

# FIVE ELEMENTS of WORKING OUT LOUD

John Stepper



Sketchnote by: Tanmay Vora | @tnvora | QAspire.com

**5 Menschen.  
1 Stunde.  
12 Wochen.  
Ziele erreichen  
mit WOL.**

Christine Gebler, Stadt Heidelberg  
Katharina Jelitto, Stadt Wolfsburg  
Alessa Kaus, Stadt Wolfsburg

Heidelberg



# Working-out-loud

**Persönliche Entwicklung, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung**

Christine Gebler

Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg

[www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de)

# Überblick

Was ist  
WOL?

Wie läuft ein  
WOL-Circle  
ab?

Was bringt  
WOL?

Wie in WOL  
einsteigen?

# Was ist WOL?

WORKING OUT LOUD

ÜBER MICH / BÜCHER / FÜR DICH / FÜR DEIN UNTERNEHMEN / FAQ / BLOG / RESOURCES

De

in f



Für dich



Baue in nur einer Stunde pro Woche Beziehungen

Für dein Unternehmen



Eine einfache, adaptierbare Methode, um



**Gründer:** John Stepper, USA

**Grundidee:** mit Unterstützung anderer ein persönlich gesetztes Ziel erreichen.

**Form:** WOL-Circle

**Zutaten:**

- 4 – 5 Menschen
- 12 Wochen
- 1 Stunde
- Leitfaden

# Wie funktioniert WOL?

## WOL-Circle-Team

### WORKING OUT LOUD CIRCLE GUIDE ERSTE SCHRITTE

ERSTELLT VON JOHN STEPPER

Version 6.0 - Mai 2020

## WOL-Guide +

#### WOCHE 1:

### Fokussiere dich auf dein WOL Ziel

#### Was dich in dieser Woche erwartet

Nachdem du in der letzten Woche die anderen Teilnehmenden deines Circles besser kennst, wirst du in dieser Woche dein persönliches Ziel. Im Anschluss geht es darum, wie du dieses Ziel erreichen könntest (beispielsweise, weil sie für dich einen Weg in Richtung Zielerreichung zu zeigen.

Wir werden in Bezug auf dein Ziel oder auf den Weg, den du eingeschlagen hast, dein Ziel zu erreichen. In deinem WOL Circle wird jeder Teilnehmer seine eigene Rolle übernehmen und euch dabei unterstützen, den notwendigen Mut und die Kompetenzen zu entwickeln, euer individuelles Ziel über Vernetzung zu erreichen.

#### Vorgeschlagene Agenda

Von nun an trifft ihr euch in den folgenden etwa 12 Wochen jeweils rund eine Stunde, um über eure Erfahrungen und über eure Lernfortschritte zu reflektieren. Die Circle Guides bieten dafür jede Woche einen strukturierten Ablauf, wobei die genannten Minutenwerte lediglich als Vorschlag zu sehen sind. In der Gruppe verwendet ihr so viel Zeit auf die jeweiligen Aufgaben, wie ihr benötigt. Grundsätzlich ist nur wichtig, dass ihr vorankommt und alle Übungen zeitlich schafft. In „Erste Schritte“ wurden bereits die Rollen von Teilnehmer und Moderator vorgestellt. In jedem Fall solltet ihr euch – idealerweise rotierend – diese beiden Rollen jede Woche im Voraus vergeben, um im Sinne des Prozesses gemeinsam voran zu kommen.

Vermeidet möglichst, die gesamte gemeinsame Zeit mit Diskussionen zu verbringen, die euch davon abhalten, den nächsten praktischen Schritt zu tun. Wenn ihr mehr Zeit für Gespräche braucht, könnt ihr überlegen, die Übungen individuell vor dem Circle Treffen durchzuführen, damit ihr genug Zeit habt, um wirklich voranzukommen. Übungen im Treffen oder vorher – eure Entscheidung; nur auf eines kommt es an: Ihr solltet euch gemeinsam geeinigt haben.

WOL CIRCLE GUIDE: WOCHE 1



1. Wöchentlicher Vorschlag für die Arbeit für das Ziel
2. Circle dient als Austausch- und Reflexionsrunde

# Das persönliche Ziel....



Es ist Dir wichtig.

Erfahrungen  
anderer können  
weiter helfen.

Es ist als Lernziel  
gestaltbar.

In zwölf Wochen  
sind Fortschritte  
erzielbar.

Es weckt Gefühle,  
Interesse und ist  
anspruchsvoll,  
aber machbar.

# Beispiele für eine WOL-Session

---

## VORGESCHLAGENE AGENDA FÜR WOCHE 5

---

1. Check-in	10 mins
2. Übung: So viel zu bieten	15
3. Diskutiert die "Fakten über dich"	10
4. Übung: Stelle eine persönliche Verbindung her	20
5. Teile deine Vorhaben	5

---

## WOCHE 6

---

1. Check-in	10 mins
2. Übung: Wer bist du?	10
3. Übung: Aktualisiere dein Hauptprofil	20
4. Übung: Leichter Verbindungen knüpfen	15

---

## VORGESCHLAGENE AGENDA FÜR WOCHE 7

---

1. Check-in	10 mins
2. Übung: Ein Brief von deinem zukünftigen Ich	20
3. Sprecht über eure Briefe	15
4. Übung: Teile deine Ziele	10
5. Teile deine Vorhaben	5

# Meine Erfahrungen: im WOL gemeinsam Wachsen



# Reflektion: Meine Erfahrungen mit WOL

## Inhaltlich

- Gute Führung durch die 12 Wochen mit den Guides
- Persönliche Notizen
- Sichtbarer werden als Mensch, Experte, Kollege etc. (auch abhängig vom Ziel), macht mutiger, hängt aber auch von der eigenen Position und Präferenz ab - Schwerpunkt liegt also auf der Präsenz in sozialen Medien

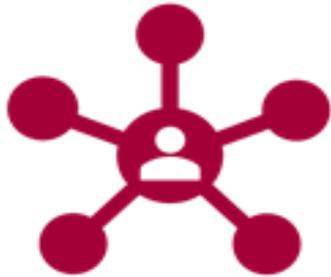
## Ziel erreichen

- Gute Unterstützung in der Beschäftigung mit dem Ziel
- der nächste WOL-Termin ist reminder und sanfter Treiber
- TOP-Listen erhalten eine neue Bedeutung ;-)

## Team

- Zusammenwachsen mit den anderen Circle-Menschen, Zugewandtheit, offener Austausch
- Bewusstsein für Zusammenhalt und das Teilen von Inhalten und Dingen mit anderen wächst, gute Hinweise aus der Außen-Perspektive

# Persönliches Fazit



Wertvoller Austausch



Unterstützung



Ziel erreicht!?  
Jedenfalls Schritte  
weiter...



Mehr Bewusstsein  
über Medienpräsenz

WOL-Circles können regelmäßige, gute, kollegiale Beratung und Intervention sein. Wie der Circle läuft, hängt davon ab, wie sehr sich die Mitglieder einlassen und vertrauen.

# Kann WOL in Organisationen wie einer Stadtverwaltung funktionieren?

1. Ausgangspunkt und Haltung: persönliche Entwicklung von Beschäftigten fördert die Entwicklung der Organisation
2. Vernetzung innerhalb der Organisation fördert die Überwindung der Silogrenzen – Voraussetzung: die Circles werden intern gebildet
3. Persönliche Guides nutzen oder Guides für Organisationen nutzen (kostenpflichtig) → Info zweiter Teil zu unserer Community of Practice in Gründung
4. Ggfs. Rahmenangebot schaffen
5. Einbindung in das PE/OE-Konzept, in einen direkten und persönlichen Kontext
6. Klärung: Arbeitszeit ja/nein



**I. AUSGANGSLAGE**

**II. UMSETZUNG DER PILOTZIRKEL**

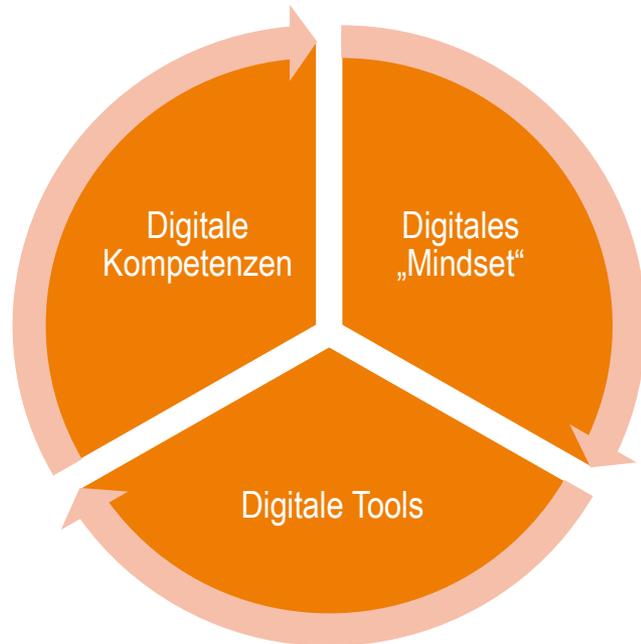
**III. FAZIT AUS DEN PILOTZIRKELN**

**IV. WOL IN DER STADTVERWALTUNG?**

**V. COMMUNITY OF PRACTICE**



# AUSGANGSLAGE: DIGITALER WANDEL



- Aus- und Aufbau digitaler Kompetenzen
- Bedarf neuer Lernformate mit höherem Fokus auf Lerntransfer
- Empowerment: Aktive Rolle der Mitarbeitenden bei ihrer eigenen Weiterentwicklung

Sebastian Hollmann, HR Strategy Continental

# UMSETZUNG DER PILOTZIRKEL



- Zirkel 1: 4 Teilnehmende  
(Personalentwicklung und ZOM)
- Zirkel 2: 4 Teilnehmende (HR-ler\*innen  
verschiedener Organisationen)
- Februar bzw. März bis Mai bzw. Juni 2021
- 12 virtuelle Treffen à 1 Stunde

# FAZIT AUS DEN PILOTZIRKELN

## Nutzen von WOL für die Organisation

- Wissensmanagement:
  - Wissen wird geteilt
  - Kompetenzen werden sichtbar gemacht
  - Ressourcen besser genutzt
  
- Personalentwicklung:
  - Förderung digitaler Kompetenzen
  - „Empowerment“ der MA als proaktive Lernende
  - Hoher Transferbezug „Learning on the Job“



# FAZIT AUS DEN PILOTZIRKELN

## Nutzen von WOL für die Organisation

- Organisationskultur:
  - Beitrag zu einer der vernetzten, lernenden Organisation
  - Abkehr vom Silodenken
  - Förderung einer Innovationskultur
  - Förderung wertschätzender Kommunikation
- WOL als "Change Tool"



# WOL IN DER STADTVERWALTUNG?



**Ja**, jedoch unter Berücksichtigung gewisser Rahmenbedingungen...

A) Einsatz der bestehenden WOL Guides (bis zu 20 Lizenzen kostenfrei)

- Handlungsempfehlung
- Begleitung durch Mentor\*innen

B) Entwicklung eines eigenen verwaltungsspezifischen Guides

- Kosten (finanziell/personell)



# WOL IN DER STADT VERWALTUNG



## Das haben wir geplant:

- WOL wird 2022 im Rahmen des internen Qualifizierungsprogrammes angeboten
- Zwei Startzeiträume (Frühjahr und Herbst) mit Kick-Off Veranstaltungen
- Privates und berufliches Ziel möglich
- Begleitung der Zirkel durch Mentor\*in zum Kick-off, zur Halbzeit und zum Ende
- Ansprechpartnerinnen/Beraterinnen bei Bedarf



# COMMUNITY OF PRACTICE

## Wer sind wir?

- Seit der Kontaktaufnahme im 1. HJ 2021 stehen wir mit Christine Gebler im Austausch
- Aktuell sind wir mit 5 Kommunen im Austausch
- Wir stehen alle mit WOL mehr oder weniger am selben Punkt
- Kick-off im Dezember 2021, um über unsere Zielsetzung als Community of Practice (CoP) zu sprechen



# QUELLEN FÜR INFOS ZU WOL

1. Website von John Stepper: <https://workingoutloud.com/de/home/>
2. Blogbeitrag zu meinen Erfahrungen <https://agile-verwaltung.org/2020/06/25/5-menschen-1-stunde-12-wochen-erfahrungen-in-einem-digitalen-wol-circle/>
3. Blogbeitrag zu anderen Erfahrungen mit WOL <https://agile-verwaltung.org/2021/04/13/unser-wol-circle-bericht-einer-bitteren-niederlage/#more-11122>
4. [Vortrag Sebastian Hollmann zu WOL auf der Cebit 2018](#)
5. ...und viele weitere Einträge im www

# Danke für eure Zeit...

Christine Gebler  
Abteilung Strategische Personalentwicklung  
und Changemanagement  
Personal- und Organisationsamt  
Stadt Heidelberg  
Rathaus, Marktplatz 10  
69117 Heidelberg

Tel. 06221 58 11600  
christine.gebler@heidelberg.de

[www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de)



Alessa Kaus  
Geschäftsbereich Personal,  
Personalentwicklung  
Stadt Wolfsburg  
Pestalozziallee 1  
38440 Wolfsburg

Tel. 05361 28 2280  
alessa.kaus@stadt.wolfsburg.de

[www.wolfsburg.de](http://www.wolfsburg.de)



Katharina Jelitto  
Referat für Zentrales  
Organisationsmanagement  
Stadt Wolfsburg  
Porschestraße 49  
38440 Wolfsburg

Tel. 05361 28 1405  
katharina.jelitto@stadt.wolfsburg.de

[www.wolfsburg.de](http://www.wolfsburg.de)

