

Working Out Loud zur Unterstützung der Lernenden Bibliothek

Carina Dony



b i t verlag

Band 77

b.i.t.online innovativ

Band 77

Working Out Loud
zur Unterstützung der Lernenden Bibliothek

2020

b.i.t.verlag gmbh, Wiesbaden

Innovationspreis 2020

Working Out Loud
zur Unterstützung der Lernenden Bibliothek

Bachelorarbeit
im berufsbegleitenden Studiengang Informationsmanagement

vorgelegt von
Carina Dony

Erstgutachterin: Dr. Anke Wittich
Zweitgutachterin: Prof. Dr. Gudrun Behm-Steidel
Hannover, den 05.02.2019

2020
b.i.t.verlag gmbh, Wiesbaden

b.i.t.online – Innovativ

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-9821824-0-7

ISBN 978-3-9821824-0-7

ISSN 1615-1577

© b.i.t.verlag gmbh, 2020 Wiesbaden

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des Nachdrucks und der Übersetzung.

Ohne Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, dieses Werk oder Teile daraus in
einem fotomechanischen oder sonstigen Reproduktionsverfahren oder unter Verwendung
elektronischer Systeme zu verarbeiten, zu vervielfältigen und zu verbreiten.

Printed in Germany

Vorwort

Bibliotheken in Bewegung

Die PreisträgerInnen des Innovationspreises 2020 kommen von den Hochschulen in Hannover, Köln und Potsdam¹.

Janet Wagner stellt in ihrer Bachelorarbeit „Bewegung fördert Lernen“ bewegungsfördernde Geräte vor – Schreibtischfahrräder, Laufbänder, stromerzeugende Räder als ein Angebot, sich nicht nur in den Pausen, sondern während des Lernens oder Lesens aktiv zu bewegen.

Solche Bewegungsangebote, in öffentlichen Räumen wie beispielsweise auf Flughäfen schon teilweise realisiert, wären in allen Bibliothekstypen denkbar, im Hochschul Umfeld wäre auf dem gesamten Campus Lernen bei zeitgleicher Bewegung auf einem Rad oder Laufband vorstellbar.

Getestet wurde der mögliche Einsatz eines stromerzeugenden Rads in der Philologischen Bibliothek der Freien Universität Berlin. Eine integrierte Tischplatte ermöglicht während des Radfahrens das Weiterarbeiten und Lesen, die erzeugte Energie kann für das Aufladen mobiler Endgeräte genutzt werden.

Die Teststellung wurde nicht nur von den Studenten positiv aufgenommen, auch andere Bibliotheken zeigten sich interessiert.

Die Bewegungen physischer Medien durch die Nutzer bei der Vor-Ort-Nutzung in Freihandbibliotheken bleiben größtenteils unsichtbar, auch werden verstellte oder versteckte Bücher nur bei aufwendiger manueller Überprüfung der Regalordnung erkannt.

1 In der Reihe b.i.t.online INNOVATIV:
Carina Dony: Working Out Loud zur Unterstützung der lernenden Bibliothek
Philip Franklin Orr: Die unsichtbare Bewegung: Nutzergesteuerte Medienbewegungen im Regal sichtbar machen
Janet Wagner: Bewegung fördert Lernen

Geprüft wurde in der Abschlussarbeit von **Philip Franklin Orr**, ob nutzergesteuerte Medienbewegungen im Regal durch einen Roboter (Tory von Metra-Labs) erkannt werden könnten, der nach dem Prinzip einer Inventur Daten über die Position von mit ultrahochfrequenten RFID getaggten Medien erhebt und zudem umgestellte oder versteckte Bücher erkennt. Dazu wurde im Rahmen des Projekts „Fluide Bibliothek“ der Bibliothek der TU Dortmund ein Testbestand von 5548 Printmedien genutzt.

Noch konnte die notwendige Genauigkeit bei der Erkennung von Positionsdaten durch die automatisierte Erfassung nicht erreicht werden. Das zukünftige Potenzial der Technik reicht aber über die Medienidentifizierung und Historie von Positionsdaten bei ausreichend genauen Lokalisierungsdaten bis zu einer vorstellbaren fluiden Aufstellung.

Offen sein für neue Methoden: In ihrer Bachelorarbeit untersucht **Carina Dony**, wie die Methode Working Out Loud (WOL) zur Unterstützung der Lernenden Bibliothek beitragen kann. Bisher wird WOL in Bibliotheken im Gegensatz zu Unternehmen noch nicht angewandt, obgleich diese ebenso von der Notwendigkeit zu organisationalem Lernen und stetiger Veränderung betroffen sind und flexibel und schnell auf an sie herangetragene Veränderungswünsche reagieren müssen.

Unabdingbar für das Gelingen der Anpassungsprozesse ist entsprechend aus- und fortgebildetes Bibliothekspersonal.

WOL kann den Beschäftigten eine offenerere und sichtbarere agile Arbeitsweise vermitteln, die Vernetzungskompetenz, den Wissensaustausch, das öffentliche Teilen von Wissen fördern. Als eine Form, eine Mentalität der Zusammenarbeit hat die Methode WOL dabei das Potenzial, die Bibliothek auf dem Weg zur Lernenden Organisation zu unterstützen.

Karin Holste-Flinspach

Working Out Loud
zur Unterstützung der Lernenden Bibliothek

Bachelorarbeit
im berufsbegleitenden Studiengang
Informationsmanagement

Abstract

Bibliotheken sind Lernorte. Der interne Organisationsaufbau von Bibliotheken weist hingegen bisher wenige Strukturen einer Lernenden Organisation auf. Um die Bereitstellung von Medien und Informationen für Bibliotheksnutzer aufrechtzuerhalten und stetig an deren Bedürfnissen auszurichten (z. B. im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung), bedarf es eines gut ausgebildeten Bibliothekspersonals. Klassische Fortbildungskonzepte gehören ebenso dazu wie der kontinuierliche, persönliche Lernprozess eines jeden Bibliotheksmitarbeiters. Die Methode „Working Out Loud“ kann eingesetzt werden, um diese persönlichen Fähigkeiten auszubauen und eine agile Arbeitsweise anzuregen. Daher wird überprüft, inwiefern Working Out Loud die Lernende Organisation unterstützen kann. Zunächst wird die Methode Working Out Loud und deren Anwendung bei Unternehmen vorgestellt. Dann werden die Kennzeichen von Lernenden Organisationen definiert und auf Bibliotheken angewandt. Anschließend wird eine Betrachtung des Zwölf-Wochen-Programms von Working Out Loud und dessen Potential zur Unterstützung der Lernenden Bibliothek. Working Out Loud vermittelt Bibliotheksmitarbeitern durch gezielte Übungen eine offenere Arbeitseinstellung, die sie mit ihren Kollegen innerhalb und außerhalb der Bibliothek zu teilen lernen.

Stichworte

Working Out Loud; Lernen; Agilität; Wissensmanagement; Lernende Organisation; Lernende Bibliothek

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	11
Abbildungsverzeichnis	13
Tabellenverzeichnis	13
Vorwort	15
1. Einleitung	17
2. Vorstellung und Einordnung von Working Out Loud	21
2.1 Entwicklung von Working Out Loud	21
2.2 Das 12-Wochen-Programm	22
3. Aktueller Stand zu Working Out Loud	27
3.1 Persönliches Umfeld	27
3.2 Unternehmerisches Umfeld	29
4. Lernende Organisation	37
4.1 Notwendigkeit des Organisationswandels	37
4.2 Agilität und Lernende Organisation	39
4.3 Lernen und Wissen in Organisationen	41
4.4 Wissensmanagement als Bestandteil der Lernenden Bibliothek	43
4.5 Reifegradbestimmung Lernende Bibliothek	48
4.6 Zusammenfassung der Kennzeichen einer Lernenden Bibliothek	52

5. Working Out Loud in der Lernenden Bibliothek	53
5.1 Rahmenbedingungen schaffen	53
5.2 Umsetzung der 12 Wochen	54
5.3 Wirkung der WOL-Kernelemente	79
6. Zusammenfassung	83
Literaturverzeichnis	87

Abkürzungsverzeichnis

- BID Bibliothek & Information Deutschland
- ESN Enterprise Social Network
- IFLA Federation of Library Associations and Institutions
- NSLA National and State Libraries Australasia
- WOL Working Out Loud

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Aufbau Circle Guide Woche 1	23
Abbildung 2	Vorteile durch WOL für Mitarbeiter und das Unternehmen Bosch	31
Abbildung 3	Twitter-Anfrage zum Thema Zielformulierung	56
Abbildung 4	Nutzen privater Ziele im unternehmerischen Circle	57

Tabellen

Tabelle 1	Themen und Kernelemente von WOL	25
Tabelle 2	Klassische und agile Unternehmensorganisation	39
Tabelle 3	Maturity Model nach Hallam	51
Tabelle 4	Bestandteile der Lernenden Bibliothek	52

Vorwort

Die vorliegende Bachelorarbeit markiert das Ende einer dreijährigen Bildungsreise. In dieser Zeit habe ich viele neue Fachinhalte, aber auch mich selbst kennengelernt. Ich bin stolz, dass ich diesen Weg gemeinsam mit meinen Kommilitonen erfolgreich gehen konnte.

Diese Bachelorarbeit wäre nicht möglich gewesen ohne die unermüdliche Neugier auf neue Methoden seitens meiner Dozentin Dr. Wittich. Als sie im Dezember 2017 das Studienprojekt zum Thema Working Out Loud vorstellte, konnte weder ich noch die anderen damit irgendwas anfangen. Die Folge war, dass niemand in das Projekt wollte. Nach einem Telefonat mit Frau Wittich, in dem sie mir das Thema nochmal näherbrachte, habe ich mich der Projektgruppe angeschlossen und auch andere Kommilitonen eingeladen. Gemeinsam absolvierten wir die zwölf Wochen. Dabei habe ich schnell gemerkt, wie es mir bei der täglichen Arbeit half. Daher kam rasch die Idee auf, ob sich Working Out Loud als Thema für meine Bachelorarbeit eignen könnte. Die Entwicklung des Themas schritt in den kommenden Monaten voran und wird hier nun im Ergebnis präsentiert.

Selbstverständlich liegt die Betreuung dieser Arbeit bei der Person, die mich zu diesem Thema brachte: Frau Dr. Wittich. Die Zweitprüferin ist mit Frau Prof. Dr. Behm-Steidel auch gut gewählt, als Expertin für Organisationsentwicklung in Bibliotheken. Ich hoffe, dass ich ihr mit dieser Arbeit eine Freude vor dem Ruhestand bereiten kann.

Ich danke der Polizei für Grammatik- und Formulierungshilfen und meine damit Birgit, Fabian und Lisa für die Stunden, die ihr für mich aufgewendet habt! An dieser Stelle möchte ich mich auch bei der Working Out Loud Community bedanken! Es ist bemerkenswert, wie einfach, schnell und wertschätzend die Kommunikation mit euch funktioniert! An dieser Stelle ein besonders Dankeschön an Denny Kondic für seine hilfreichen öffentlichen Linksammlungen und die netten Gespräche, an Sabine Kluge für die Annahme zum WOL-Camp, an Benedikt Pape für den Austausch und an Ilona Libal für ihren informativen und inspirierenden Blog. Das waren nur einige auf meinem Weg zu dieser

Arbeit. Nicht zuletzt gilt der Dank John Stepper für die Schaffung dieses Programms und die Fähigkeit Menschen immer wieder zu inspirieren.

Gender Erklärung

Zur besseren Lesbarkeit werden in dieser Arbeit personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer oder anderweitige Geschlechteridentitäten beziehen, generell nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt. Also z. B. „Teilnehmer“ statt „TeilnehmerInnen“ oder „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“.

Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

1. Einleitung

“Critical thinking is a key skill in media and information literacy, and the mission of libraries is to educate and advocate its importance.”¹

Der internationale Dachverband der Bibliotheken International Federation of Library Associations and Institutions (kurz: IFLA) formuliert hier die Notwendigkeit an Bibliotheken, als unabhängige Informationsberater zu agieren. In Zeiten, in denen „alternative Fakten“ und „postfaktisch“ unseren Wortschatz stark prägen, können Bibliotheken dem entgegenwirken und der Gesellschaft sowie Wissenschaftlern beratend zur Seite stehen. Dazu bedarf es einer guten Aus- und Weiterbildung der heutigen Bibliothekare. Auch nach der Ausbildung oder dem Studium benötigen Bibliothekare Möglichkeiten, sich zu verschiedenen Themen weiterzubilden. Jedoch kann der Arbeitgeber in einer schnelllebigen Zeit nicht die alleinige Verantwortung für die Fortbildung der Mitarbeiter tragen. Es gehört vielmehr ein eigenverantwortliches Arbeiten und Lernen eines jeden Mitarbeiters dazu. Auch die „Bibliothek & Information Deutschland“ (kurz: BID), die Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheks- und Informationsverbände, formuliert in ihren berufsethischen Grundsätzen, dass eine „Kultur der Kooperation, des selbst verantworteten Handelns und des gegenseitigen Vertrauens“ in der Bibliothek angestrebt werden sollte.² Das Verhalten der Bibliothekare gegenüber Kollegen zeichnet sich durch „fachliche Unabhängigkeit, Respekt, Fairness, Kooperationsbereitschaft, kritische Loyalität sowie die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen“ aus.³ Des Weiteren soll berufliche Weiterqualifikation als kontinuierliches Element der bibliothekarischen Tätigkeit angesehen werden.⁴ Um diese genannten Ziele umsetzen zu können, bedarf es einerseits Bibliotheksleitungen, die zur Selbständigkeit

1 IFLA 2018

2 BID 2017, S. 3

3 Ebd.

4 Vgl.: ebd., S. 4

anregen und dabei ein Lernumfeld schaffen, zum anderen sollten Mitarbeiter die gelernten Inhalte in der Praxis anwenden.

Klassische Managementprogramme versuchen den Mitarbeitern neue Arbeitsweisen anzuordnen. Eine andere Herangehensweise könnte der Impuls vom Mitarbeiter selbst sein. Eine Möglichkeit könnte hier die Methode Working Out Loud (kurz: WOL) bieten. WOL ist ein 12-Wochen-Selbstlernprogramm, bei dem Individuen lernen, Ziele zu verfolgen und diese mithilfe eines Netzwerks zu erarbeiten. Es werden Gewohnheiten betrachtet und verbessert. Die Entwicklung der persönlichen Kompetenzen und die Anpassung der (Arbeits-) Haltung (sog. Mindset) ist ein Kernbereich des WOL-Programms. Des Weiteren könnte ein wichtiger Aspekt der bibliothekarischen Arbeit geschult werden: die digitalen (Vernetzungs-)Kompetenzen. Digitalen Zugang und Kompetenz zu fördern, ist heute eine der Kernaufgaben von Bibliotheken.

Die IFLA bezeichnet Bibliotheken als digitale Dienstleister, die „neue Wege zur Erschließung des Universums von Wissen und Informationen“ eröffnen und damit „Kulturen verbinden“.⁵ Daher fordert sie Bibliotheken im „Manifest für Digitale Bibliotheken“ dazu auf, „mit anderen Einrichtungen des kulturellen und wissenschaftlichen Erbes zusammenzuarbeiten, um reichhaltige und vielfältige digitale Ressourcen bereitzustellen, die die Bildung und Forschung [...] unterstützen“.⁶ Die Vernetzung mit anderen Bibliotheken und weiteren Bildungseinrichtungen ist heute aktueller denn je. Durch Kooperation und Nutzung des individuellen und organisationalen Wissens kann die Digitalisierung weiter vorangetrieben werden. Fingerle weist darauf hin, dass für erfolgreiche Veränderungsprozesse und Innovationen in Bibliotheken eine Wandlungsbereitschaft der Bibliothek gegeben sein muss. Dabei kann zwischen der Ebene „Bibliotheksleitung“ und der Ebene „Mitarbeiter“ unterschieden werden. Die Bibliotheksleitung hat die Aufgabe, den Bedarf der Bibliothek zu erkennen und Veränderungsprozesse einzuleiten. Dabei ist die Einbindung der Bibliotheksmitarbeiter von Bedeutung für den Erfolg der Projekte.⁷ Die persönliche Motivation und Bereitschaft der Mitarbeiter zur Weiterentwicklung muss gegeben

5 IFLA 2017

6 Ebd.

7 Vgl.: Fingerle & Mumenthaler 2016, S. 55

sein, um die Angebote der Bibliothek stetig zu verbessern oder anzupassen. Der Weg zur agilen, Lernenden Organisation ist dabei ein weiterer logischer Schritt in der Bibliotheksentwicklung. Viele große Unternehmen haben längst erkannt, dass die Organisation nur am Markt bestehen kann, wenn sie Wissen Einzelner nutzt und die Mitarbeiter untereinander vernetzt. Bibliotheken sind zwar häufig in Lernumgebungen eingebettet (z. B. Universitätsbibliotheken), dennoch sind sie selbst, d. h. intern, keine Lernende Organisationen.

In dieser Arbeit soll untersucht werden, ob „Working Out Loud“ Bibliotheksmitarbeitern helfen kann, offener in der digitalen Arbeitswelt zu agieren. Den Hauptaspekt bildet dabei die Fragestellung, ob und inwiefern die Methode helfen kann, den Weg zur Lernenden Bibliothek zu unterstützen. Zunächst werden die Entstehung der Methode sowie bestehende Praxisbeispiele vorgestellt. Anschließend wird erläutert, was Lernende Organisationen sind. Danach werden Kriterien gesucht, die eine Lernende Bibliothek ausmachen. Diese werden auf das WOL-Wochenprogramm angewendet, d. h. es werden Aspekte in der jeweiligen Woche gesucht, die den Weg hin zur Lernenden Bibliothek fördern.

2. Vorstellung und Einordnung von Working Out Loud

2.1 Entwicklung von Working Out Loud

Working Out Loud ließe sich einfach mit „laut arbeiten“ übersetzen. Bei Working Out Loud geht es aber nicht darum Dinge herauszuschreien oder gar seine Arbeit ständig zu kommentieren. Es geht mehr um das Teilen, das Sichtbarmachen der eigenen Arbeit. Im Folgenden soll erläutert werden, wie „Working Out Loud“ entstanden ist.

John Stepper, ein Investmentbanker der Deutschen Bank in New York, stand 2008 vor der Wende seiner Karriere. Wegen Umstrukturierungen war er gezwungen seine Karrierepläne anzupassen.⁸ Er besuchte viele Workshops, las zu verschiedenen Themen der (neuen) Arbeitswelt und begann einen Blog zu schreiben. Das Schreiben des Blogs wurde schnell zur Gewohnheit für ihn. Er erweiterte sein Netzwerk an Menschen, wodurch er mehr Selbstsicherheit erfuhr.⁹ Stepper versuchte Arbeit zielgerichteter zu definieren. Der Blog-Beitrag „When will we work out loud? Soon!“ von Bryce Williams hat Stepper weiter beeinflusst.¹⁰ Der Beitrag beinhaltet eine Definition zu „Work out Loud“. Williams sagte, dass „Work out loud“ aus den Bestandteilen „Observable Work“ und „Narrating Your Work“ besteht.¹¹ Die eigene Arbeit soll sichtbar sein und gleichzeitig „erzählt“ werden. Williams selbst wurde durch Twitter-Beiträge der Santa Clara E20 Conference zu dieser Definition inspiriert. Insbesondere die Inhalte des Vortrags von Brian Tullis und Joe Crumpler mit dem Titel „In the Flow: Patterns of Observable Work“ und „Narrating Your Work“ interessierten Williams weiter. Working Out Loud besteht daher für Williams aus sichtbarem Arbeiten (Observable Work) und erzählendem Arbeiten (Narrating Your Work).¹² John Stepper beschäftigte sich anschließend viel damit, wie Arbeit sichtbar gemacht werden kann. Durch seinen Blog bemerkte er schnell die

8 Vgl.: Stepper 2015, S. vii

9 Vgl.: ebd., S. x

10 Vgl.: ebd., S. 27

11 Vgl.: Williams 2010

12 Vgl.: ebd.

Kraft der Gemeinschaft. Aber auch die Änderung von Gewohnheiten stellte sich schnell als wichtiger Bestandteil heraus, um ein zufriedeneres (Arbeits-) Leben zu führen. Er entdeckte für sich einen Weg, den er auch mit anderen Menschen teilen will. Stepper versuchte Wege zu finden, andere Menschen zu motivieren und ihre Gewohnheiten zu ändern. Ihm war bewusst, dass dies in kleinen Schritten geschehen muss.¹³ Er informierte sich zu unterschiedlichen Themen, die sich mit den Gewohnheiten eines Menschen und dessen Änderungsmöglichkeiten beschäftigen. Anschließend probierte er viele Techniken aus und fand schließlich funktionierende Tools. Seine Erfahrungen teilte er anschließend mit anderen Menschen. Das 12 Wochenprogramm ist das Ergebnis dieser Überlegungen. Dieses Programm stellt für Stepper zum einen ein „Mindset“ aber auch eine (Arbeits-)Technik dar.¹⁴

2.2 Das 12-Wochen-Programm

Das Working Out Loud-Programm nach John Stepper gliedert sich in zwölf Wochen. Das Programm ist kostenlos über die offizielle Webseite abrufbar.¹⁵ Zunächst findet sich eine Gruppe, ein sogenannter Circle, von drei bis fünf Personen zusammen. Die Gruppe verabredet sich zu einem wöchentlichen einstündigen Termin, der entweder persönlich oder online stattfindet. Während des Treffens wird der sog. Circle Guide, ein Leitfaden, durchgearbeitet. Abbildung 1 (S. 23) zeigt einen Screenshot einer typischen Woche. Zu Beginn wird erläutert, welches Thema die aktuelle Sitzung behandelt. Daran angeschlossen ist immer die vorgeschlagene Agenda. Diese ist zur Orientierung mit Zeitangaben versehen.

13 Vgl.: Stepper 2015, S. xi

14 Vgl.: ebd., S. xii

15 Vgl.: Stepper o. J.-a

Was dich diese Woche erwartet

In der ersten Woche, nachdem du die anderen Mitglieder deines Circle etwas besser kennengelernt hast, wählst jeder von euch sein individuelles Ziel aus. Dann machst du einen Schritt in Richtung dieses Ziels, indem du eine "Beziehungsliste" erstellst, also eine erste Liste von Personen, die in Verbindung mit deinem Ziel stehen.

Es kann sein, dass du dir am Anfang unsicher bist – über dein Ziel oder über den Ablauf – aber in den nächsten zwölf Wochen wird dein Selbstvertrauen mit jedem Schritt, den du machst, steigen. Ebenso wächst das Vertrauen zwischen den einzelnen Mitgliedern des Circle. All dies hilft dir dabei, dich mutiger und fähiger zu fühlen.

Vorgeschlagene Agenda

Jede Woche gibt es eine strukturierte Agenda, wobei die Zeitangaben für die Themen nur Vorschläge sind. Je nach Bedarf der Gruppe nehmt euch mehr oder weniger Zeit für ein Thema. Achtet aber darauf, die Dinge in Bewegung zu halten, damit ihr alle Übungen durchführen könnt. Wenn ihr noch keinen Moderator und Zeitnehmer ausgewählt habt, vergebt die Funktionen, bevor ihr beginnt. Ihr könnt die Aufgaben auch gernerotierend übernehmen. (Diese beiden einfachen Funktionen werden im Abschnitt „Erste Schritte“ beschrieben).

Achtung Falle: Vermeidet es, die ganze Zeit mit Diskussionen zu verbringen, sodass ihr nicht genug Zeit habt, um wirklich voranzukommen. Wenn ihr mehr Zeit zum Diskutieren benötigt, dann verständigt Euch darauf, die Übungen vor eurem Treffen zu machen. Wie auch immer ihr Euch entscheidet, trifft diese Entscheidung gemeinsam als Gruppe.

Vorgeschlagene Agenda für Woche 1	
1. Gruppenübung: "Was hat dich hierher gebracht?"	10 mins
2. Übung: Dein Ziel für die nächsten 12 Wochen	15
3. Teilt eure Ziele	10
4. Übung: Erstelle deine erste Beziehungsliste	10
5. Besprecht eure Listen	10
6. Abschluss Woche 1	5

Abbildung 1 Aufbau Circle Guide Woche 1 ¹⁶

In der ersten Woche wird das Ziel für die kommenden Wochen festgelegt und die erste Beziehungsliste wird erstellt.¹⁷ Insgesamt stehen die Vernetzung zu anderen Menschen mit ähnlichen Interessen und Fachgebieten sowie der Ausbau des eigenen Netzwerks im Mittelpunkt. Jede Woche enthält Übungen, welche allein oder in der Gruppe gelöst werden. Nach Einzelübungen erfolgt meistens ein Austausch in der Gruppe. Dies schafft eine Feedback-Kultur und ermöglicht eine andere Perspektive auf das eigene Denken und Handeln. Die

¹⁶ Stepper 2018a

¹⁷ Vgl.: ebd.

Teilnehmer werden über die zwölf Wochen hinweg immer wieder dazu aufgefordert, ihre Arbeit und ihr Wissen großzügig zu teilen. Dies kann im persönlichen Gespräch, per E-Mail, als Beitrag in einer Gruppe oder auf einem öffentlichen Profil sein. Des Weiteren werden kontinuierlich Übungen und Texte eingebracht, die das Verhalten der Teilnehmer beleuchten und kontinuierlich verbessern sollen. Die zwölf Wochen fördern dabei die fünf Kernkompetenzen:

- 1. Growth Mindset:** Die Fähigkeit sich persönlich weiter zu entwickeln und aus Fehlern zu lernen.¹⁸
- 2. Relationships:** Beziehungen aufbauen und vertiefen.¹⁹
- 3. Purposeful discovery:** Zielorientiertes Arbeiten und Auffinden von Informationen.²⁰
- 4. Generosity:** Die Großzügigkeit etwas zu geben ohne dafür Gegenleistungen zu erwarten.²¹
- 5. Visible Work:** Die (eigene) Arbeit sichtbar machen.²²

Diese fünf Kernelemente verteilen und wiederholen sich über die zwölf Wochen. Tabelle 1 (S. 25) gibt einen Überblick zu den Themen und den daraus resultierenden Kernelementen. Insgesamt geht es in den zwölf Wochen darum, ein Ziel mithilfe eines Netzwerks zu erreichen. Dabei sollen vorhandene Netzwerke genutzt und stetig erweitert werden. Übungen zu einem empathischen und dankbaren Umgang helfen zusätzlich bei der Persönlichkeitsentwicklung. Eine genauere Betrachtung der einzelnen Wochen wird in Kapitel 5 vorgenommen.

18 Vgl.: Stepper 2015, Kapitel 8

19 Vgl.: ebd., Kapitel 5

20 Vgl.: Stepper 2015, S. 45

21 Vgl.: ebd., Kapitel 6

22 Vgl.: ebd., Kapitel 7

WOL-Woche	Thema	WOL-Kernelement
1	Zielauswahl, Beziehungsliste	Relationships
2	Erste Beiträge erstellen für Personen der Beziehungsliste	Visible work Relationship Generosity
3	Zeitmanagement Beiträge anbieten Dankbarkeit üben Bestehende Netzwerke nutzen	Purposeful discovery Growth Mindset Generosity Visible work
4	Die Art und Weise Beiträge und Nachrichten zu schreiben Empathie üben	Growth Mindset Generosity
5	50 Fakten über sich selbst Beitrag erstellen	Purposeful discovery Growth Mindset Visible work
6	Online-Präsenz überarbeiten Verbindung vertiefen	Relationships
7	Brief an zukünftiges Ich	Growth Mindset
8	Fortschrittdiagramm Gewohnheiten stärken Empathie üben	Growth Mindset Generosity
9	Arbeit sichtbar machen „Die Universität am Esstisch – lernen durch Kommunikation“	Purposeful discovery Visible work
10	Verwaltung der Beziehungsliste Identifikation neuer Beiträge	Purposeful discovery Relationships Visible work
11	Dein Limonadenstand: Netzwerke herstellen und nutzen	Purposeful discovery Generosity Relationships
12	Reflexion Beiträge erstellen	Visible work Growth Mindset

Tabelle 1 Themen und Kernelemente von WOL

3. Aktueller Stand zu Working Out Loud

3.1 Persönliches Umfeld

Working Out Loud wurde von John Stepper in erster Linie entwickelt, um Menschen bei deren persönlicher Weiterentwicklung zu helfen. Dabei sollen Ziele ins Auge gefasst und mit Hilfe eines Netzwerks erreicht werden. WOL kann Menschen dabei unterstützen, eigene (Lebens-)Ziele zu definieren. Die Gründung eines Circles im privaten Umfeld ist daher denkbar. Wenn sich der WOL-Teilnehmer unwohl fühlt, dies mit Freunden durchzuführen, kann es auch helfen fremde Menschen online dazu zu finden. Viele WOL-Teilnehmer haben später auch den Drang, mit anderen WOL-Erfahrenen in Kontakt zu treten. Daher haben sich bereits einige Gruppen und Webseiten entwickelt, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Circle-Finder

Der Circle-Finder bietet die Möglichkeit der Onlinesuche nach Gruppenmitgliedern.²³ Über diese Plattform haben sich bereits zahlreiche Circles gefunden. Die Webseite/App wurde von Leonid Lezner gegründet, nachdem er selbst WOL-Erfahrung gesammelt hatte. Er wollte es jedem Interessierten erleichtern einen Circle zu finden.

Facebook

Die offizielle internationale WOL-Facebook-Gruppe wurde von John Stepper gegründet.²⁴ In dieser Gruppe können sich Teilnehmer zu WOL austauschen, Ressourcen teilen, Fragen stellen etc. Diese Gruppe hat ca. 3.300 Mitglieder aus der ganzen Welt. Die meisten Beiträge sind in deutscher oder englischer Sprache.

LinkedIn

Das Karriereportal LinkedIn wird von vielen WOL-Teilnehmern als Blogging-Plattform genutzt. Zusätzlich existiert eine offizielle WOL-Gruppe, die ca.

23 Vgl.: Lezner o. J.

24 Vgl.: Stepper 2014

Bibliotheken sind Lernorte. Der interne Organisationsaufbau von Bibliotheken weist hingegen bisher wenige Strukturen einer Lernenden Organisation auf. Um die Bereitstellung von Medien und Informationen für Bibliotheksnutzer aufrechtzuerhalten und stetig an deren Bedürfnissen auszurichten (z. B. im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung), bedarf es eines gut ausgebildeten Bibliothekspersonals. Klassische Fortbildungskonzepte gehören ebenso dazu wie der kontinuierliche, persönliche Lernprozess eines jeden Bibliotheksmitarbeiters.

Die Methode „Working Out Loud“ kann eingesetzt werden, um diese persönlichen Fähigkeiten auszubauen und eine agile Arbeitsweise anzuregen. Daher wird überprüft, inwiefern Working Out Loud die Lernende Organisation unterstützen kann. Zunächst wird die Methode Working Out Loud und deren Anwendung bei Unternehmen vorgestellt. Dann werden die Kennzeichen von Lernenden Organisationen definiert und auf Bibliotheken angewandt. Angeschlossen wird eine Betrachtung des Zwölf-Wochen-Programms von Working Out Loud und dessen Potential zur Unterstützung der Lernenden Bibliothek. Working Out Loud vermittelt Bibliotheksmitarbeitern durch gezielte Übungen eine offenere Arbeitseinstellung, die sie mit ihren Kollegen innerhalb und außerhalb der Bibliothek zu teilen lernen.