



Praxisberichte für Personaler vom HR-RoundTable

RoundTable NEWS

Ausgabe September 2017

PERSONALSUCHE

Der Kampf um die besten Talente

UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Mentale Fitness und Agilität im Unternehmen

PERSONALENTWICKLUNG

Working Out Loud und Emotionale Intelligenz

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Alles neu bei der bAV?

RECHT

AGG-Hopping und Tarifeinheitsgesetz

AUSLAND

Check-Out ohne Fallstricke



UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

„Beziehungslust statt Beziehungsfrust“

Prof. Dr. Markus H. Dahm, Digital Change Management Thought Leader, IBM Deutschland GmbH

Mit freundlicher Unterstützung:





„Working Out Loud“ als Lern- und Arbeitsansatz für die Digitale Transformation

Die Digitale Transformation erfordert neue Methoden für Arbeiten, Lernen und Veränderungen. Ein lebenslanges individuelles und organisationales Lernen wird zum zentralen Erfolgsfaktor für Unternehmen, um nachhaltige Veränderungen erfolgreich zu bewältigen. Eine Methode, die Mitarbeiter und Unternehmen dabei unterstützt, fit für die neue Arbeitswelt 4.0 zu werden und vertrauensbasiert zusammenzuarbeiten, ist „Working Out Loud“.

Das ist auch dringend notwendig, denn obwohl sich unsere Umwelt so rasant verändert, halten unsere Lern- und Arbeitsweisen kaum Schritt. Immer noch sitzen wir tagelang in Seminarräumen und arbeiten mit einseitigen Kommunikationstools, anstatt im Netzwerk zu lernen und zu arbeiten. Häufig fällt die Übertragung der Seminarinhalte ins Tagesgeschäft schwer, weil Lernen und Arbeiten losgelöst voneinander stattfinden. Und auch in der Kommunikation sorgt die Einbindung des Netzwerks nicht nur für bessere und schnellere Lösungen, sondern auch für belohnende Erfahrungen. Viele Unternehmen setzen bereits auf interne soziale Netzwerke (sogenannte Enterprise Social Networks) – doch in der Realität nutzen oft noch zu wenige Mitarbeiter das volle Potenzial dieser Collaborations Tools. „Learning off the job“ und Zusammenarbeit, wie sie heute stattfindet, sind somit häufig ineffizient – zumindest in der digitalisierten „VUCA“-Welt!

Lernen ist Arbeit und Arbeit ist Lernen

Genau hier setzt der von dem ehemaligen Deutsche-Bank-Manager John Stepper entwickelte Ansatz „Working Out Loud“ (oder kurz: WOL) an, den ich deswegen gern als „mentales Onboarding für die Digitale Transformation“ bezeichne. WOL beschreibt sowohl ein Set aus praktischen Techniken als auch das zugehörige Mindset. Diese Haltung zeichnet sich durch den Willen aus, durch das Teilen der eigenen Arbeit einen Beitrag für andere zu leisten und sinnerfüllte Beziehungen zu diesen Menschen aufzubauen. Working Out Loud ist also im wahrsten Sinne ein „lautes (sichtbares) Arbeiten“. Nur mit welchem Ziel denn eigentlich? WOL benötigt außer der richtigen Haltung auch eine Vorstellung davon, was man durch die eigene Arbeit erreichen will. Dieses Ziel bestimmt sehr stark die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Techniken in den sogenannten WOL Circles. Dies sind Arbeitsgruppen von vier bis sechs Personen, die sich zwölf Wochen lang jeweils für eine Stunde treffen, um gemeinsam an der Erreichung ihres individuellen Ziels zu arbeiten.

Bei WOL geht es um das Erreichen des bestmöglichen Ergebnisses zu beiderseitigem Vorteil. Solche „Win-Win-Lösungen“ gelingen auf Dauer nur mit der richtigen Einstellung. Daher ist das richtige „Sharing and Growth Mindset“ – eine positive, auf Entwicklung ausgerichtete und großzügige

Haltung – die zentrale Voraussetzung für WOL. Richtig angewendet wird es zum netzwerkbasierten Lern- und Arbeitsansatz für die Digitale Transformation.

WOL ist die Blockchain der digitalen Kollaboration

Häufig sind wir alle beim Netzwerken zu zurückhaltend und denken uns: „Was habe ich Person X denn schon zu bieten – der/die interessiert sich bestimmt nicht für mich...“ Meine Erfahrung ist: Wenn wir mit der richtigen Haltung auf Menschen zugehen, nehmen sie sich gern Zeit für uns und zeigen Interesse. Dies ist ein bemerkenswerter Effekt, den ich schon dutzendfach erlebt habe. Du kommunizierst bereits über eine gewisse Zeit online mit Menschen und wenn du sie dann persönlich triffst, ist es, als würde man sich schon lange kennen. Simon Sinek beschreibt diesen Effekt, den ein gemeinsames Mindset bewirken kann, wohl am besten: „When we’re surrounded by people who believe what we believe, something remarkable happens – trust emerges.“

WOL erzeugt genau diesen Effekt und sorgt dafür, dass selbst in der zunächst unpersönlichen digitalen Welt Vertrauen entsteht. Wir teilen unser „Warum“ – das, was uns antreibt – mit anderen und lernen sie kennen, lange bevor wir sie persönlich treffen. Was die Blockchain als Absicherung von Transaktionen in der digitalen Welt ist, ist WOL als vertrauensbildender Ansatz für die Zusammenarbeit in Zeiten der Digitalisierung.

WOL on the Job: Umsetzung in der Praxis

Wie aber lässt sich WOL konkret in Ihrem Unternehmen umsetzen? Dazu möchte ich kurz das Prinzip darstellen, nach dem die oben beschriebenen WOL Circle funktionieren. In einem „institutionalisierten“ WOL Circle arbeiten die Teilnehmer anhand von Circle Guides (<http://workingoutloud.com/circle-guides/>). Dies sind Checklisten, in denen das Prozedere der jeweiligen Woche beschrieben und mit Beispielen und ergänzendem Lesematerial angereichert wird. So definiert man etwa zu Beginn sein Ziel und erstellt eine Liste mit möglichen Kontakten, die bei dessen Erreichung helfen könnten. Zudem definiert man seinen Kontaktstatus und überlegt, welchen Beitrag man diesen Kontakten zukommen lassen könnte. Jeder Circle Guide enthält zudem Übungen, die





Links zum Weiterlesen

- Offizielle Homepage der WOL-Bewegung:
www.workingoutloud.com
- Offener WOL Circle im Rahmen des Corporate Learning 2025 MOOCathons:
<https://colearn.de/cl2025-wol-circle/>
- Interview „Sharing fängt mit Geben an“ mit Harald Schirmer (Continental AG):
<https://de.slideshare.net/haraldschirmer/sharing-fngt-mit-geben-an-interview-im-hr-performance-magazin>
- Erfahrungsbericht über den Einsatz von WOL von Katharina Krentz (Robert Bosch GmbH):
<https://www.linkedin.com/pulse/working-out-loud-bosch-katharina-krentz>

man in weniger als einer Minute machen kann – etwa eine SMS an jemanden schreiben mit den Worten „Ich denke gerade an Dich“ (das mag erst einmal merkwürdig klingen, funktioniert jedoch hervorragend). Grundsätzlich geht es darum, bei der Verfolgung der eigenen Ziele einen strukturierten Ansatz zu wählen, der auf die Kraft des Netzwerks setzt. Die Guides helfen den Teilnehmern des Circles dabei, einen gemeinsamen Arbeitsansatz zu finden.

Diese unternehmensinternen Circles sind meines Erachtens vor allem dann sinnvoll, wenn man ein eher kurz- bis mittelfristiges Ziel verfolgt und hierfür das Netzwerk im eigenen Unternehmen intensiv nutzen kann. Der strukturierte unternehmensinterne Ansatz ist zudem dann gut geeignet, wenn die notwendigen Kontakte schnell über entsprechende Medien ansprechbar und auf diesen sehr präsent sind. Gerade bei Führungskräften ist letzteres nicht immer der Fall. Daher sollte jeder für sich ausprobieren und herausfinden, ob dieser WOL-Ansatz sinnvoll ist. Eine Alternative wäre es, WOL vor allem außerhalb des eigenen Unternehmens zu betreiben – zum Beispiel über einen eigenen Blog zu einem spannenden Thema oder über soziale Medien, wie Twitter, Facebook oder YouTube. Bei beiden Vorgehensweisen stehen die folgenden Fragen und Erkenntnisse im Vordergrund:

- Finde heraus, was Erfolg für Dich persönlich bedeutet – was ist Dein „Warum“?
- Definiere Dein persönliches Ziel – was willst Du konkret erreichen?
- Erweitere bewusst Dein Netzwerk – wer kann Dir bei Deinem Ziel helfen?
- Finde die für Dich passenden Kanäle/Medien. Sei präsent – online und offline!
- Zeige Interesse an inspirierenden Personen. Äußere Feedback und Wertschätzung!
- Sprich interessante Personen einfach an – es ist ungewohnt, tut aber nicht weh!
- Teile eigene Gedanken und Erkenntnisse mit anderen – erwarte dafür nichts!
- Finde Deine persönliche Verknüpfung von Lernen und Arbeiten!
- Bringe Menschen innerhalb Deines Netzwerks miteinander in den Dialog!
- Bleibe nicht stehen und erweitere Dein Netzwerk fortlaufend!

Eigentlich ist WOL damit nichts Neues – es geht eher darum, bestimmte (vielleicht nicht so häufig eingesetzte) Verhaltensweisen, die wichtig für das Gelingen zwischenmenschlicher Interaktion sind, solange gezielt und bewusst zu nutzen, bis sie in Fleisch und Blut übergegangen sind. Wenn diese dann auch noch auf das schon angesprochene Mindset treffen – dann ist WOL ein unglaublich starker Ansatz, um die eigenen Ziele zu erreichen und auch anderen dabei zu helfen, erfolgreich zu sein: „Working means applying for success – Working Out Loud means helping success to find you!“

Wenn Sie jetzt Lust bekommen haben, mehr über WOL zu erfahren oder diese Methode auch in Ihrem Unternehmen auszuprobieren, freue ich mich auf den Austausch mit Ihnen!



DR. SEBASTIAN HOLLMANN

HR Strategy

Continental AG

E-Mail: Sebastian.Hollmann@conti.de