

Ursula Rami¹, Tanja Jadin²

1) Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Soziologie, Abteilung
Wirtschafts- und Organisationssoziologie
2) FH OÖ Studienbetriebs GmbH, Fakultät für Informatik,
Kommunikation und Medien, Campus Hagenberg

Ausgangslage

Die steigenden Anforderungen an beruflich notwendige (über)fachliche Schlüsselqualifikationen, werden immer mehr auch an die berufsvorbereitende Ausbildung herangetragen und somit auch an das Lernen am Arbeitsplatz. Dabei kommt dem Lernen aus Fehlern zur beruflichen Kompetenzbildung eine wesentliche Rolle zu (vgl. Seifried/Wuttke 2010: 17). Für den Umgang mit Fehlern ist es aber wichtig, diese als Chance zu begreifen. Im Sinne des „Lernens aus Fehlern“ können Organisationen neue Handlungsoptionen erwerben und ihre Wissensbestände erweitern (vgl. Rami/Hunger 2013: 199). In Organisationen wird dem Fehler im Sinne einer „Abweichung von einem als richtig angesehenen Verhalten oder von einem gewünschten Handlungsziel, das der Handelnde eigentlich hätte ausführen bzw. erreichen können“ (Hofinger 2012: 40) durchwegs mehr Bedeutung zugeschrieben als der „Ressource Fehler“ als ein Teil unternehmerischen Wissens für Lernprozesse (Grant, 1996).

Forschungsfrage

Wie können Organisationen aus Fehlern lernen und welche Abläufe haben sich hierzu in der Praxis etabliert?

Methode

25 Leitfadeninterviews (diverse Hierarchieebenen)
3 Branchen des Industriesektors (Verpackung, Maschinenbau, Chemie)

Ausgewählte Ergebnisse

Aus einer praxisbezogenen Perspektive formieren sich im Umgang mit Fehlern sieben Aspekte:

Kommunikation als zentrale Voraussetzung

Positives Betriebsklima

Reflektieren schafft Achtsamkeit

Feedbackkultur (braucht Zeit)

Dokumentation macht Fehler bearbeitbar

Ursachenforschung statt Verursacherforschung

Lernerfolg und nicht Fehler verbreiten

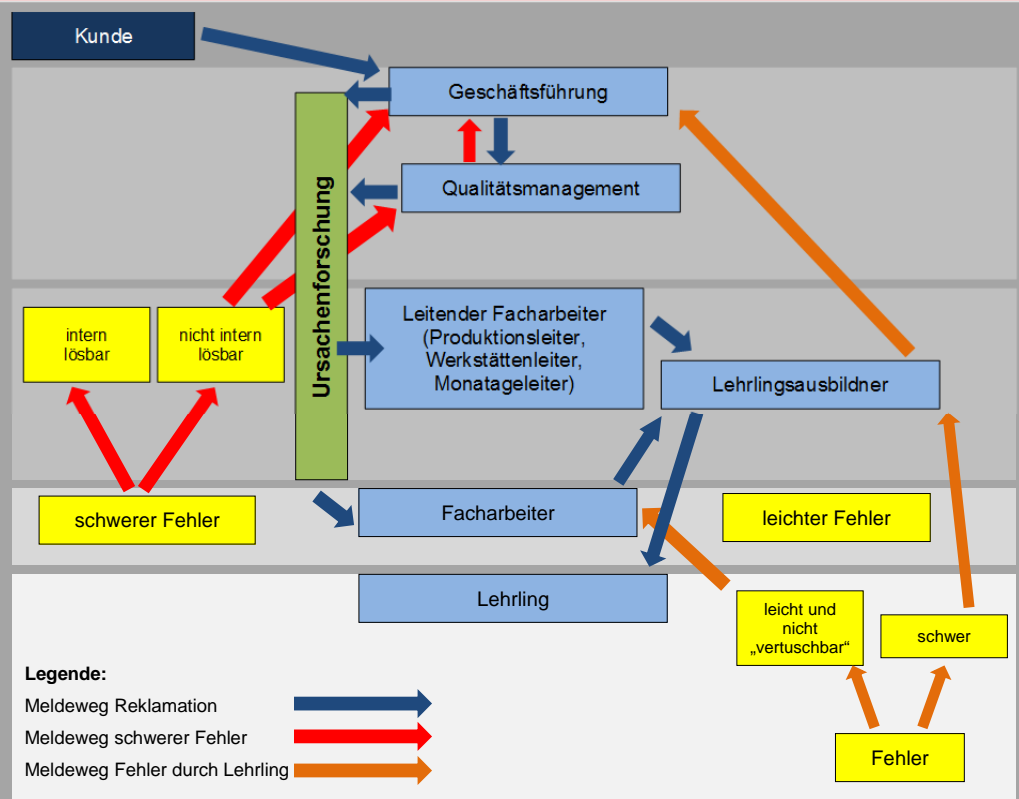


Abb. 1: Informations- und Meldeweg eines Fehlers (eigene Darstellung)

Fazit

- Kommunikation ist die Quintessenz des Lernens aus Fehlern.
- Nachhaltiges Lernen ist nur möglich, wenn den gemeldeten Fehlern eine Fehleranalyse folgt.
- Organisationen profitieren im Sinne der Effizienzsteigerung von einer gelebten Fehlerkultur.
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können ihre Kompetenzen stärken, indem sie in situieren, authentischen Lernsituationen aus Fehlern lernen.