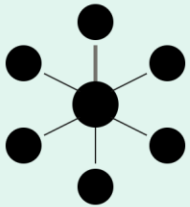


Peer-Ansätze in Unternehmen

Offener Austausch für Führungskräfte
19.6.2026



Barcamp

Großgruppen-Event



Commitment-Gespräch

Verbindlichkeit unter Gleichen



Umsetzungs-Buddies

Transfer nach Fortbildung



Diversitätsgruppen

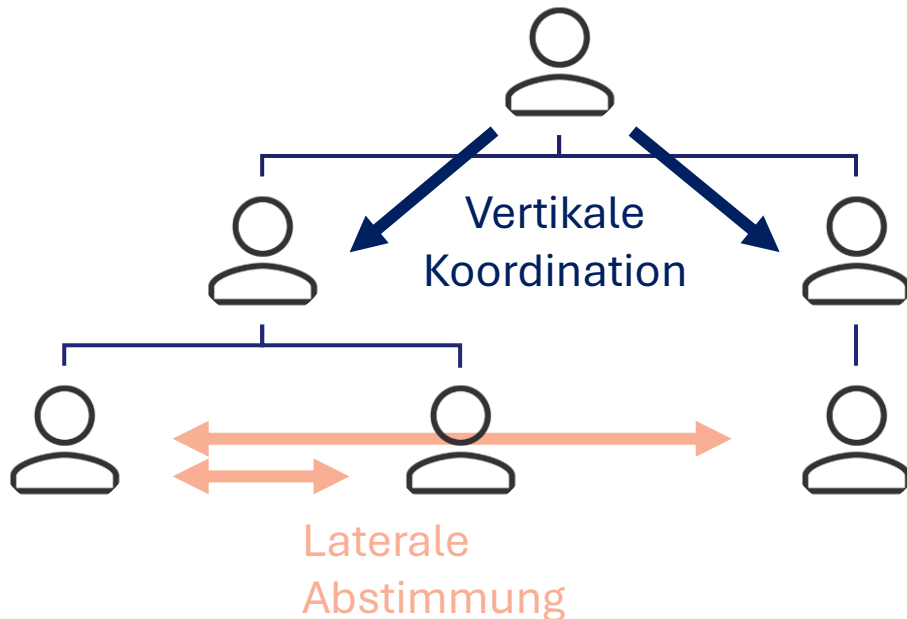
Raum für Erfahrungen

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Was sind Peer-Ansätze

Peer-Ansätze in Unternehmen (Peer-to-Peer) bezeichnen die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer zwischen Gleichgestellten – also Mitarbeitenden auf der gleichen Hierarchieebene – die nicht durch die Hierarchie gesteuert werden.



Ebenen:

- Zwischen 2 Personen
- Teamebene
- Teamübergreifend

Zwei Beispiele nicht aus Unternehmen

Buddy Doublings (ADHS)

- Wenn Aufgaben abarbeiten schwer fällt, insb. bei ADHS, hilft Buddy Doubling.
- Grundgedanke, zusammen arbeitet sich besser, auch wenn nicht die gleiche Arbeit gemacht wird.
- Eine zweite Person, die ebenfalls eine Aufgabe zu erledigen hat, wird per Video-Call, aber ohne Ton dazuschalten
- Funktioniert für Paper-Work (Steuererklärung), Lernen im Studium aber auch für Aufräumen



Übertragung: z.B.
Diszipliniert
arbeiten im Home-
Office

Zwei Beispiele nicht aus Unternehmen

Peer-Leader-International

- Jugendliche kommen zusammen, um eigene Projekte zu realisieren, die ihr Umfeld verbessern.
- Grundlage sind Workshops in Projektmanagement und Diskussionen zu Themen nachhaltiger Entwicklung.
- Erste Projekt war die „Iss-Was-Bude“ (gesunde Essens-Alternative auf Dorffesten), später kamen Workshops für andere Jugendliche oder eine Messe für Innovationen.
- Motivation entsteht durch ein Erleben von Gemeinschaft, durch Fahrten, Sommercamps, Auslandsreisen (raus aus dem Dorf) und durch Anerkennung.
- Inspiration kommt von internationalen Partnern, die mit ähnlichen Ansätzen arbeiten.
- www.peer-leader-international.org

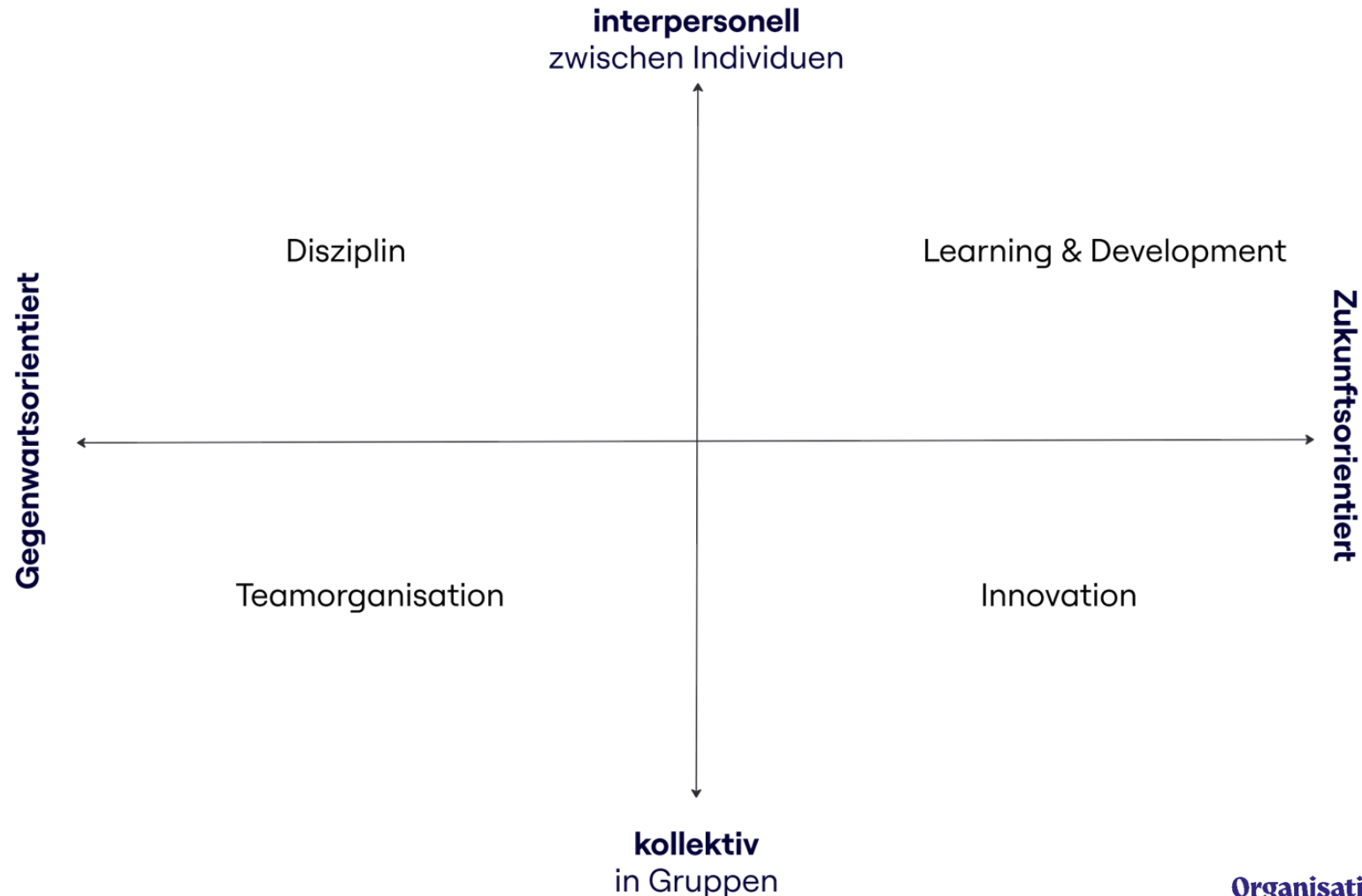


Übertragung: z.B.
eigene Projekte in
betrieblicher
Ausbildung

Kategorisierung von Ansätzen nach Zielen

Individuelles Well-being	Arbeitsergebnis/ Produkt
Beziehungen/ Kultur	Führung/ Steuerung

Kategorisierung von Ansätzen nach Ausprägungen



interpersonell
zwischen Individuen

Disziplin

Notizblock

Kollegiale
Hospitation

Entscheidungs-
tendem
(Doppelt-
besetzung)

Peer-
Account-
ability
Partner

Committment-
Gespräch

kollegiale
(Fall-)
beratung

Buddy-
Doubling
(ADHS)

kollegiale
Leistungs-
beurteilung/
Peer-
Assessment

Peer-Court - Gruppe
entscheidet selbst,
wie sie auf
gruppenschädliches
Verhalten reagiert

Gegenwartsorientiert

interpersonell zwischen Individuen

Learning & Development



Notizblock



Zukunftsorientiert

Innovation

Zukunftsorientiert

Themen-Cluster

Design Thinking

Open Space Technology

Pro-Action Café

Barcamp

Murmelgruppe

nachdenken,
ausprobieren,
NACHMACHEN

Peer-Leadergruppen
(Auftrag ein Projekt zu entwickeln)

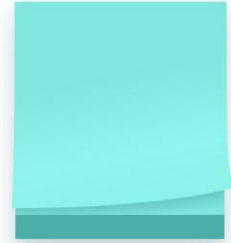
Hackathon

Promptathon :-)

Initiativ-Gruppen/
Intrapreneurship

Entscheidungen nach
Konsultationsprinzip

Notizblock



kollektiv
in Gruppen

Gegenwartsorientiert

Teamorganisation/ -kultur

Notizblock



Entscheidungs-
gremien/
Soziokratische
Kreise

bereichs-
übergreifender
Koordinations-
kreis

OKR Peer-
Reviews

Sprint-
Planning

inter-
professionelle
Fall-
besprechung

Arbeiten im
Tandem
(unter-
schiedliche
Kompetenzen)

Retrospektive

Austausch
über Umgang
mit psychische
Belastungen

interne Rollen-
klärung (z.B.
mit
Delegations-
poker)

LGBTQ+
Diversität-
Gruppen

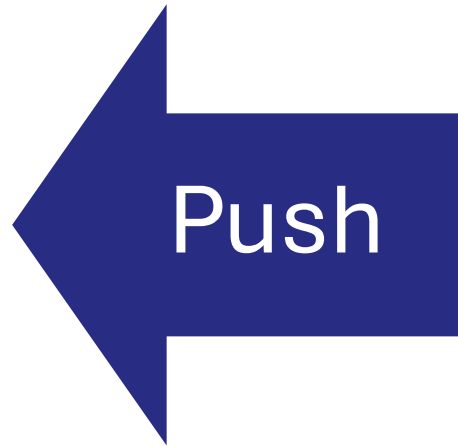
Team-
charter
Workshop

Kultur-
beobachtung
im Team

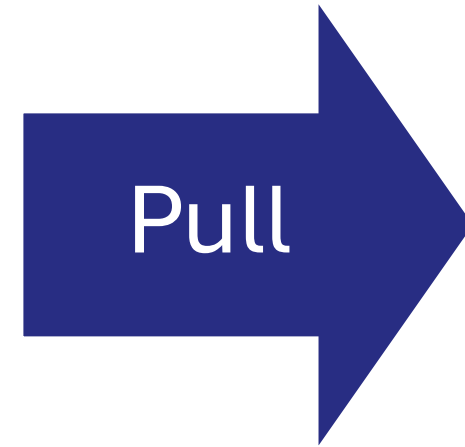
Peer-
Feedback

kollektiv
in Gruppen

Diskussion: Push oder Pull als Kulturfrage



Mitarbeitende werden selbst aktiv, sich mit anderen Mitarbeitenden zu vernetzen. Peer-to-Peer-Netzwerke entstehen von unten.

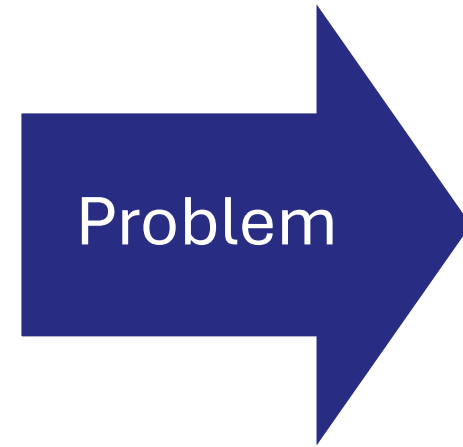


Mitarbeitende werden durch Führungskräfte zusammengebracht, um auf der Peer-Ebene die gesetzten Ziele zu erreichen.

Diskussion: Potenzial- oder problemorientiert



Mitarbeitende kommen zusammen, weil sie eine Idee haben, etwas bewegen wollen.



Mitarbeitende kommen zusammen, weil sie eine Not haben, ein Problem lösen müssen.

Diskussion: Benefits

- Diversitätsgruppen: Hier können Gefühle geäußert werden, die sonst nirgends ausgesprochen werden kann.
- Learning&Development wird nachhaltiger. Klassische Seminare haben ihren Zweck, aber nachhaltige Verankerung erfolgt besser in Peer-Strukturen.
- Mehr Selbstorganisation in Gruppen bzw. das Zulassen von Initiativen ermöglicht es Mitarbeitenden, ihre eigenen Stärken besser zu nutzen.

Diskussion: Einführung

- Wie kann ich Peer-Arbeit dezentralisieren? Ideal wäre, wenn es von selbst entsteht.
Ansätze: Großgruppenevents als Begegnungs- und Kristallisationsort. Incentivierung für Initiativgruppen mit Ideen.
- Nur nachhaltig, wenn Mitarbeitende freiwillig teilnehmen.
- Im kleinen Anfangen und dann skalieren. Positive Erfahrungen für Institutionalisierung nutzen.

Diskussion: Vorbehalte / Hindernisse

- Peer-Ansätze sind oft mit „Ich habe ein Problem“ assoziiert. Wie kann ich diese als produktive Gestaltungsräume positiv attribuieren?
- Flache Hierarchien vermitteln das Gefühl, dass die laterale Austauschebene bereits stark ist.
Frage: Was gibt es, was Mitarbeitende trotzdem nicht aussprechen würden, wenn die Geschäftsführung anwesend ist?
- In hartem Arbeitsumfeld gilt manchmal „Wissen ist macht“, was die Bereitschaft Wissen zu teilen, verringert.
- Unterschiedliche Arbeitsfelder und Anforderungen z.B. Buchhaltung, Produktentwicklung, Marketing erfordern ganz andere Denkmuster.

Mein Angebot

- Beratung bei der Gestaltung von Peer-to-Peer-Ansätzen in Unternehmen
- Moderation von Großgruppen-Events für Peer-Austausch und Entwicklung von Initiativen