

1.4 Fehlerkultur

Digitale Playbox zum Buch »Bettina Hoffmann-Ripken, Andrea Barrueto, Das Design humaner Unternehmen«, BusinessVillage 2023

1.4 Fehlerkultur		
<i>Fragebogen: Wo stehen Sie in der Entwicklung einer Fehlerkultur?</i>		
	1. Stimme überhaupt nicht zu	4. Stimme eher zu
	2. Stimme kaum zu	5. Stimme größtenteils zu
	3. Stimme eher nicht zu	6. Stimme voll und ganz zu
1	Bei uns in der Organisation gibt es viele Beispiele, wie wir aus Fehler gelernt haben.	1 2 3 4 5 6
2	In unserer Organisation werden Fehler als notwendige Lernschritte betrachtet.	1 2 3 4 5 6
3	Lehrreiche Fehler werden über Abteilungsgrenzen hinweg geteilt.	1 2 3 4 5 6
4	Bei uns in der Organisation gibt es eine klare Haltung: Fehler werden kommuniziert, weil so Vertrauen entstehen kann.	1 2 3 4 5 6
5	Bei uns im Team traut sich jeder das zu sagen, was er/sie für bedeutsam hält, auch wenn es nicht der Mehrheitsmeinung entspricht.	1 2 3 4 5 6
6	Bei uns im Team fühle ich mich sicher, Fehler zuzugeben.	1 2 3 4 5 6
7	Bei uns im Team werden Fehler angesprochen und besprochen.	1 2 3 4 5 6
8	Wir haben in unserem Team eine Kultur, in der es erwünscht ist, auch andere auf ihre Fehler anzusprechen.	1 2 3 4 5 6
9	Ich vertraue meiner Führungskraft, dass sie eigene Fehler zugibt.	1 2 3 4 5 6
10	Meine Führungskraft ermutigt mich, aus meinen Fehlern zu lernen.	1 2 3 4 5 6
	Summe aller Antworten	

1.4 Fehlerkultur

Digitale Playbox zum Buch »Bettina Hoffmann-Ripken, Andrea Barraeto, Das Design humaner Unternehmen«, BusinessVillage 2023

Auswertung pro Teilkultur:

50–60 Punkte	Ihre Organisation pflegt aktiv dieses Teilkulturkultur und gehört damit zu den Vorreitern in diesem Bereich.
40–49 Punkte	Ihre Organisation befindet sich auf einem guten Weg, organisationsweit diese Teilkultur zu etablieren.
30–39 Punkte	Diese Teilkultur ist in Ansätzen erkennbar, wird jedoch nicht durchgängig gelebt. Diese Ansätze werden vermutlich eher implizit praktiziert und nicht bewusst gestaltet.
20–29 Punkte	Diese Teilkultur ist rudimentär vorhanden, aber noch sehr schwach ausgeprägt. Es gibt einige wenige Aspekte, die gelebt werden, jedoch mangelt es an Konsistenz und flächendeckender Umsetzung. Nur einzelne Personen oder Abteilungen handeln entsprechend der kulturellen Werte, während der Großteil der Organisation diese nicht verinnerlicht hat oder ihnen wenig Bedeutung beimisst.
10–19 Punkte	Die Teilkultur ist praktisch nicht vorhanden. Es fehlt an klaren Routinen oder Verhaltensweisen, die diese Teilkultur unterstützen.