

# Lernformat »Schulterblick«

Learning to Go - Lernen im Arbeitsalltag wirksam machen

25. März 2026

Clemens & Florian Stieger



CLC  
Lunch&Learn



» Kannst du mir  
das kurz  
zeigen? «

» Wie hast du  
das jetzt  
gemacht? «

# Das Prinzip ist einfach...

Was es braucht:

- mindestens eine **Person**, die etwas **zeigt**
- eine weitere **Person**, die genau **hinschaut** – also „**über die Schulter blickt**“
- eine **konkrete Fragestellung**, ein Problem oder eine Vorgehensweise aus dem Arbeitsalltag

# So läuft ein Schulterblick ab...

- Eine Person **bietet an**, etwas zu zeigen – **oder fragt nach**, ob sie zuschauen darf.
- Die Interaktion findet direkt dort statt, wo das Thema auftritt: **am Arbeitsplatz**, am System, am Dokument.
- Materialien, Tools oder Hilfsmittel werden **live** verwendet.
- Die Dauer ist **kurz** – oft nur wenige Minuten.
- Der Schulterblick kann **spontan** oder **geplant** stattfinden.
- Er kann **einmalig** oder **anlassbezogen** sein oder **regelmäßig** genutzt werden.

# Worauf man bei der Einführung achten sollte (1)

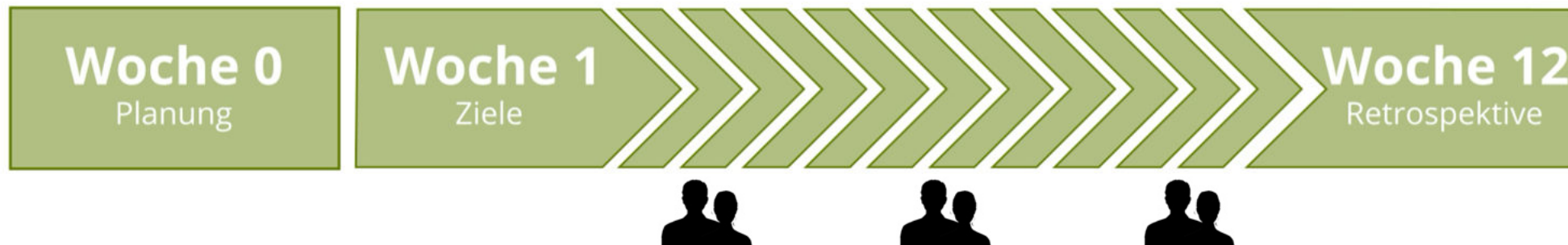
- Erhalte den **informellen Charakter** – so weit wie möglich
- Gib dem Format einen **Namen**
- Starte **niederschwellig**, teile die Erfahrungen
- Schlage **einfache Spielregeln** vor:
  - Jede\*r darf einladen oder anbieten
  - Jede\*r darf ablehnen oder verschieben
  - Der Zeitpunkt wird gemeinsam gewählt
  - Fokus auf kleine, konkrete Fragen („Wie machst du das genau?“)
  - Auf Geben und Nehmen achten

# Worauf man bei der Einführung achten sollte (2)

- Pflege das Kriterium »**Nützlichkeit**«
- Sorge für Austausch auf **Augenhöhe**
- Halte die **Sessions kurz** - weniger ist mehr
- Der Kern des Lernens liegt im „**Vorzeigen**“, also im konkreten Tun.
- Just **do & reflect!**

# Beispiel: »GfP Agile Lernreise mit Schulterblick«

- Agile Lernreisen seit 2019, angelehnt an lernOS
- Lernthema pro Quartal in Learning Circles (4-8 Personen)
- 13 Wochen-Zyklus, wöchentlicher Sync-Termin



- Ergänzung durch „Schulterblicke“ bei monatlichem Treffen

# Anwendungen & Varianten

- Talentprogramm:*
  - » Ich zeige euch etwas, das mir Produktivität gebracht hat«
- Team-Lernen:*
  - »Ich teile einen Hack...«
- Lern-Buddy
- »Blind Date«
- Schulterblick in und für die Gruppe
- Themenspezifische „Schulterblicke“
- AI-Anwendungen und Erfahrungen teilen
- ...

# Herausforderungen, die es zu beachten gilt

## □ „Doppelter Mut“:

- andere anzusprechen und nachzufragen.
- durchaus banale Aspekte, Alltägliches offen zu legen

## □ „Psychologische Sicherheit“ als Rahmen

## □ „Sharing is Caring“

## □ „Credit & Kudos“

Würdigung, Anerkennung, Lob und Respekt für Know-how-Weitergabe

# »Schulterblick« fügt sich gut ein in »New Learning«

- Unterstützt, »**Learning in the flow of work**«
- Nutzt »**Peer-learning**«, also lernen von und mit anderen
- Fokus liegt auf Lernen von »**Fertigkeiten und Skills**«
- Fördert »**Lernen im Team**«
- Ermöglicht »**Erfahrungslernen**«



# Utilisation

engl. utilization oder utilisation, franz. utilization f, von lat. utilis =  
»brauchbar, nützlich«

»Nützlichmachen«:


»*etwas augenscheinlich Nutzloses, Belangloses oder Schädliches wird in einer Weise neu betrachtet, gestaltet oder gebraucht, dass ein vorher nicht vorhandener Nutzen [...] entsteht.*«

(Hammel, 2011)

Der wurde vom dem amerikanischen Psychiater **Milton H. Erickson** geprägt. Er bezeichnet eine therapeutische Grundhaltung, die alles, was ein Patient mit in die Behandlung einbringt, ebenso wie Aspekte der Behandlungssituation für den Therapieerfolg einzusetzen versucht.



# Was sind eure Erfahrungen mit »Learning in the Flow of Work«?



learning  
beyond  
teaching



CORPORATE  
LEARNING  
COMMUNITY

