



Lernen &
Feedback

Selbstorganisiertes Lernen im Arbeitsalltag - Anwendungsbeispiele

Das eigenständige Lernen wird durch den Austausch mit anderen Beschäftigten unterstützt, was mehrere Vorteile hat:

- Geringer zusätzlicher Aufwand: Räume, digitale Werkzeuge und Arbeitsmaterialien sind in der Regel bereits vorhanden. Dadurch entstehen nicht unbedingt zusätzliche Kosten für Weiterbildung.
- Stärkung der Innovationskraft: Wenn Mitarbeitende eigenständig lernen und Neues ausprobieren, wächst die Bereitschaft, innovative Lösungen zu entwickeln.
- Aufbau einer nachhaltigen Lernkultur: Selbstorganisiertes Lernen fördert eine Kultur, in der Wissen offen geteilt und kontinuierlich erweitert wird.
- Sicherung von Erfahrungswissen: Das Wissen Ihrer Beschäftigten bleibt im Unternehmen erhalten und wird im Arbeitsalltag weitergegeben.

Selbstorganisiertes Lernen kann auf unterschiedliche Weise in den Arbeitsalltag integriert werden. Zwei Formen sind besonders wirkungsvoll:

- Kollegiales Lernen: Zum Beispiel im **Tandem**, oder im Rahmen einer **kollegialen Fallberatung**. Mitarbeitende unterstützen sich gegenseitig, reflektieren gemeinsam Herausforderungen und entwickeln Lösungen direkt aus der Praxis heraus.
- (Externe) Lernbegleitung: Etwa durch eine/n **Mentor:in**, oder eine/n **Coach:in**. Diese Begleitung bietet zusätzliche Impulse, strukturiertes Feedback und professionelle Unterstützung bei individuellen Lern- und Entwicklungszielen.

1

Die **kollegiale Fallberatung** ist ein strukturiertes Verfahren, bei dem Mitarbeitende sich gegenseitig dabei unterstützen, schwierige berufliche Situationen besser zu verstehen und neue Lösungswege zu entwickeln. Eine Person schildert zunächst ihren Fall. Anschließend betrachten die anderen Teilnehmenden die Situation aus verschiedenen Perspektiven und bringen ihre Ideen ein.

Nachdem die fallgebende Person eine bevorzugte Lösung ausgewählt hat, erarbeiten die beratenden Kolleginnen und Kollegen einen konkreten Maßnahmenplan, der sie bei der Umsetzung unterstützt.

Dieses Vorgehen eignet sich besonders für Auszubildende und wird vielen bereits aus Seminaren der Berufsgenossenschaften vertraut sein. Es stärkt nicht nur die Problemlösekompetenz, sondern trägt auch zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz bei, da Belastungen gemeinsam reflektiert und entlastende Strategien entwickelt werden.

2

Das Lernen im **Tandem** ist ursprünglich eine Methode aus dem Sprachlernen im Ausland. Dabei arbeiten zwei Personen zusammen: eine Muttersprachlerin oder ein Muttersprachler als Expertin bzw. Experte und eine lernende Person. Die lernende Person bestimmt das Lernziel, während die Expertin oder der Experte mit ihrem bzw. seinem Wissen dabei hilft, dieses Ziel schneller zu erreichen. Im betrieblichen Kontext hat sich dieses Prinzip weiterentwickelt: Hier bilden häufig erfahrene und jüngere Beschäftigte ein Tandem. Das Erfahrungswissen der älteren Person verbindet sich mit dem aktuellen, oft digitalen Know-how der jüngeren. So profitieren beide Seiten voneinander und das Unternehmen gewinnt an Kompetenz, Austausch und Innovationskraft.

3

Beim **Mentoring** begleitet eine erfahrene, gut vernetzte und persönlich gefestigte Person eine weniger erfahrene Kollegin oder einen weniger erfahrenen Kollegen. Der Mentor oder die Mentorin führt den Mentee in betriebliche Abläufe ein, unterstützt bei Kontakten zu Kunden oder Lieferanten und fördert die berufliche wie persönliche Entwicklung. Dabei gibt er oder sie Wissen, Erfahrung und hilfreiche Netzwerke weiter.

Im **Reverse Mentoring** wird dieses Prinzip bewusst umgekehrt: Die jüngere Person übernimmt die Rolle der Wissensgebenden und unterstützt die erfahrenere Kollegin oder den erfahrenen Kollegen, häufig mit aktuellem, digitalem oder methodischem Know-how. So profitieren beide Seiten voneinander, und das Unternehmen stärkt den Austausch zwischen den Generationen sowie seine Lern- und Innovationskultur.

4

Das **Coaching** folgt einem anderen Grundprinzip als Mentoring: Im Mittelpunkt steht die „Hilfe zur Selbsthilfe“. Die ratsuchende Person (der Coachee, zum Beispiel eine Auszubildende oder ein Auszubildender) bringt ein konkretes Anliegen oder Problem ein. Der Coach, etwa eine Führungskraft, ein Ausbilder oder eine Expertin, begleitet diesen Prozess, indem er gezielt Fragen stellt, strukturiert durch das Gespräch führt und den Coachee dabei unterstützt, die Lösung eigenständig zu entwickeln.

Coaching kann sich auch an Gruppen oder Teams richten. In diesem Fall geht es häufig um Themen wie die gemeinsame Entwicklung eines Leitbildes, die Gestaltung der Zusammenarbeit oder die Verbesserung der Kommunikation. Coaching kann sowohl von einer internen Person, die über die nötigen Kompetenzen verfügt, durchgeführt werden, als auch durch externe professionelle Coaches, die zusätzliche Expertise und einen neutralen Blick von außen einbringen.

Kriterium	Kollegiales Lernen		Lernbegleitung	
	Kollegiale Fallberatung	Tandem	Mentoring	Coaching
Beziehung	gleichberechtigt, Peer-Learning	gleichberechtigt, Peer-to-Peer	hierarchisch (Mentor → Mentee)	partnerschaftlich, aber nicht symmetrisch (Coach/Coachee)
Ziel	Lösung konkreter Fälle, Reflexion	gegenseitiger Wissensaustausch	Karriereentwicklung, Kompetenzaufbau	persönliche Entwicklung, Problemlösung
Dauer	situativ (fallbezogen)	kurz- bis mittelfristig	langfristig	kurzfristig
Teilnehmerzahl	Gruppe (4 – 10 Personen)	2 Personen	2 Personen	1:1
Formalisierung	halb-formell (strukturierter Ablauf)	informell	formalisiert (Programm, Vertrag)	formalisiert (Vertrag, strukturierte Abläufe)
Nutzen für KMU	Teamlernen, Problemlösungskompetenz	schneller Wissenstransfer	Nachwuchsförderung, Wissen sichern	Leistungssteigerung, Zielklarheit, Problemlösungskompetenz