



**Innovation &
Mitgestaltung**

W³andelBar

Führungskraft als Lerncoach

Das Werkzeug unterstützt Sie dabei, Ihre Rolle als Führungskraft bewusst als Lerncoach zu gestalten und Mitarbeitende im Arbeitsalltag in ihrer Entwicklung zu begleiten. Es eignet sich insbesondere für Situationen, in denen neue Aufgaben übernommen werden, Probleme auftreten oder Mitarbeitende sich in neue Themen einarbeiten. Gerade im Tagesgeschäft entstehen viele Gelegenheiten, in denen Lernen möglich ist – diese können gezielt genutzt werden.

Als Lerncoach begleiten Sie Mitarbeitende dabei, eigene Lösungen zu entwickeln und aus Erfahrungen zu lernen. Gleichzeitig gestalten Sie die Bedingungen so, dass Lernen im Arbeitsprozess stattfinden kann – zum Beispiel durch passende Aufgaben, kurze Abstimmungen oder gemeinsame Reflexion. Lernen entsteht so nicht zusätzlich, sondern direkt in der täglichen Arbeit.

Für Unternehmen entsteht dadurch ein doppelter Nutzen: Aufgaben werden im Arbeitsalltag bearbeitet und gleichzeitig Kompetenzen aufgebaut. Mitarbeitende werden schrittweise sicherer im Umgang mit neuen Anforderungen, und Lernen wird zu einem festen Bestandteil der Zusammenarbeit.

Im Arbeitsalltag entstehen viele Situationen, in denen Mitarbeitende Neues lernen können. Nutzen Sie diese bewusst und gestalten Sie aktiv Lerngelegenheiten in der täglichen Arbeit.

1

Arbeitssituationen wahrnehmen und als Lernanlass nutzen

- Gehen Sie von einer konkreten Aufgabe oder Situation aus
- Wo treten Unsicherheiten oder neue Anforderungen auf?
- Wo sind Mitarbeitende gefordert, eigene Lösungen zu entwickeln?
- Wo können Sie gezielt Lerngelegenheiten schaffen (z. B. durch Aufgabenübertragung)?

2

Mitarbeitende einschätzen

- Welche Kompetenzen sind vorhanden, wo besteht Entwicklungsbedarf?
- Wie selbstständig kann die Aufgabe bearbeitet werden?
- Wie sicher fühlen sich die Mitarbeitenden in der Situation?
- Welche Unterstützung hilft für Umsetzung und Lernen?

3

Situationen gemeinsam reflektieren und Lernen anstoßen

Nutzen Sie Situationen im Arbeitsalltag, z. B. Aufgaben, Probleme, Rückfragen oder Abstimmungen.

- Klären Sie gemeinsam die Situation
- Wie schätzen die Mitarbeitenden diese ein?
- Entwickeln Sie gemeinsam Lösungsoptionen
- Vereinbaren Sie einen nächsten Schritt
- Machen Sie Lernen sichtbar: Was haben Sie daraus gelernt? Was nehmen Sie für ähnliche Situationen mit?

4

Ergebnisse klären und Umsetzung sichern

Leiten Sie konkrete Vereinbarungen für die Umsetzung ab.

- Was soll erreicht werden?
- Welche nächsten Schritte werden vereinbart?
- Wer übernimmt was?
- Wo bleibt Spielraum für eigene Lösungen?

So schaffen Sie die Grundlage für eigenständiges Arbeiten und weiteres Lernen.

Lernen im Arbeitsalltag sichern und weiterentwickeln

Damit Lernen wirksam wird, muss es kontinuierlich aufgegriffen und im Arbeitsalltag verankert werden. Als Führungskraft gestalten Sie aktiv die Bedingungen dafür.

1

Reflexion anregen und Lernen sichtbar machen

- Was ist gut gelungen, was war herausfordernd?
- Was haben die Mitarbeitenden in der Situation gelernt?
- Was lässt sich auf andere Aufgaben übertragen?

Nutzen Sie kurze Reflexionsmomente im Arbeitsalltag.

2

Feedback geben und Lernen gezielt unterstützen

- Geben Sie konkrete Rückmeldungen zu Vorgehen und Ergebnissen
- Machen Sie Lernfortschritte sichtbar
- Zeigen Sie Entwicklungsmöglichkeiten auf

So unterstützen Sie Mitarbeitende dabei, ihr Lernen weiterzuentwickeln.

3

Entwicklung kontinuierlich begleiten

- Welche Fortschritte sind über mehrere Situationen hinweg erkennbar?
- Welche nächsten Entwicklungsschritte sind sinnvoll?
- Wie können Aufgaben gezielt zur Weiterentwicklung genutzt werden?

Bauen Sie auf bisherigen Erfahrungen auf und führen Sie Lernprozesse weiter.

4

Lernen im Arbeitsalltag verankern

- Schaffen Sie gezielt Zeit und Raum für Lernen im Arbeitsalltag
- Fördern Sie den Austausch und das Lernen im Team
- Verankern Sie Lernen in bestehenden Routinen und Prozessen