



»WORKING OUT LOUD«

Zielstellung und Anwendung

Durch die WOL Methode wird die Zusammenarbeit der Mitarbeiter gefördert und ein Netzwerk an Wissen entwickelt. Die Mitarbeiter lernen voneinander und brechen alte Strukturen auf, die möglicherweise nicht mehr sinnvoll oder hilfreich sind. Von der Methode

profitiert sowohl jeder einzelne Mitarbeiter als auch das Unternehmen oder die öffentliche Verwaltung als Ganzes. Die Methode hilft, Beziehungen zueinander aufzubauen, Ziele gemeinsam zu erreichen, oder neue Themen zu erforschen, basierend auf der Arbeit und den Erfahrungen jedes einzelnen Mitarbeiters.

Ziel ist, sich Schritt für Schritt im Team näherkommen, eine organisatorische Veränderung, die sich gut anfühlt.

WOL ist eine Art Mindset, bei dem ein Mitarbeiter seinen Kollegen (dem Netzwerk) die eigene Arbeit frühzeitig zur Verfügung stellt und diese an einem Arbeitsprozess teilhaben lässt. Die Kollegen können ihre Meinung kundtun und dem Mitarbeiter ein Feedback geben. So lassen sich Optimierungspotenziale erschließen. Im Gegenzug lernt auch das Netzwerk von der Arbeit des Mitarbeiters. Erfolgreiche Prozesse lassen sich übernehmen, Fehler oder unvorteilhafte Arbeitsabläufe können vermieden werden. Ein Netzwerk kann auch interdisziplinär und Unternehmen übergreifend sein.

In der öffentlichen Verwaltung lässt sich das Prinzip sehr gut anwenden, da man sowohl innerhalb der eigenen Verwaltung aus dem Feedback der Kollegen Nutzen ziehen kann, als auch vom Feedback der Kollegen anderer öffentlicher Verwaltungen. Dennoch muss eine eigene Motivation vorhanden sein, das Netzwerk zu nutzen.

Vorgehensweise / Beschreibung der Methode

Ein WOL-Circle (12 Wochen) verläuft nach einem festgelegten Schema. In jeder Woche erfolgen die Aufgaben nach einer bestimmten Anleitung, die sich für kleine Gruppen aus dem Internet herunterladen lässt (<https://workingoutloud.com/en/circle-guides>). Nach 12 Wochen ist der Circle abgearbeitet und alle Beteiligten können nun ihre Vorteile aus der Methode beziehen. Die Treffen können persönlich stattfinden oder online (z.B. per Chat) je nach räumlicher Distanz zwischen den Mitarbeitern.

Jeder Mitarbeiter im Circle wählt sein eigenes Ziel. Die Treffen finden in einem vertraulichen Rahmen statt, sodass Raum für das Ausprobieren und Testen besteht. Durch die Anzahl von 4-5 Personen wird eine Atmosphäre geschaffen, die es den Teilnehmern erlaubt sich im kleinen Rahmen auszutauschen. Die Sitzungen bieten die Gelegenheit, neue Prozesse und Strukturen zu entwickeln und in kleinem Rahmen zu üben. Der Prozess gibt den Teilnehmern die Möglichkeit schrittweise Fortschritte zu machen und Beziehungen zwischen den Personen aufzubauen und zu intensivieren. Durch den vertrauten Umgang wird das Gefühl eines Wettbewerbs unterbunden.

Es ist hilfreich, die Treffen bereits im Voraus zu planen, um sicher zu stellen, dass alle Personen an den Treffen teilnehmen können. Ist eine Person verhindert, sollte das Treffen trotzdem stattfinden.

Abseits der wöchentlichen Treffen sollte des weiteren eine Plattform festgelegt werden, über die die Gruppe kommunizieren kann. So können Mitarbeiter schnell Fortschritte teilen oder Unterstützung finden. Wird ersichtlich, dass jemand aus dem Circle keine Fortschritte macht, wird das Arbeitstempo verlangsamt und Unterstützungen angeboten. Neben dem produktiven Teil darf natürlich auch der Spaß nicht fehlen, daher ist es durchaus eine nette Möglichkeit beispielsweise das 12. Treffen mit einem gemeinsamen Essen zu beenden.

Eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Teilschritte finden Sie unter <https://workingoutloud.com/de/circle-guides>.

Voraussetzungen

Zeit	Ein Treffen pro Woche (ca. 1h) á 12 Wochen
Teilnehmer	4 – 5 Personen pro Gruppe, bis zu 500 Personen
Hilfsmittel	Circle Cards, Raum (& Zeit)

Schnittstellen zu anderen Methoden

Eine agile Methode des Projektmanagements..

Schwierigkeitsgrad

Sehr einfach	Einfach	Mittel	Schwierig	Sehr schwierig
--------------	---------	--------	------------------	----------------

Literatur

<https://workingoutloud.com/de/home/>

Stepper, John (2018): Working Out Loud Circle Guide. Erste Schritte.

Stepper, J. (2015). Working Out Loud: For a Better Career and Life. Ikigai Press.