

More
to explore ...

Leadership starts with(in) YOU!

Meine
Fehlerkultur
2023

Wie ist das denn bei dir? Wie sieht deine Fehlerkultur aus? Bist du eher risikoavers und/oder eröffnest du aktiv Räume für Neues und Innovation? Oder gehörst du vielleicht zur „Controlletti-Fraktion“, die alles kontrolliert und jegliche Fehler verhindern möchte?

Ziel

Erfolgreiche Führungskräfte nutzen Vorteile einer gut geplanten Fehlerkultur und erhöhen dadurch die Produktivität, Engagement und Motivation ihrer Mitarbeiter:innen. Eine gute Fehlerkultur erfordert einen offenen Umgang mit Fehlern als Quelle für Verbesserungsansätze, dient zur Entdeckung der bestmöglichen Lösung und fördert Innovationen im Unternehmen. Innovation bei gleichzeitiger Bestrafung von Fehlern funktioniert nicht.



Reflexionsfragen für dich

- ▶ Wie führst du deine Mitarbeiter:innen?
- ▶ Welche Fehlerkultur hast du in deinem Team oder Organisation etabliert?
- ▶ Wie förderst du Entwicklung und Wachstum bei deinen Mitarbeiter:innen, im Team und in deiner Organisation?

Deine Notizen

More to explore ...

Essenz

Für dich als Führungskraft ist es wichtig, klar zu wissen, wohin deine Reise (Ziele, Vision, Strategie) hinget, welchen Kurs du einschlagen möchtest, wie du deine Ziele mit deinem Team erreichen möchtest. Welche Fehlerkultur hast du oder willst du etablieren?

Diese Fragen sollen dir dabei helfen Klarheit zu finden

- ▶ Was sind deine Ziele in 2023? Wie sollen sie - im Idealfall - aussehen, sich anfühlen, wenn du oder dein Team diese erreicht haben?
- ▶ Welche Rollen/Funktionen brauchst du im Team, um diese Ziele zu erreichen?
- ▶ Welche Prozesse und Strukturen brauchst du, um deine Ziele zu erreichen und deine Strategie erfolgreich umzusetzen? Was musst du loslassen, um Entwicklung zu fördern?
- ▶ Wie ist deine eigene Einstellung und Haltung zur Fehlerkultur in deinem Team?
- ▶ Erlaubst du scheitern in deiner Organisation und bei deinen Mitarbeiter:innen?
- ▶ Welche Evaluierungsschritte setzt du bewusst ein, um den geplanten Kurs, Fortschritte aber auch Rückschritte zu überprüfen, evaluieren oder nachzuschärfen?
- ▶ Wie kannst du als Führungskraft deine Mitarbeiter:innen, deine Kolleg:innen und dein Umfeld ermutigen über den Tellerrand zu schauen und mutigere Schritte zu setzen?

Deine Erkenntnisse



Der „Mini-Me Effekt“

Gleich und gleich gesellt sich gern!

In dieser Podcast-Folge erwähne ich den „Mini-Me Effekt“ und wie das Unbewusste uns ein Schnäppchen schlagen kann. Vielleicht hast du schon mal davon gehört oder es unbewusst gemacht? Treffen wir auf Personen, die uns in Auftreten, Äußerlichkeiten oder Charaktereigenschaften sehr ähnlich sind, signalisiert uns unser Gehirn „Keine Gefahr, der/dem kannst du vertrauen“. Positive Assoziationen sowie Emotionen werden aktiviert und Sympathie entsteht. Unser Unterbewusstsein koppelt hieran auch unser Kompetenzempfinden.

Je ähnlicher uns also eine Person ist, desto kompetenter schätzen wir sie automatisch ein. Dies führt zum sogenannten Self-Cloning, oder „Mini-Me Effekt“. Ähnlichkeiten wecken Sympathie und Vertrauen und lassen kompetent wirken. Dadurch reproduzieren sich Führungszirkel. Gerade in höheren Hierarchieebenen tritt diese Form der homosozialen Reproduktion verstärkt auf: Gefördert und befördert wird oftmals der gleiche Typ. Studien zeigen, dass die wahrgenommene Ähnlichkeit den bewertenden Personen oftmals nicht bewusst ist und entsprechend nicht als Faktor genannt wird, auf dem die Entscheidungen im Personal basieren. Und dennoch: in Experimenten werden Bewerber und Bewerberinnen die den Auswählenden ähneln, als liebenswürdiger eingeschätzt und Qualifikationskriterien wie Ausdrucksfähigkeit, Interesse am Unternehmen oder Initiative, signifikant höher beurteilt.

Also beobachte dich einmal, welche Mitarbeiter:innen du einstellst. Sind es Menschen, die dir sehr ähnlich sind, oder holst du bewusst Menschen dazu, die dich in ihrer Andersartigkeit, Stärken und Erfahrungen ergänzen?