Illustration 2: © Viacheslavikus – stock.adobe.com

In vier Schritten zu Wachstum und Zukunftsfähigkeit im Labor

Teil 2: Creation – Wie Lernen im Labor wirklich entsteht

Ein Beitrag von Steffen M. Schumacher

In einer neuen *ZT*-Artikelreihe stellt Coach Steffen M. Schumacher sein ID4C-Konzept vor: Inner Development for Communication, Creation, Culture & Change – ein Vier-Schritte-Rahmen, der innere Entwicklung mit der wirtschaftlichen Realität von Betrieben verbindet. Mit Beispielen aus dem Labor- und Unternehmensalltag und mit Fragen aus systemischem Coaching und Psychologie, die Laborinhaber direkt auf eigene Abläufe anwenden können. Teil 2 widmet sich dem Thema Creation.

bisher erschiene Beiträge der Artikelreihe

Eine alltägliche Situation im Labor: Morgen fällt eine Person aus und plötzlich wackelt mehr als nur ein Arbeitstag. Nicht, weil niemand im Team fachlich gut ist. Sondern weil an dieser Person Wissen hängt: kleine Handgriffe, Reihenfolgen, Abkürzungen, Entscheidungen im „Bauch". Genau da beginnt Creation. Unter anderem mit der Frage: Wie wird aus individuellem Können ein tragfähiger, lernbarer Prozess im Team? Die Dimension Creation in ID4C zielt auf Bildungsprozesse im Betrieb. Wissen weitergeben. Lernen ermöglichen. Ideen so klein schneiden, dass sie ausprobierbar werden. Und ja: auch die Haltung steht im Fokus, mit der wir all das tun.



© master1305 – stock.adobe.com

Creation heißt, Wissen nicht nur zu sammeln, sondern im Betrieb zu verankern.

Haltung gegenüber Azubi und Praktikant: Mitlaufen ist kein Lernen

Wo hast du den Satz zuletzt gehört: „Das haben wir schon immer so gemacht." Und was ist in dir passiert? Ein Schulterzucken? Widerstand? Vielleicht aber auch Sicherheit? Genau diese Stelle ist ein Prüfstein für Haltung. Denn „mitlaufen und schauen" klingt nach Einarbeitung – ist aber oft nur ein Abstellen von Verantwortung. Für den Azubi ist es frustrierend, weil er kaum greifen kann, woran „gut" überhaupt gemessen wird. Für den erfahrenen Techniker ist es ebenfalls wenig erquickend: Er soll Wissen weitergeben, bekommt aber weder Zeit noch die Rolle dafür (zum Thema Rollen haben wir uns in Teil 1 dieser Artikelserie – erschienen in der *ZT 4/26* – befasst). Und dann wundern wir uns, wenn Ausbildung nach Pflichtprogramm riecht.

Der Hebel hier ist simpel: Lernen durch Lehren. Wer erklärt, lernt doppelt. Nicht, weil er plötzlich schlauer wird – sondern weil er seine eigenen Routinen sichtbar machen muss. Und plötzlich tauchen neue Fragen auf: Warum mache ich das so? Woher weiß ich, dass es passt? Was ist mein Qualitätskriterium und wie formuliere ich es so, dass es jemand anderes nachbauen kann?

Wenn ein Betrieb diese Rolle ernst nimmt und sichtbar wertschätzt, entstehen zwei Effekte gleichzeitig: Der Techniker spürt: „Mir wird vertraut, ich darf ausbilden." Und das System gewinnt: Wissen wird benennbar, trainierbar, korrigierbar. Der Satz „machen wir schon immer so" verliert dann nicht durch Kampf seine Macht, sondern durch eine neue Kultur: Wir können es erklären, also können wir es auch weiterentwickeln.

Hausinterne Fortbildung: Wer lernt eigentlich von wem und in welcher Qualität?

Viele Labore investieren in Technik, aber Bildungsprozesse laufen nebenher. Fortbildung passiert dann zufällig: Jemand war auf einem Kurs, teilt die Eindrücke kurz, und nach zwei Wochen ist es wieder weg. Creation heißt aber, Wissen nicht nur zu sammeln, sondern im Betrieb zu verankern.

Ein paar Fragen, die ich im Business Coaching mit Betrieben stelle, helfen hier: Wer hält intern Fortbildungen und warum gerade diese Person? Gibt es dafür Zeit, Struktur, Erwartung? Wie wird gesichert, dass Wissen nicht nur „gehört", sondern im Alltag angewendet wird? Wo könnten Symbiosen entstehen: zwischen Erfahrenen und Jüngeren, zwischen Abteilungen, zwischen Labor und Praxis? Manchmal bringt auch ein externer Impuls Qualität, weil er blinde Flecken sichtbar macht. Entscheidend ist jedoch weniger, ob intern oder extern, sondern ob daraus ein Lernprozess wächst, der bleibt.

Hier passt mein Grundsatz, den ich als Berufsschullehrer selbst gelebt habe: Fördern – Fordern – Halten. Wer Menschen fördert, darf sie auch fordern. Und zwar mit der Botschaft: „Du bist wichtig im Betrieb (oder auch in der Berufsschulklasse). Wir investieren in dich – und wir erwarten auch Entwicklung." Das ist Wertschätzung mit Rückgrat. Und genau das hält Menschen eher im System, bevor sie innerlich kündigen.

Von der Idee zum Experiment: Innovation scheitert selten an Kreativität, sondern an Umsetzung

In vielen Betrieben gibt es Ideen. Gute sogar. Nur werden sie nicht zu Experimenten. Und ohne Experiment bleibt Innovation immer nur eine Diskussion. Ich verweise auch hier gerne an das Stichwort „Solution Talk statt Problem Talk" aus Teil 1 dieser Artikelserie.

Creation bedeutet deshalb auch: Ideen werden klein gemacht. Testbar und risikoarm. Ein Prototyp muss nicht schön sein. Er muss nur beantworten: Funktioniert es im Alltag? Ein neuer Übergabe-Standard, ein kurzer Lernbaustein, eine neue technische Lösung, ein geänderter Ablauf, neue Impulse im Onboarding – alles kann als Miniexperiment laufen statt als großes Projekt, das niemand mehr anfasst, sobald der Druck steigt.

Gleichzeitig bin ich ein Verfechter von Nachhaltigkeit: Wissen, das im Betrieb entsteht und Wachstum fördert, soll bleiben. In Routinen, Checkpunkten, kurzen Lernformaten und in Sprache, die alle teilen. Sonst starten wir mit jedem neuen Mitarbeitenden oder in jedem Jahr wieder bei null und wundern uns, warum Entwicklung anstrengend bleibt.

Creation ist der Moment, in dem im Betrieb etwas Neues entsteht: Gedanken, Lernschritte und Experimente. Aber ob daraus morgen noch etwas übrig ist, entscheidet das Klima, in dem sie landet. Wird probiert oder wird abgewertet? Wird Lernen gesehen oder als Zeitverlust behandelt? Wird ein Fehler genutzt oder bestraft? Genau an diesen stillen Regeln wird auch Kultur sichtbar. Und damit sind wir bei der nächsten Dimension von ID4C: Culture – zu lesen in der *ZT Zahntechnik Zeitung 6/26* (erscheint am 26. Juni).

Infos zum Autor

Steffen M. Schumacher
Systemischer Business Coach & Personal Coach
www.steffen-schumacher.de



ADT

54. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft Dentale Technologie e.V.

4.–6. Juni 2026

Besuchen Sie uns im Erdgeschoss,

primotec - Stand 15

Schwerpunktthema

Wandel meistern.
Schulter an Schulter.

PREMIOtemp MULTI PMMA

der **NEUE** Standard für gefräste Provisorien

PROVISORIEN ÄSTHETIK NEU DEFINIERT



Oberkiefer provisorische Kronen
von 17 auf 27 by Oliver Brix



Unterkiefer provisorische Kronen im Seitenzahnbereich,
Front provisorische Veneers by Oliver Brix

Kompromisslos natürliche Ästhetik

- Langzeitprovisorien
- temporäre Kurzzeitversorgungen
- prov. Kronen, Brücken und Veneers
- Prototypen und Mock-Ups für Implantatarbeiten
- temporär verschraubte Abutments
- individuell gefräste Interims-Prothesenzähne

PREMIOtemp PINK FLEX







- Beeindruckende Ästhetik durch mindestens fünf Farbverlaufsschichten
- Homogene Multicolorschichtung ohne Trennlinien zwischen den Schichten
- Sehr gute Kombination von Farbe und Transluzenz bei natürlicher Fluoreszenz
- Hoch biokompatibel, für Langzeitprovisorien bestens geeignet
- Beste Fräs- und Poliereigenschaften, hohe Biegefestigkeit
- Alle VITA-Farben plus Bleach (MULTI) und A0 (MONO) verfügbar
- Verschiedene Höhen (bis 30mm), für alle gängigen Fräsmaschinen
- Auch als monochromatische und transparente PMMA Ronden erhältlich

primotec® DIGITAL

Tel. +49(0)6172-99 770-0

www.primogroup.de
primotec@primogroup.de