

## Wenn alle WOL wollen

*Tim Beckmann, Deutscher Sparkassenverlag*

In der Arbeitswelt der Zukunft ist Vernetzungskompetenz essenziell – für den einzelnen Mitarbeiter und für das ganze Unternehmen. Einem Begriff begegnet man öfter: "Working Out Loud".

Markus Teichert, Vorstandsmitglied der Sparkasse Duderstadt, ist erklärter Fan: "Working Out Loud macht die Arbeit im digitalen Zeitalter menschlicher. Dank netzwerkender und transparenter Zusammenarbeit finden wir schnellere und bessere Antworten auf Fragen, die in unserer komplexen Welt allein nicht mehr so einfach zu lösen sind.“ Er hat die Lernmethode zusammen mit weiteren Interessierten aus der Sparkassen-Finanzgruppe verinnerlicht – beim ersten institutsübergreifenden "WOL-Circle" des Verbunds. Zunächst aber: Wie funktioniert WOL? Und was soll es einem bringen?

WOL ist eine Peer-Coaching-Methode, meint aber auch eine Arbeitshaltung. Eine Kleingruppe trifft sich virtuell oder persönlich im Circle. Konsequenterweise einmal wöchentlich, für eine Stunde, meistens über zwölf Wochen hinweg. Jeder hat sich ein individuelles Ziel gesetzt. Gegenseitig tauscht man sich aus, unterstützt und motiviert die anderen bei ihrer Zielerreichung – möglicherweise auch mal im späteren Leben als Sparringspartner. Einer aus der Kleingruppe übernimmt die Moderation, oder man wechselt sich ab. Denn mit begleitenden Übungen – den im Internet frei verfügbaren Circle Guides – lernen die Teilnehmer offen, selbstorganisiert sowie interdisziplinär zu arbeiten.

"Im Circle stellten alle fest, dass WOL über Vertrauen, Offenheit, Austausch, Vernetzung und großzügiges Teilen von Informationen zu besseren Lösungen jedes Einzelnen führt“, berichtet Werner Schilli, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Braunschweigischen Landessparkasse (BLSK). Working Out Loud bedeute eine andere Art des Umgangs miteinander, eine Haltung. „Man merkt, dass man sehr schnell zueinander kommt und sich echtes Vertrauen aufbaut. Außerdem ist man schnell bereit, auch etwas von sich preiszugeben.“ Ohne das Denken in Hierarchien und Linienverantwortung komme man zu mehr Meinungen und Ansichten – und damit neuen Lösungsvorschlägen. "Ich habe gelernt, die Sichtweisen anderer noch mehr einzubeziehen, was den Informationsbogen größer schlägt", betont Schilli.

Das bestätigt Anja Schneider: "Man lernt, sich nicht nur auf Personen zu fokussieren, die mit der eigenen fachlichen Brille unterwegs sind." Laut der Geschäftsbereichsleiterin beim Sparkassenverband Niedersachsen (SVN) erfahre man durch WOL bewusster, welchen Mehrwert eine spartenübergreifende, hierarchieunabhängige und, wie in diesem Fall, sogar überbetriebliche Zusammenarbeit für ein eigenes Thema bedeutet. Das heißt aber auch, dass man die Informationsweitergabe an externe Personen durch den WOL-Kreis nicht immer steuern kann. "Das muss man dann auch aushalten können." Ihr persönliches Ziel: genügend Teilnehmer sammeln für eine "Werkstatt.Regional.Digital". Hier sollen Sparkassen mit Firmenkunden gemeinsam Ideen entwickeln, die die Region voranbringen, die Zusammenarbeit mit Kunden verbessern und letztlich neues Geschäft für die Häuser generieren.

### **Netzwerk mit Schneeballeffekt**

Marion Straub, Themenverantwortliche für den Digitalen Arbeitsplatz bei der Versicherungskammer, sagt: "Jeder von uns denkt, er arbeite sowieso in einem Netzwerk. Aber der Schlüssel der WOL-Methode ist, dem Netzwerk uneigennützig auch etwas zu geben." Das schaffe eine gute Basis und eine Art positiven Schneeballeffekt: "Jeder kennt wieder jemanden, der irgendwie zu einer Lösung beitragen kann." Ihr persönliches Ziel ist es, eine bestimmte Anzahl von Führungskräften für das geplante hausinterne Enterprise Social Network einzuspannen. Und sie ist überzeugt: "Ich bin wesentlich erfolgreicher unterwegs, seit ich die WOL-Methoden bewusst anwende."

Im Januar endete der erste vom DSV begleitete WOL-Circle mit dem zwölften Treffen. Heute sind die Teilnehmer immer noch virtuell vernetzt und tauschen sich monatlich aus, etwa über den Transfer der Methode im jeweiligen Unternehmen. Bei der Versicherungskammer unterstützt Marion Straub mit WOL die digitale Transformation des Konzerns: "Raus aus dem Silo, übergreifend denken, Teams interdisziplinär vernetzten, um Lösungen zu finden." Dafür bringt sie mehrere WOL-Circles an den Start. Vor kurzem endete die Bewerbungsfrist; Marion Straub freut sich über das große Interesse.

### **Deutschlandweites WOL-Angebot geplant**

In der BLSK coachen Werner Schilli und Abteilungsleiter Lars Dannheim je einen neuen WOL-Circle mit Führungskräften. Nach der Sommerpause soll jeder der Teilnehmer wiederum einen weiteren Circle anstoßen: dann für einen Praxisfall, den S-Zukunftscampus, eine Art interne Denkwerkstatt. Für Sparkassenmitarbeiter in Niedersachsen plant Anja Schneider WOL-Angebote. Dank der im Web frei beziehbaren Circle Guides will sie mittels Auftakttreffen nach dem Schneeballprinzip sparkasseneigene Circles ins Rollen bringen. Und parallel arbeitet sie mit dem

DSV daran, für ein deutschlandweites WOL-Angebot passende Strukturen und Unterstützung zu finden.

Ebenso hat sich die Sparkasse Duderstadt auf den Weg gemacht: Markus Teichert unterstützt aktiv interne und externe WOL-Vorhaben. "Weil es hilft, das existierende Wissen der Finanzgruppe transparenter zu machen und so besser zu nutzen. Da liegen Potenziale ohne Ende."

## **Working Out Loud: Daten, Fakten, Informationen**

Wer Interesse an einem überregionalen WOL-Circle hat, kann sich gern bei Markus Teichert melden. Unter seinem

[Linkedin-Profil](#)

sind seine persönlichen WOL-Berichte hinterlegt.

Geplant ist, dass Teichert, Schilli und weitere WOL-Praktiker im September auf dem Business-Festival der DSV-Gruppe,

[Scope 19](#)

, live über ihre Erfahrungen berichten. Mit auf der Agenda: ein interaktives WOL-Onboarding, sodass sich noch auf der Veranstaltung in Offenbach neue institutsübergreifende WOL-Circles finden können.

Übrigens funktioniert WOL unabhängig vom eingesetzten Kollaborationstool (beispielsweise O365, IBM Connections, Slack, Confluence). Der DSV unterstützt bei der Auswahl und coacht auf Wunsch institutsübergreifende Circles.

Mehr Informationen zu Working Out Loud und den Circle Guides

[im Internet](#)

Liest man das 2016 erschienene Buch "Working Out Loud" von John Stepper, fällt schnell auf: Viele Übungen beruhen auf bewährten Prinzipien und nutzen digitale Tools wie den Video-Chat.

Ein Verdienst von Stepper: Die Lernmethode kann praktisch jeder anwenden. Die Teilnehmer eines Kreises (Circle) von bis zu fünf Personen mit unterschiedlichen Kompetenzprofilen aus verschiedenen Bereichen organisieren ihre Treffen mithilfe der Übungsanleitungen für jedes der einstündigen Treffen über zwölf Wochen hinweg. Jeder Teilnehmer arbeitet auf ein persönliches Ziel hin.

Gleichgesinnte unterstützen Gleichgesinnte im vertrauten Kreis beim "Social Learning". Jede Frage ist erlaubt; Trainer und Seminarraum sind nicht notwendig, weshalb man von Peer-Coaching spricht.

WOL wurde in den vergangenen Jahren zur Erfolgsgeschichte, auch in deutschen Unternehmen. Unter den Anwendern sind Audi, BMW, Bosch, Continental, Daimler, Siemens, die Telekom und auch Mittelständler. Erste Sparkassen machen sich ebenso auf den Weg: Ein Vorreiter war die Ostsee-Sparkasse Rostock. Initiativen finden sich bei der Berliner Sparkasse, der Versicherungskammer und weiteren Instituten der Finanzgruppe.

Tim Beckmann, Deutscher Sparkassenverlag: Wenn alle WOL wollen, in SparkassenZeitung (22. Juli 2019). URL: <https://www.sparkassenzeitung.de/arbeits-leben/wenn-alle-wol-wollen.html>. Abgerufen am: 23. Juli 2019



Scannen Sie diesen Code mit Ihrem Smartphone  
und lesen Sie diesen und weitere Beiträge online