Erfahrungen mit WOL		
Alle Angaben basieren auf Eigendeklaration der genannten Unternehmen. *Umfrage: Sabine Schritt*	 **Tabea Knecht** Leitung Produktmanagement, Anlagebewirtschaftung, Bildung, SBB, Bern	 **Max Gissler** Personal- und Organisationsentwicklung, Schweizerische Post, Bern
1. Wie definieren Sie Working Out Loud?	WOL ermöglicht den Mitarbeitenden, im Team eigenverantwortlich an einem persönlichen Ziel zu arbeiten. Dabei ist die Unterstützung dieses Teams durch den Circle ein zentraler Faktor zum Erfolg. WOL deckt Verhaltensmuster oder Gewohnheiten auf, die uns in der Weiterentwicklung hindern könnten, und animiert dazu, diese zu hinterfragen und zu verändern.	Mit der Methode ist es möglich, in einer kleinen Gruppe von vier bis sechs Personen persönlich gesteckte Ziele zu verfolgen. Wichtig sind der selbstorganisierte Ansatz des Lernens sowie folgende Prinzipien: bestehende Beziehungen pflegen und neue aufbauen, Wissen und Erfahrungen teilen, die eigene Arbeit sichtbar machen.
2. Wie hat alles angefangen und welche Bedeutung hat WOL heute für Ihr Unternehmen?	Zurzeit hat WOL noch keine grosse Bedeutung für unsere Gesamtunternehmung, auch wenn schon einige Mitarbeitende in einem Circle aktiv sind. Wir investieren viel in die eigenverantwortliche Entwicklung der Mitarbeitenden und Führungskräfte. WOL eignet sich hierzu als Methode sehr gut. Angefangen hat alles mit unserer Teilnahme an einem Event mit John Stepper bei der Swisscom im Oktober 2018. Danach haben wir einen Circle gestartet.	Die Prinzipien von WOL entsprechen der strategischen Ausrichtung der Personal- und Organisationsentwicklung bei der Post: Lernen soll zunehmend selbstinitiiert und in Netzwerken über die Teamgrenzen hinaus stattfinden. Die stetige persönliche Entwicklung muss noch stärker in der Kultur verankert werden. Nach einem Treffen mit John Stepper im Herbst 2018, das von Fachspezialisten aus der HR-Entwicklung angeregt wurde, können Mitarbeitende seit Anfang 2019 die Methode ausprobieren.
3. In welchem Bereich setzen Sie WOL ein und was erhoffen Sie sich davon?	Wir setzen WOL (noch) nicht gezielt ein. Damit die Methode Erfolg hat, ist eine starke Eigenmotivation erforderlich, und diese muss selbstgesteuert bei den Mitarbeitenden und Führungskräften vorhanden sein. Wir können dies aber fördern, indem wir Chancen und Wirkungsmöglichkeiten von WOL aufzeigen. Das erreichen wir über positive Erlebnisse und wichtige Erkenntnisse aus den Circles, die unternehmensweit geteilt werden. Wir sind zuversichtlich, mit WOL die Eigenverantwortung stärken und die teamübergreifende Zusammenarbeit fördern zu können.	WOL ist bei der Post eine Graswurzelinitiative und beginnt gerade erst zu wachsen. Interessierte Mitarbeitende können sich mittels eines postinternen WOL-Circle-Finders einen bereichsübergreifenden Circle suchen und mitmachen. Die Mitarbeitenden der Post sollen mit dieser Methode ihre persönlich gesteckten Ziele erreichen, ihr Potenzial erkennen und einsetzen. Zudem unterstützt sie die Mitarbeitenden dabei, sich über Abteilungen und Unternehmen hinweg zu vernetzen und zusammenzuarbeiten. WOL fördert sowohl die Arbeits- und Lernkultur als auch die Innovationskraft der Post.
4. Wie sind Ihre bisherigen Erfahrungen?	Wichtig ist, dass die Motivation vorhanden ist, während zwölf Wochen am persönlichen Ziel zu arbeiten. Vorteilhaft ist, dass das Vorgehen jede Woche klar vorgegeben ist und sich der Circle daran orientieren kann. Für die fixen wöchentlichen Treffen muss man sich Zeit nehmen. Diese ist aber in die eigene Entwicklung sowie das persönliche Netzwerk gut investiert. Ich bin seit Anfang des Jahres in einem Circle aktiv und finde es erstaunlich, wie schnell eine gewinnbringende Vertrauensbasis aufgebaut wird. An mir selbst habe ich Gewohnheiten aufgedeckt, die mich teilweise daran hindern, Erfolg zu haben.	Die Methode lässt sich gut in den Arbeitsalltag integrieren. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die Mitarbeitenden den kollaborativen Ansatz und das gemeinsame Lernen sehr schätzen und davon in ihrem Berufsalltag profitieren. Der netzwerkorientierte Lernansatz fördert selbstorganisiertes Lernen, bereichsübergreifende Kollaboration sowie das Kennenlernen digitaler Tools für die Zusammenarbeit. Mit der WOL-Methode muss man jedoch seine Komfortzone ein Stück verlassen. Um die Übungen durchzuführen, braucht es immer wieder Selbstüberwindung.
5. Was sind Ihre weiteren Pläne mit WOL?	Ich werde meinen Circle Mitte April abschliessen und die Erkenntnisse in einer unternehmensinternen Gruppe teilen. Ausserdem bin ich zusammen mit zwei Kolleginnen aus dem Bereich Kultur & Leadership dabei, das Mindset von Working Out Loud zu verankern und das Potenzial von Lernen und Zusammenarbeiten in Communitys vermehrt auszuschöpfen.	In einem ersten Schritt geht es darum, Erfahrungen im Arbeitsalltag zu sammeln. Danach evaluieren wir weitere Einsatzmöglichkeiten der Methode im Unternehmen. Ziel ist, dass möglichst viele Mitarbeitende in den unterschiedlichen Bereichen der Post WOL ausprobieren und das Potenzial dieser Methode erkennen. WOL soll innerhalb der Post möglichst schnell wachsen.

Ernesto Izquierdo Global Community Manager, Internationales Komitee vom Roten Kreuz (IKRK), Genf	**Julia Müller** Leadership Development & Performance Practices, F. Hoffmann-La Roche, Kaiseraugst	**Marcel Wiesendanger** Head of Learning, Ypsomed, Burgdorf
WOL ist eine gute Methode, um ein Peer-to-Peer-Netzwerk aufzubauen, in dem jeder Einzelne durch den engen Austausch mit anderen sein eigenes Potenzial besser ausschöpfen kann. WOL ist ein Instrument, das die kollektive Intelligenz fördert.	WOL ist eine Methode, die durch eine Reihe von praktischen Techniken und Arbeitswerkzeugen hilft, Fähigkeiten und Kompetenzen zu stärken, die in Zukunft von noch grösserer Bedeutung sein werden. Dabei geht es v. a. darum, Raum für gegenseitige Unterstützung, Austausch und Inspiration zu schaffen.	Wir verstehen WOL als eine neue Form der Kollaboration – primär innerhalb des Unternehmens, hier aber vor allem über die Abteilungen hinweg. WOL ist bei uns als internes Angebot zur Entwicklung der Kollaboration-Kompetenzen aber auch des persönlichen Netzwerks positioniert.
Nachdem ich John Steppers Buch gelesen hatte, habe ich WOL im Jahr 2016 zum IKRK gebracht. Wir haben WOL in unsere «Value Proposition» aufgenommen. Mit der Methode können wir unsere Arbeit transparenter gestalten und sie mit Kollegen im IKRK, Partnern und Interessenten weltweit teilen. Auf diesem Wege lassen sich alle Hierarchieebenen, Regionen und Abteilungen miteinander verbinden.	Im Oktober 2018 konnten wir die Methode von John Stepper hautnah auf dem Social Collaboration Summit in Zürich erleben. Dort ist der Funke übergesprungen. Anschliessend hat sich ein Team zusammengetan und begonnen, die Methode als Graswurzelinitiative in die Organisation zu tragen. Für Roche bedeutet WOL ein vermehrtes Aufbrechen von Silos, weg von einer hierarchischen Denkweise hin zu einer funktionsübergreifenden und vernetzten Zusammenarbeit.	WOL hat bei uns bottom-up gestartet. Anlässlich eines «Lunch & Learn» haben wir im Herbst 2018 interessierten Mitarbeitenden WOL als Instrument vorgestellt. Daraus haben sich zwei erste WOL-Circles gebildet. Es geht uns in erster Linie um einen Schritt in Richtung eines neuen Mindset: Es ist wertvoll, Wissen zu teilen und voneinander zu lernen. WOL ist ein hilfreicher Indikator für den Reifegrad der Unternehmenskultur hinsichtlich Kollaboration und Zusammenarbeit.
Ich denke, dass sich WOL auf die Bedürfnisse des IKRK zuschneiden lässt. Mit dem Einsatz der Methode ist das Ziel verbunden, Aufgaben in der Organisation smarter zu erledigen. Wir sind dabei, eine interne Plattform einzurichten, auf der sich alle Kolleginnen und Kollegen für einen WOL-Circle anmelden oder einen solchen ins Leben rufen können. Einige Mitarbeiter haben begonnen, nach der WOL-Methode zu arbeiten, ohne sich vorher einem Circle angeschlossen zu haben.	WOL steht allen Mitarbeitenden bei Roche frei zur Verfügung. Mit der Initiative haben wir am Standort Basel/Kaiseraugst angefangen. Mittlerweile nehmen weltweit viele Kolleginnen und Kollegen von anderen Standorten teil. WOL ermöglicht unseren Mitarbeitenden, sich mit einer neuen Kultur des Lernens und Arbeitsweisen der digitalen Transformation vertraut zu machen. Wir erhoffen uns, dass ein grösseres Netzwerk von bedeutsamen Beziehungen auch zu einem stärkeren Gefühl von Kompetenz, Vertrauen und Verbundenheit führt.	Mitmachen kann, wer Interesse zeigt und bereit ist, sich für das 12-Wochen-Programm zu engagieren. Eine Eingrenzung auf bestimmte Bereiche würde aus unserer Sicht WOL die Zähne ziehen: Gerade die auf den ersten Blick unübliche Zusammensetzung eines WOL-Circles erweist sich als sehr inspirierend und eröffnet ungeahnte Perspektiven. WOL bietet aus unserer Sicht zwei Chancen: zum einen die direkte Teilnahme an einem Circle, zum anderen muss sich das Unternehmen durch die Lancierung solcher Kollaborationsformen neuen Fragen stellen.
Durch die fünf WOL-Prinzipien war es möglich, unsere Zusammenarbeit ganz neu zu gestalten: offen, transparent, miteinander. Dadurch entstehen wertvolle Beziehungen und neue Denkweisen. Einige Kollegen wünschen sich, die Richtlinien noch enger an die speziellen Bedürfnisse des IKRK anzupassen. Ich habe durch WOL in den vergangenen Jahren ein inspirierendes Netzwerk mit spannenden Menschen knüpfen können. Auch die Zusammenarbeit mit den Kollegen hat sich verändert. Durch WOL wird man Teil einer Community.	Mit WOL haben wir im Januar 2019 angefangen. Seitdem haben mehr als 120 Mitarbeitende Interesse an der Methode gezeigt. Von vier bis fünf Personen wurden über 30 WOL-Circles gegründet. Allem voran wird die Vernetzungskompetenz gestärkt, die für mehr Wissensaustausch und Kooperation über Abteilungen hinweg sorgt. WOL unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, in kleinen Schritten eine eigenverantwortliche, engagierte und motivierte Arbeitshaltung zu stärken.	Es gibt einige organisatorische Herausforderungen, die zu lösen sind. So stand etwa die Frage im Raum, ob die Teilnahme im Circle Arbeitszeit sei oder ob die stark belegten Sitzungszimmer für WOL-Circle benutzt werden können. Auch standen wir vor der Tatsache, noch kein adäquates Kollaborationstool im Einsatz zu haben. Wie sich zeigt, sind neue Arbeitsmethoden keine Selbstläufer. Ohne einen gewissen Initialaufwand und Unterstützung durch HR hat es WOL schwer, sich im Unternehmen zu etablieren.
Wir haben vor, WOL künftig auch im Onboarding einzusetzen. Meine Vision ist, WOL in einer angepassten Version auch für den IKRK/Non-profit/Healthcare-Sektor zu nutzen. Verschiedene unserer WOL-Teilnehmer möchten innerhalb der Circles auch externe Netzwerke wie Linkedin oder Twitter nutzen. Mit dieser Anpassung werden wir in Kürze beginnen.	Wir stehen noch am Anfang unserer WOL-Reise. Im Laufe der nächsten Monate werden wir gezielt nach Feedback und Erfahrungen der Teilnehmenden fragen, um die Methode kontinuierlich den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden anzupassen. Zudem versuchen wir, unser Freiwilligen-Netzwerk auszuweiten und mit Hilfe von WOL-Mentoren und Ambassadoren die Methode erlebbar machen.	Wir werden WOL-Circle auch dieses Jahr weiter fördern und die Umsetzung solcher Initiativen unterstützen. Mit der zunehmenden Zahl an Mitarbeitenden und der einhergehenden Spezialisierung durch unser grosses und rasches Wachstum müssen wir im Unternehmen vorhandenes Know-how identifizieren und effizienter nutzen.