröffentlicht, die wir gerne empfehlen: [DGUV I Fehlerkultur - Mit Fehlern sicher und gesund umgehen](#)

Sofern Sie bereits Kunde bei evers sind, können Sie im Bedarfsfall gerne einfach die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den zuständigen Betriebsarzt ansprechen bzw. unter den bekannten Daten kontaktieren. Auch unsere Arbeitspsychologen beraten Sie gerne.

Sie werden noch nicht durch evers im Bereich der Arbeitssicherheit und/oder Arbeitsmedizin betreut? Dann melden Sie sich gerne bei unserem Kundenservice:

Telefon: 0531 35444-0

Telefax: 0531 35444-54

Mail: info@eversonline.de