



Communities of Practice

ERFOLGSFAKTOREN FÜR EINEN VERBINDENDEN UND GELINGENDEN AUSTAUSCH

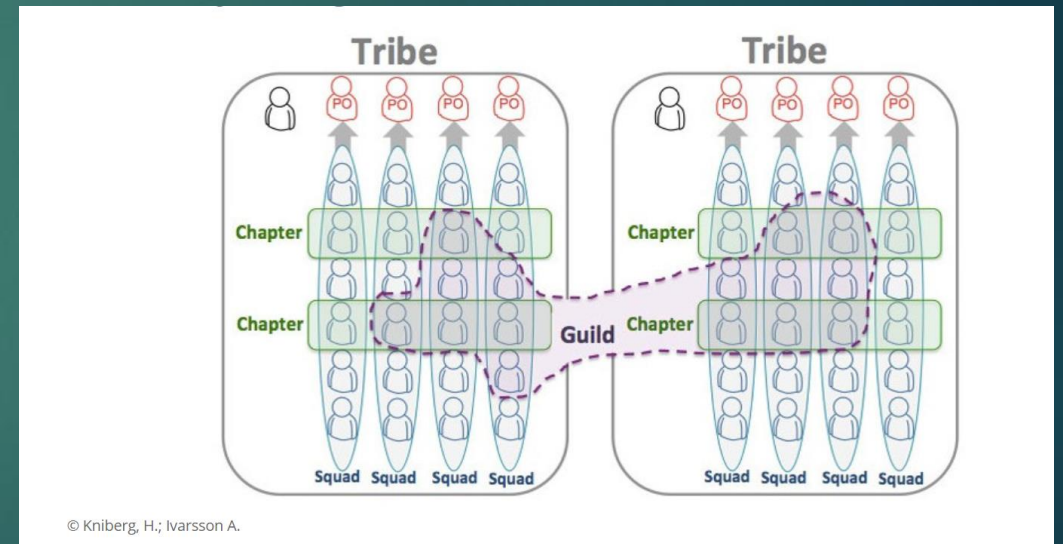
CHRISTINE GEBLER, STADT HEIDELBERG, ALEXANDER NULL, STADT KASSEL

CoP's – agil auf den Grund gehen

- ▶ Communities of Practice sind eigentlich Teil einer agilen Struktur einer Organisation – siehe Beispiel der Organisationsstruktur von spotify

Quelle Grafik: <https://www.projektmagazin.de/artikel/spotify-modell-projektorganisation>

- ▶ CoP's bzw. Gilden vernetzen die Experten:innen zu einem Thema mit einander.
- ▶ In Verwaltungen sind solche Organisationsstrukturen - zumindest unseres Wissens nach - flächendeckend nicht realisiert.



Hintergründe zur Entstehung von CoP's

- ▶ Crossfunktionale Teams in agilen Organisationen oder Projekten brechen funktionale Strukturen auf.
- ▶ Folge: Experten-Austausch und fachliche Beratung fallen weg. Das kann bedeuten: fehlende Unterstützung bei Problemen, fehlender Wissenstransfer und Inselentscheidungen in selbstorganisierter Teams.
- ▶ Lösung: Communities of Practice zur Vernetzung der Experten gleicher Fachrichtung, Business Gilden der neuen Arbeitswelt
- ▶ „Communities of Interest“ – gleiche Themen, aber weniger für den Alltag, sondern übergeordnet

Elemente einer CoP



informell und selbstorganisiert

Ausrichtung und Aufgaben von Communities of Practices

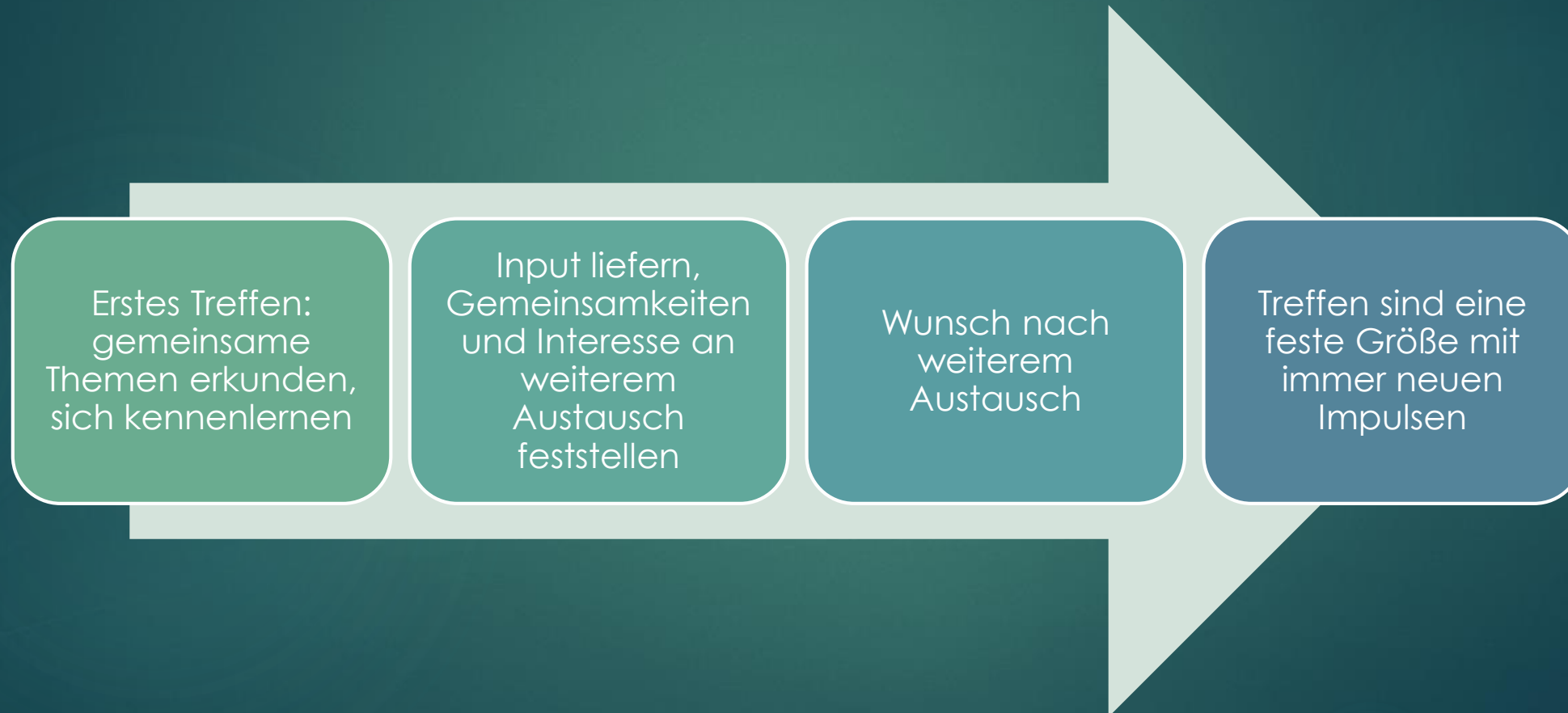
Bezug und Ziele

- ▶ kollektives fachliches Interesse, gemeinsamer Arbeitsbereich, gleiche Leidenschaft: Themenschwerpunkt („Domain“)
- ▶ Sparringspartner*in sein

Aufgaben

- ▶ Alltagsprobleme lösen
- ▶ Austausch zu neuen Infos, Wissen teilen und Innovation vorantreiben
- ▶ Ggfs. innerhalb von Organisationen Ausrichtung von Ergebnissen abstimmen und gemeinsame Standards schaffen (Beispiel spotify)

Phasen unserer CoP



► Gründung:

lose Kontakte einzelner, Verbindungen durch frühere Kontakte im beruflichen Netzwerk, Start mit 3 Kommunen

> Kennenlernen und Erwartungsabgleich

► Anlass:

Austausch, Kooperation/Unterstützung, voneinander lernen, Motivation, Inspiration, gemeinsam etwas Neues schaffen, Netzwerken

► Themen:

Erfahrungen zu agilem Arbeiten, Digitalisierung von PE-Angeboten, Umgang mit Corona, Ämterübergreifende Zusammenarbeit, Konfliktmanagement, PE-Alltag (nachhaltige und verbindliche Teilnahme, Zuschnitt Fortbildungsprogramm), WorkingOutLoud, Mobiles Arbeiten, Führungskräfteentwicklung, Mitarbeitendenbindung, Coaching, Lernplattformen, Kompetenzen/Schlüsselqualifikationen, Personalgespräche, Führungsdialog / Feedback

► Entwicklung:

Ausweitung der Gruppe mit 2 Versorgern beteiligter Kommunen,

„Ableger“ / Seitenzweige / Teilgruppen zu speziellen Themen wie WOL gebildet und Netzwerk ausgebaut,

Entscheidung getroffen, die ursprüngliche CoP in der Größe zu belassen, um weiterhin effizient arbeiten zu können

Wie kann Kollaboration gelingen?

Plattformen & Werkzeuge

Voraussetzungen zur kollaborativen, mobilen Zusammenarbeit

- ▶ Videokonferenz: Webex, Zoom, Teams, Bigbluebutton etc.
- ▶ Virtuelle Whiteboards: Conceptboard, Miro, Mural, Padlet
- ▶ Aufgabenmanagement: Meistertask, Delegationsmatrix, Trello
- ▶ Tools für effizientes Arbeiten: Lean Coffee, Kanban-Boards, Timeboxing, Retrospektiven etc

Was macht unsere CoP aus?

oder gelingende Faktoren

1/2

- ▶ Offenheit und vorbehaltloses Teilen von Wissen
- ▶ Vielfalt: Kommunen und kommunale Unternehmen
- ▶ Wertvoller Austausch, Neues entwickeln
- ▶ Orga und Moderation reihum
- ▶ Regelmäßige Treffen etwa alle drei Monate, rund 120 Minuten, Jede:r kann TOPs einbringen
- ▶ grundsätzlich Online-Treffen (Präsenztreffen zum persönlich Kennenlernen ist geplant)
- ▶ mittlerweile „Ableger“/Seitenzweige/Teilgruppen zu speziellen Themen

Was macht unsere CoP aus?

oder gelingende Faktoren

2/2

- ▶ Sich miteinander motivieren
- ▶ „Auszeit“ aus dem Alltag > „Inspirationsraum“
- ▶ Mit den Problemstellungen/Herausforderungen der anderen mitgehen/mitfühlen
- ▶ Die eigene Organisation aus einer neuen Perspektive erleben sowie neue Perspektiven mit Blick auf die anderen Organisationen bekommen
- ▶ Tolles Gefühl, sich erwartungslos für die anderen einzubringen (befriedigt eigenes Bedürfnis nach Gemeinschaft und Unterstützung)
- ▶ Entwicklung von neuem Lernverhalten (Co-Creation/kollaborativ, selbstorganisiert)
- ▶ und ganz wichtig: HUMOR



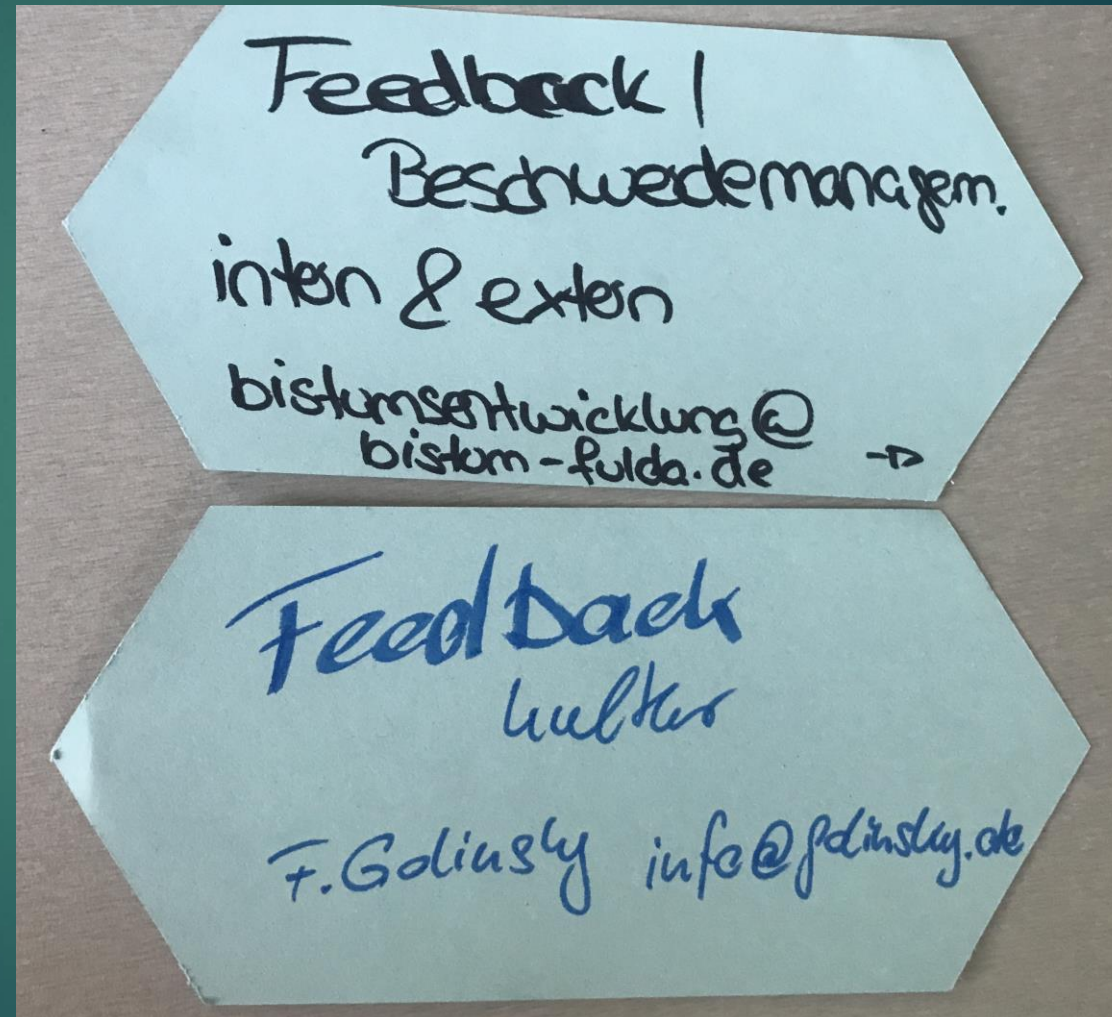
Danke! Und jetzt seid ihr dran...

FRAGEN, REFLEKTION UND ANREGUNGEN

Vernetzt Euch! ☺

- Hier suchen folgende Kollegen/Kolleginnen Kontakte für die Gründung einer Community of Practice:

Sprecht sie an, sie freuen sich!



CoP Personalentwicklung

Alexander Null
Stadt Kassel



Christine Gebler
Stadt Heidelberg

