

Menschen stärken, statt Systeme verwalten – Grenzüberschreitende Wirtschaftsabende in SaarMoselle

In einer Zeit permanenter Veränderungen und zunehmender Komplexität stehen Unternehmen vor großen externen und internen Herausforderungen. Digitalisierung, agiles Arbeiten, neue Teamstrukturen und projektorientierte Arbeit prägen das Bild der meisten Organisationen. Personalverantwortliche sollten diesen Bedingungen gewachsen sein, um Mitarbeitende erfolgreich durch den Wandel zu führen.

Unter dem Motto „Menschen stärken, statt Systeme verwalten" laden der Regionalverband Saarbrücken sowie die Wirtschaftsförderung im Landkreis Saarlouis im Rahmen des Projekts PROMETER, das im funktionalen Raum Eurodistrict SaarMoselle durch das EU-Programm Interreg VI Großregion kofinanziert wird, zu zwei inspirierenden grenzüberschreiten Wirtschaftsabenden ein.

Interreg

Cofinancé par l'Union Européenne
Kofinanziert von der Europäischen Union

Grande Région | Großregion

PROMETER

Gemeinde Überherrn
Ein kleines Stück Europa

WIRTSCHAFTS FÖRDERUNG
LANDKREIS SAARLOUIS

REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN

saarmoselle EURODISTRICT

Zone fonctionnelle
Funktionaler Raum
Eurodistrict SaarMoselle

REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN

BARBARA DITZLER

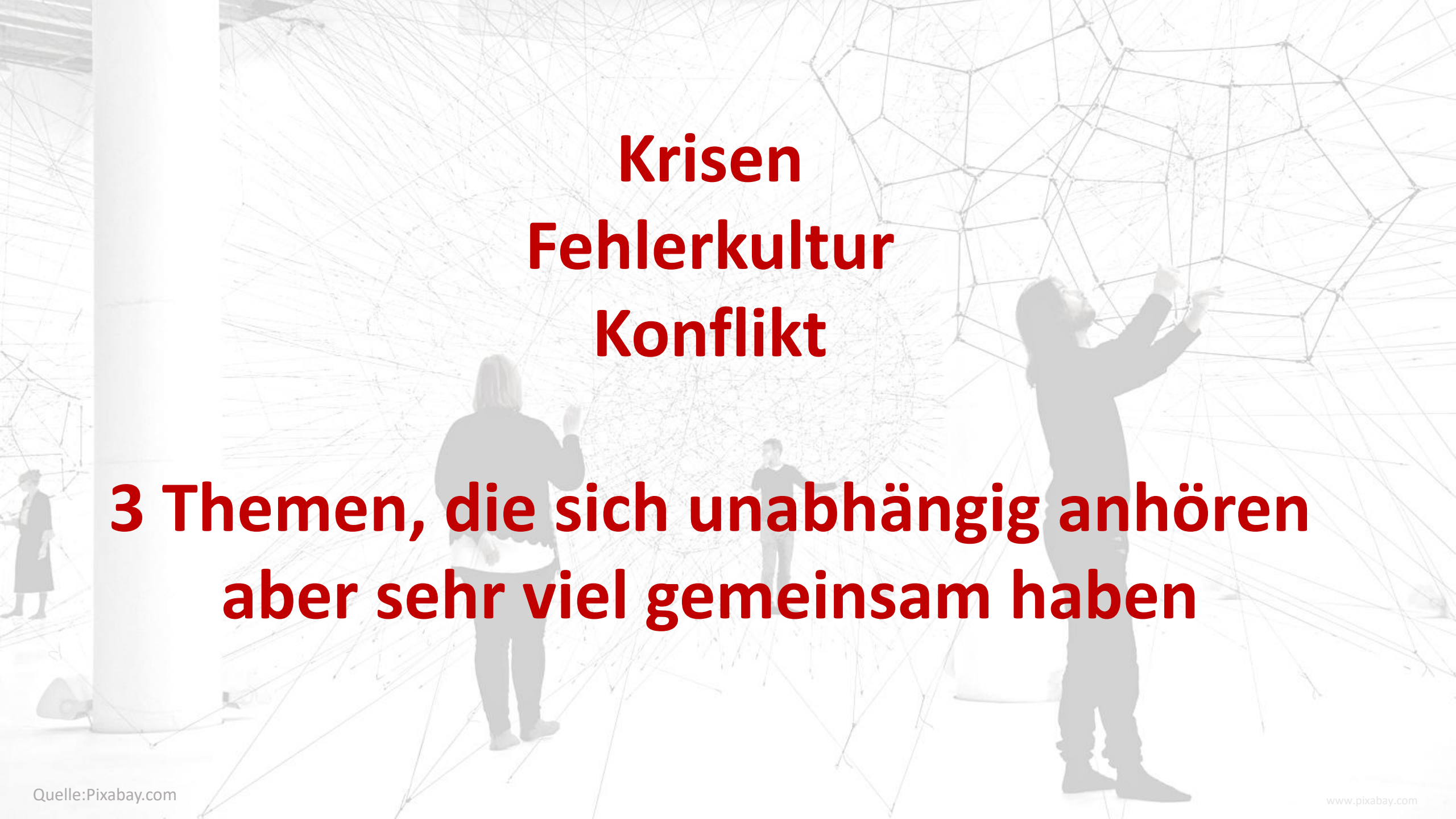
Consulting | Training | Coaching

Akademie für Personal & Führung

Menschen stärken statt Systeme zu verwalten

Krisen – Fehlerkultur - Konflikt

04. November 2026



Krisen
Fehlerkultur
Konflikt

3 Themen, die sich unabhängig anhören aber sehr viel gemeinsam haben

Quelle:Pixabay.com

www.pixabay.com



KRISEN verlangen Orientierung

Foto:Goetheinstitut

Was beschäftigt Sie gerade in diesen schwierigen Zeiten ? / Qu'est-ce qui vous préoccupe en ce moment, en ces temps difficiles ?

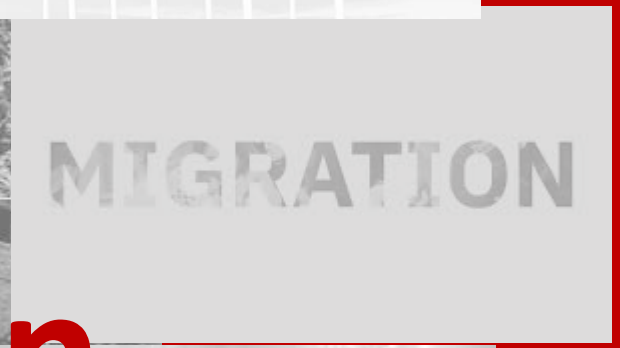


Krisen bewältigen





















Die Reaktion von Menschen kann unterschiedlich sein:



Foto:Goetheinstitut



Andere sind offen und nutzen die Situation

Andere zweifeln, haben Angst und ziehen sich zurück

Überforderung
Selbstzweifel
Verzweiflung

Erfolgsfaktor Mensch



Foto:Pixabay.com



Wie können wir Orientierung geben?

Foto:Pixabay.com

Erfolgsfaktor Mensch mit den entsprechenden Rahmenbedingungen =

- Arbeitsatmosphäre – **ONBOARDING, BENEFITS, EVENTS usw.**
- Psychologische Sicherheit im Team – **TEAMKULTUR, KOMMUNIKATION, FEHLERKULTUR**
- Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe – **STELLEN, ROLLEN, FEEDBACK**
- Kohärenz von Aufgabe und Person – **FEEDBACK, MAG**
- Sinn, Zweck und Orientierung des Unternehmens- **PURPOSE/ EMPLOYER BRANDING**

Foto:Pixabay.com
Foto:Pixabay.com

FEHLER verlangen LERNEN



Foto:Pixabay.com

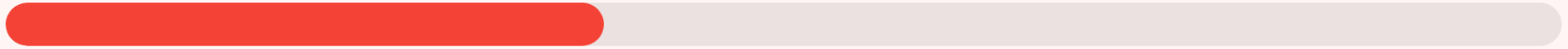
Active poll 28

Wie würden Sie die Fehlerkultur in Ihrer Organisation beschreiben ? /Comment décririez-vous la culture de l'erreur au sein de votre organisation ?

1. Wir reden offen über Fehler/nous parlons ouvertement des erreurs



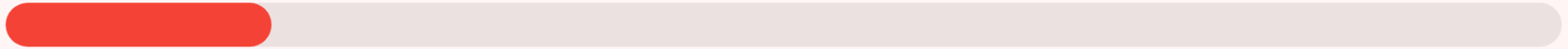
2. wir lernen permanent durch Fehler/nous apprenons en permanence de nos erreurs



3. Fehler werden eher vertuscht/Les erreurs ont plutôt tendance à être dissimulées



4. nicht vorhanden / inexistante



Warum sollten wir mit Fehlern anders umgehen ?



In meiner Karriere habe ich 9000 Würfe verfehlt. Ich habe fast 300 Spiele verloren.
26 Mal wurde mir der entscheidende Ball zugespielt und ich habe nicht getroffen.
Ich bin immer wieder und wieder und wieder gescheitert in meinem Leben.

Und das ist der Grund, warum ich erfolgreich bin.

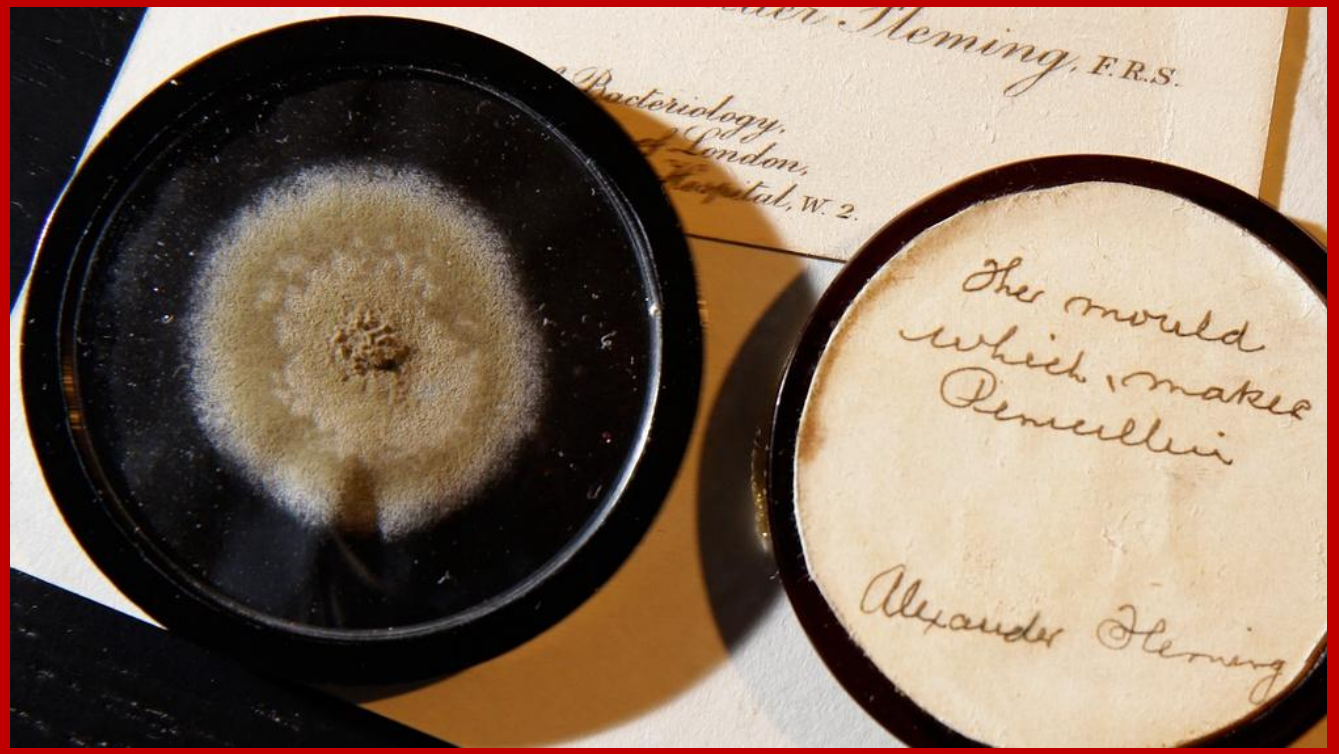
MICHAEL JORDAN



In den 1980er Jahren gelang James Dyson mit dem G-Force eine bahnbrechende Erfindung: der erste beutellose Staubsauger.

Heute hat sich Dyson zu einer bekannten Marke entwickelt, aber wussten Sie, dass er mehr als 5.000 Anläufe brauchte, um den G-Force zu entwickeln?

5.126 Prototypen scheiterten, bis Dyson schließlich das Modell entwarf, das den Staubsaugermarkt revolutionierte. Aus Fehlern kann also Gutes entstehen. Dyson hat aus jedem seiner Fehlversuche etwas gelernt, das ihn weitergebracht hat.



Eines der bekanntesten Beispiele ist die Erfindung des Penicilins.

Der schottische Bakteriologe Alexander Fleming ließ 1928 eine Petrischale mit Bakterien eines Krankheitserregers in seinem Labor stehen und fuhr in Urlaub. Als er zurückkehrte hatte sich in der Schale ein grüner Schimmelpilz entwickelt, der das Wachstum der Bakterien gestoppt hatte. Fleming gelang es, die bakterientötende Substanz vom Schimmelpilz zu trennen und nannte sie Penicilin. Der Wirkstoff entwickelte sich im 20. Jahrhundert zu einem der wichtigsten Medikamente der Medizingeschichte und rettete unzähligen Menschen das Leben.

Fehler zugeben, heißt aus der Komfortzone rausgehen

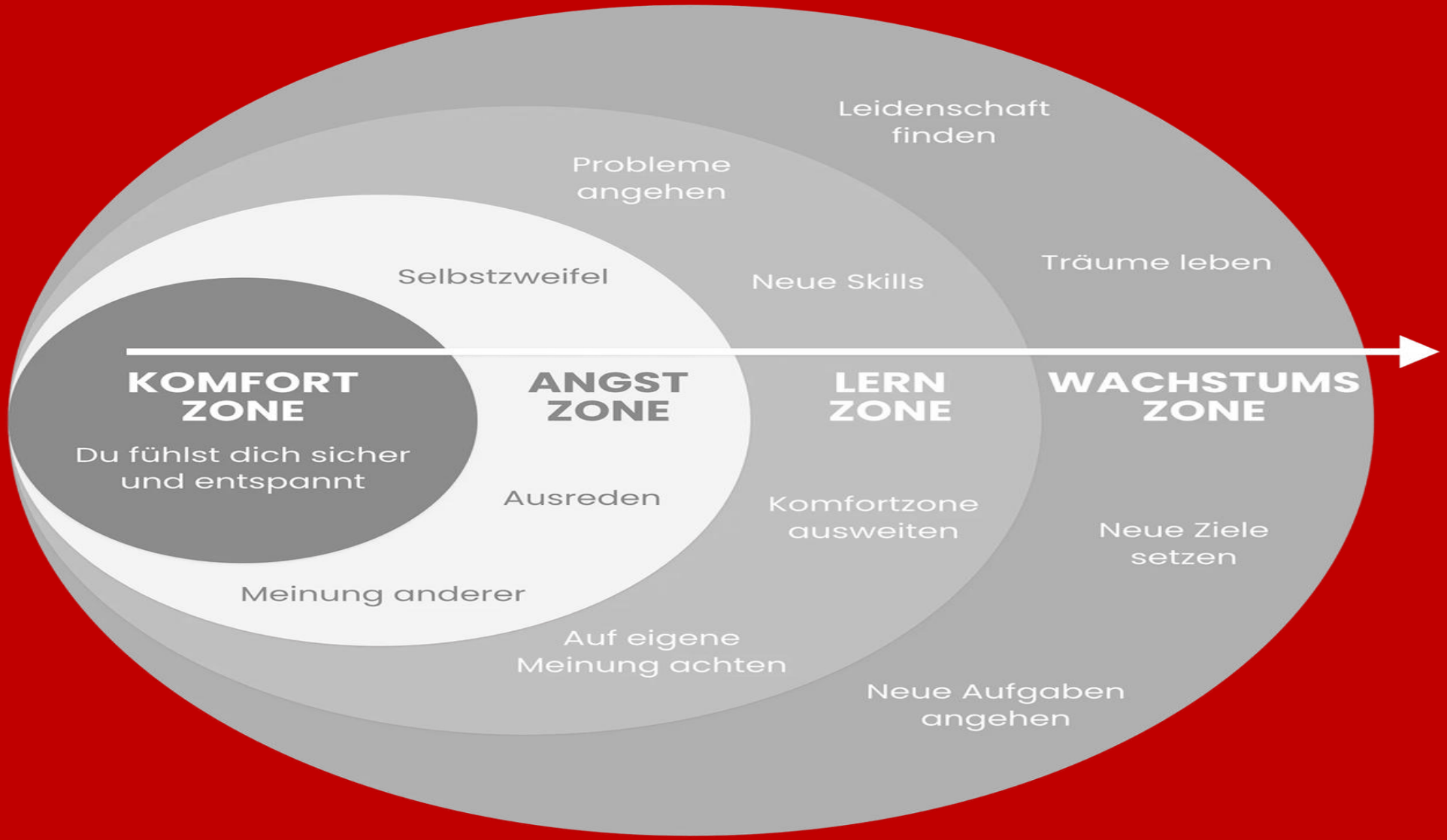


Foto:Pixabay.com



KONFLIKTE verlangen Klärung

Foto:Pixabay.com


„Nein, wir haben keinen Konflikt …
wir reden nur nicht mehr miteinander“
Quelle Foto:Pixabay.com

Konfliktarten

Welche Art Konflikte haben wir ?

Auseinand[illegible] und durch gezieltes Konfliktmanagement gelöst werden können.

Sachkonflikte

Interessen an Fakten

Beziehungskonflikte

Emotionale Differenzen

Rollenkonflikte

Unklare Zuständigkeiten

Zielkonflikte

Entgegengesetzte Ambitionen



Wie Konflikte entstehen können



aller Konflikte basieren auf unklaren Rollen, Zielen, falschen Erwartungsdenken …

Active poll

28 25

Was verstehen Sie unter Konflikt ?/Qu'entendez-vous par « conflit » ?



Damit sind die 3 Themen

KRISE – FEHLERKULTUR - KONFLIKT

keine 3 voneinander getrennte Themen sondern Sie führen einem gemeinsamen Plan:



(c) blackdiamond67 / stock.adobe.com

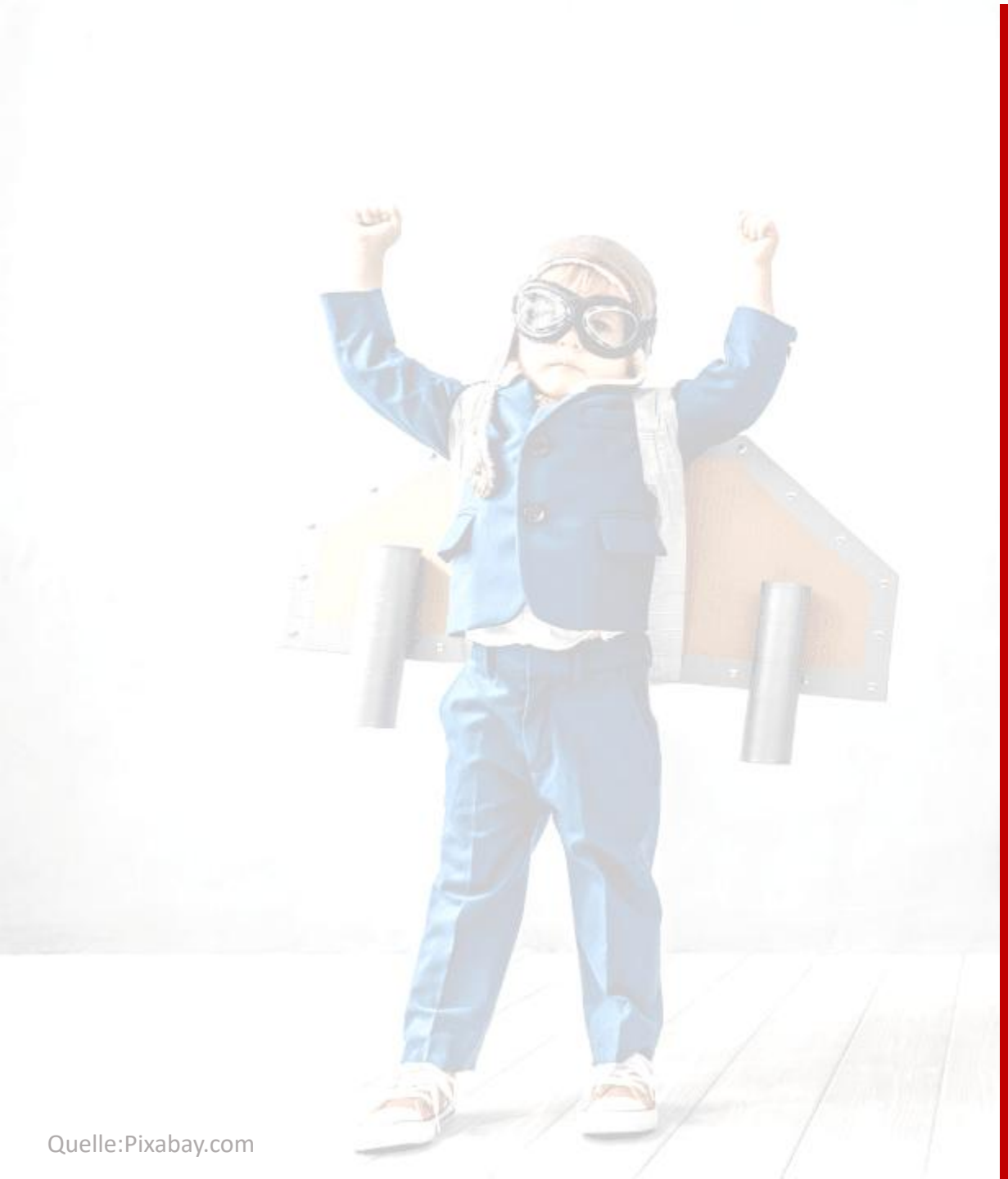
Wir brauchen eine Transformation zum Thema Führen, Entscheidungsprozesse und Zusammenarbeit

Foto:Pixabay.com

Transformation ist CHEFSACHE



Foto:Pixabay.com



Quelle:Pixabay.com

Kommen Sie mehr ins AGIEREN statt zu REAGIEREN



Ein Teil der Transformation:

Resilienz für Menschen

Resilienz:

resilire (lat.) = abprallen, zurückspringen

Elastizität

Widerstandsfähigkeit

Anpassungsfähigkeit

Resilienz bezieht sich auf innere Stärke, Widerstandskraft und Flexibilität. Resilienz ist keine Eigenschaft, die man hat oder eben nicht.

Resilienz lässt sich aufbauen, erlernen und trainieren.

Quelle: Rikosen.com

RESILIENZ-
KOMPASS

Ein Teil der Transformation:

Resilienz für Organisationen

zur Stärkung der individuellen und
organisationalen Resilienz in Unternehmen

www.resilienzkompass.de

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

BETREUT VOM

PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Eine Definition nach Amy Edmondson

Diese Definition der psychologischen Sicherheit stammt von Amy Edmondson, Professorin der Harvard University, die 1999 in ihrer Studie diesen Begriff prägte



Ein weiterer Teil der Transformation:

Psychologische Sicherheit für Organisation und Menschen

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Eine Definition nach Amy Edmondson

Diese Definition der psychologischen Sicherheit stammt von Amy Edmondson, Professorin der Harvard University, die 1999 in ihrer Studie diesen Begriff prägte



PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT ist die Überzeugung, dass

- das Arbeitsumfeld sicher genug ist, um zwischenmenschliche Risiken einzugehen

- Das Ansprechen von Ideen, Fragen, Bedenken oder Fehlern willkommen ist und wertgeschätzt wird

Es ist eine „Art Erlaubnis zur Offenheit“

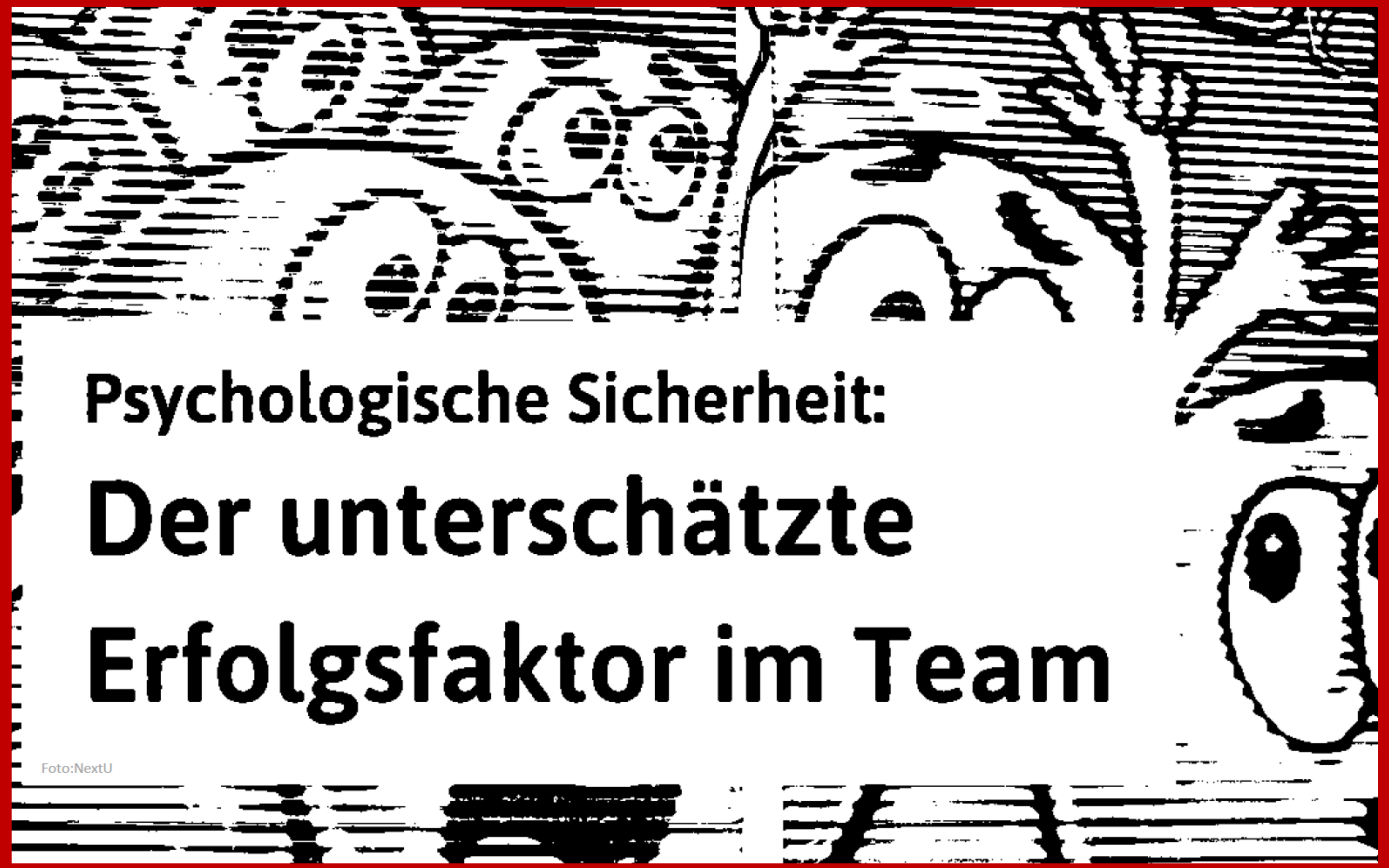
Psychologische Sicherheit und Motivation

Lernen im sozialen Kontext



Quelle:Beratergruppe Neuwaldegg

Quelle:Beratergruppe Neuwaldegg



BARBARA DITZLER
Consulting | Training | Coaching

Fragebogen zur Messung psychologischer Sicherheit in Teams

Das Konzept der **Psychologischen Sicherheit** wurde ursprünglich von Harvard Verhaltensforscherin Amy Edmondson entwickelt. Es beschreibt die von den Teammitgliedern geteilte Auffassung, sich offen im Team mitteilen zu können, so akzeptiert und respektiert zu werden, wie man ist, als auch Risiken eingehen zu können, ohne negative Konsequenzen zu fürchten. Eine Studie von Google fand heraus, dass Teams, die sich psychologisch sicherer fühlten, besser darin waren, vielseitige Ideen zu implementieren und eine hohe Performance länger aufrechtzuerhalten. Ebenso war die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie bei dem Unternehmen bleiben. **Dieser Fragebogen hilft euch zu bewerten, wie psychologisch sicher sich euer Team aktuell fühlt.**

	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5	6	7	SCORE
1. Wenn ich in meinem Team einen Fehler mache, wird mir das oft vorgehalten								
2. In meinem Team ist es möglich, Probleme und schwierige Themen anzusprechen								
3. Mitglieder meines Teams lehnen andere manchmal ab, weil sie anders sind								
4. In meinem Team ist es sicher, Risiken einzugehen								
5. Es ist schwierig, andere Mitglieder meines Teams um Hilfe zu bitten								
6. Niemand in meinem Team würde absichtlich etwas tun, das meine Leistung untergräbt								
7. Bei der Arbeit mit meinen Teammitgliedern werden meine einzigartigen Fähigkeiten und Talente geschätzt und eingesetzt								

Score 1	Score 2	Score 3	Score 4	Score 5	Score 6	Score 7	ERGEBNIS
(8 -)		(8 -)		(8 -)			=

! **Ein Ergebnis von 0-15:** Das Gefühl von psychologischer Sicherheit ist sehr gering. Hier besteht Handlungsbedarf.

Ein Ergebnis von 16-29: Es besteht ein Gefühl von psychologischer Sicherheit, doch könnte sie verbessert werden.

Ein Ergebnis von > 30: Glückwunsch! Du / deine Mitarbeitenden fühlen sich psychologisch sicher.

Ergebnis Berechnung:
- Bei Frage 1, 3 & 5 ziehst du deinen Score jeweils von 8 ab
- Die daraus resultierenden Werte addierst du mit den Scores von Frage 2, 4, 6 & 7
- Ihr möchtet die psychologische Sicherheit eures gesamten Unternehmens evaluieren? Dann sollte jeder Mitarbeitende diesen Fragebogen ausfüllen

Quelle: https://www.senseble.de/wp-content/uploads/pdf/bgm-tool-fragebogen-psychologische-sicherheit-teams.pdf

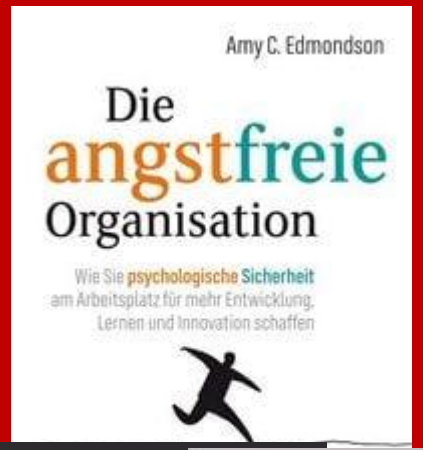
Krise – Fehlerkultur - Konflikt

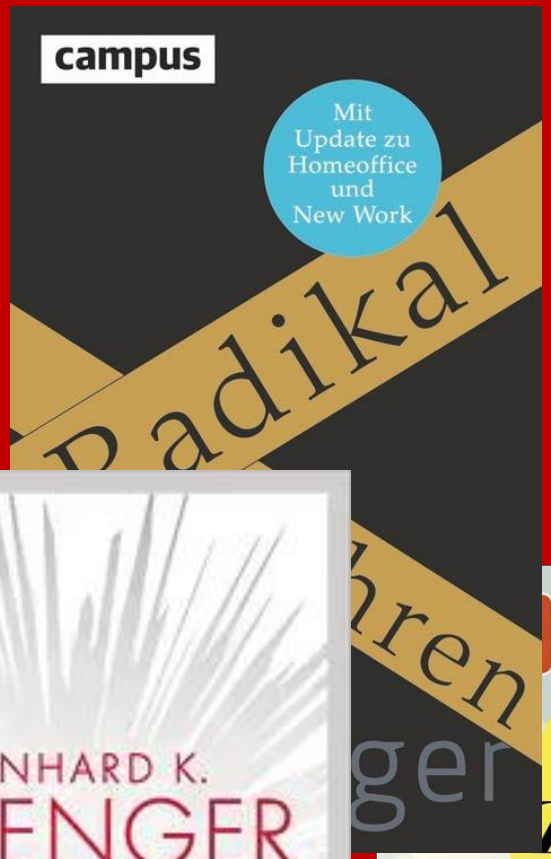
3 topaktuelle Themen, die uns gemeinsam dazu bringen über ein neues und zukunftsfähiges Miteinander zu sprechen

und zwar überregional

deshalb – fangen Sie bitte gleich an

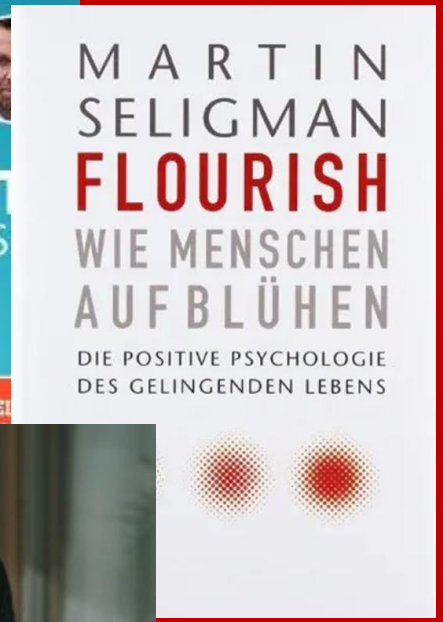
Buchtipps

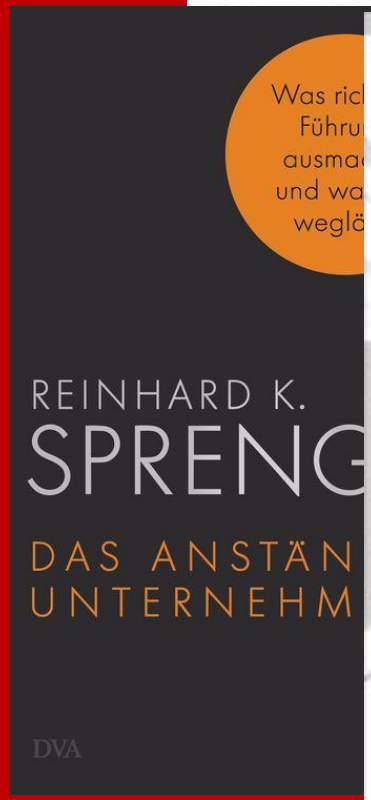

Amy C. Edmondson
Die
angstfreie
Organisation
Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen


campus
Mit Update zu Homeoffice und New Work
Radikal


BODO JANSSEN
ANSELM GRÜN
Stark in stürmischen Zeiten
Die Kunst, sich selbst und andere zu führen


BODO JANSSEN
VERTRAU DIR SELBST
UND DU SCHAFFST (FAST) ALLES


MARTIN SELIGMAN
FLOURISH
WIE MENSCHEN AUFBLÜHEN
DIE POSITIVE PSYCHOLOGIE DES GELINGENDEN LEBENS


REINHARD K.
SPRENG
DAS ANSTÄN
UNTERNEHM
DVA


REINHARD K.
SPRENGER
MAGIE DES KONFLIKTS
WARUM IHN JEDER BRAUCHT UND WIE ER UNS WEITERBRINGT
PANTHEON


Bodo Janssen
Zuhause in dir
Von der Kunst, bei dir selbst anzukommen
ARISTON


BODO JANSSEN
DAS NEUE FÜHREN
SPIEGEL Bestseller
Führen und sich führen lassen in Zeiten der Unvorhersehbarkeit
ARISTON


BODO JANSSEN
EINE FRAGE DER HALTUNG
Wie wir Krisen besser bewältigen und gestärkt aus ihnen hervorgehen
ARISTON

Transformations-Beratung INQA Coaching

Bundesweites Förderprogramm
12 Beratertage in 7 Monaten
80 % Erstattung der Förderkosten
1.200,00 Euro / Beratertag



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INQA COACHING

AUTORISIERTER INQA-COACH
AGIL IN DIE DIGITALE ZUKUNFT
2025

Re-Autorisierungsurkunde

als INQA-Coach im Programm INQA-Coaching

Barbara Ditzler
Christian-Kretzschmar-Straße 4, 66693 Mettlach

Datum der Re-Autorisierung: 11.11.2024
INQA-Coaching-ID: IC2330400

Der oben genannte INQA-Coach ist im Rahmen des ESF Plus-Programms INQA-Coaching autorisiert, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu coachen.

Dem INQA-Coaching liegen die Kriterien aus der Richtlinie für die Förderung von Beratungsleistungen für kleine und mittlere Unternehmen zur Gestaltung einer mitarbeiterorientierten und zukunftsgerechten Personalpolitik und zur Förderung von Innovationsfähigkeit unter Einbeziehung ihrer Beschäftigten – INQA-Coaching – vom 04. August 2022 sowie das Rollenkonzept und Vorgehensmodell des INQA-Coaching-Programms zugrunde.

Wichtiger Hinweis: Für den Erhalt der Re-Autorisierung müssen sich INQA-Coaches für jedes laufende Jahr erneut autorisieren lassen. Nur eine aktuell gültige Autorisierungsurkunde in Verbindung mit einem aktuell gültigen INQA-Coach Badge berechtigt zur Teilnahme am Programm INQA-Coaching.

Cornelia Schäff, Leiterin des Referates I4
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Die Europäische Union fördert zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) das Programm „INQA-Coaching" in Deutschland.

BARBARA DITZLER
PASSION4HR AKADEMIE

2 kostenlose Beratertage
Förderprogramm Saarland

www.weiterbildungsberatung-saar.de

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie SAARLAND

Gefördert durch: Kofinanziert von der Europäischen Union

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit SAARLAND

BARBARA DITZLER

Consulting | Training | Coaching

BARBARA DITZLER

Consulting | Training | Coaching

SCAN ME

www.passion-4hr.com