

Nach und nach hatte ich Beziehungen zu Menschen auf der ganzen Welt geknüpft, die mich und meine Arbeit kannten und sich dafür interessierten. Diese Beziehungen gaben mir nicht nur Ansporn und ein Gefühl der Verbundenheit, sondern auch Zugang zu Wissen und Chancen. Nur einen Monat vor Erhalt meines Kündigungsschreibens hatte ich die Möglichkeit, einen TEDx-Vortrag über WOL zu halten.<sup>1</sup> Und wenige Wochen nach Räumung meines Büros trug ich bei Bosch in Stuttgart vor einem globalen Publikum eine Präsentation vor und verdiente so mein erstes kleines Einkommen als Ein-Personen-Start-up. Darauf folgten Vorträge bei Daimler, Siemens und BMW. Die Elemente von Working Out Loud, auf die ich im zweiten Teil dieses Buches näher eingehen werde, eröffneten mir mehr Möglichkeiten. Ich fühlte mich gestärkt und hatte vielleicht zum allerersten Mal das Gefühl, kein Karriere-Roulette mehr zu spielen.

## Die Elemente in die Praxis umsetzen

Die Elemente von WOL verhalfen mir zu einer besseren Herangehensweise an die Arbeit, und ich wollte sehen, wie ich anderen helfen konnte, diese Praktiken zu übernehmen. Ich führte weitere Experimente durch, machte viele Fehler und formte aus meinen Erkenntnissen allmählich eine Methode, die jeder in die Praxis umsetzen konnte: Working Out Loud Circles.

Ein WOL-Circle ist eine private Peer-Support-Group von vier bis fünf Leuten. Man trifft sich drei Monate lang eine Stunde pro Woche und folgt einfachen Richtlinien, um den zu Beginn festgelegten, persönlichen Zielen näherzukommen, und um Beziehungen zu knüpfen, die auf dieses Ziel ausgerichtet sind. Zum Ende der drei Monate verfügen Sie über ein größeres Netzwerk, bessere Kommunikationsfähigkeiten und mehr Selbstvertrauen. In Teil III dieses Buches gibt es Geschichten, Beispiele und Übungen, die Ihnen helfen können, selbst WOL zu praktizieren. (Wenn Sie einem Circle beitreten möchten, finden Sie alles Nötige auf [workingoutloud.com](http://workingoutloud.com).)

Sie könnten Ihren WOL Circle nutzen, um etwas Bestimmtes zu erledigen, um etwas zu einem Thema zu lernen oder zu erkunden, was Ihrer Arbeit und Ihrem Leben mehr Sinn geben könnte. Sie könnten ihn auch nutzen, um einen neuen Job zu finden oder Möglichkeiten zu entdecken, mehr aus Ihrem derzeitigen Job zu machen.

Sie könnten die Circles aber auch dazu nutzen, Ihre Unternehmenskultur zu ändern. In Hunderten von Organisationen gibt es bereits WOL-Bewegungen, von denen manche bereits Tausende von Anhängern zählen. Diese Unternehmen betrachten die Working-Out-Loud-Methode als Ergänzung ihrer HR- und

Kulturwandelprogramme, weil sie die intrinsische Motivation für Verhaltensänderungen nutzt. Sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Unternehmen bietet sie die Möglichkeit, die Arbeit wieder menschlicher zu machen.

Wenn ich Menschen in einem WOL-Circle bitte, ihr Gefühl nach den drei Monaten mit einem Wort zu beschreiben, so lautet die häufigste Antwort „gestärkt“. Stellen Sie sich vor, Sie fühlten sich stärker und selbstbewusster. Stellen Sie sich vor, Sie könnten sinnvolle Beziehungen aufbauen, durch die Sie effektiver würden und mehr Chancen bekämen. Was würden Sie tun? Wohin würden Sie gehen?

Finden wir es heraus.



---

Teil I

---

**Für eine  
bessere Karriere  
und ein  
besseres Leben**

