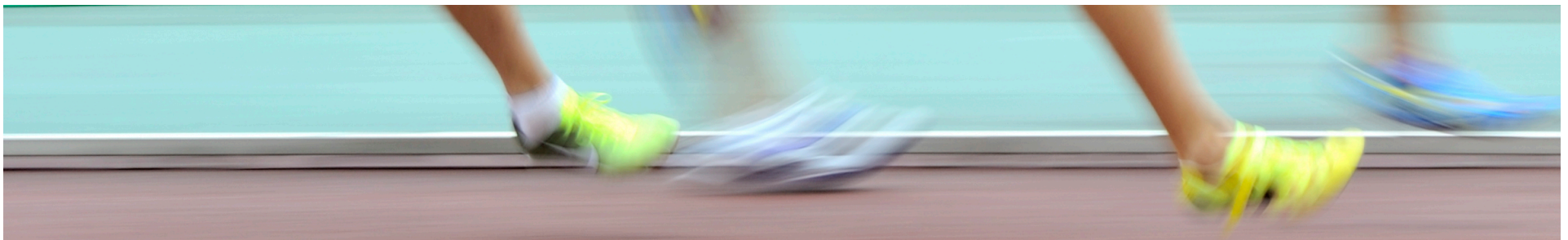




Communities of Practice



Christoph Mathis

XP Days 2011

CoP sind nicht neu

Gilden, Berufsverbände, sogar römische Handwerker haben CoP gebildet.

Wenn es keine neue Idee ist, warum wird jetzt so viel darüber geredet?

- Wissen ist so wertvoll geworden, dass man es nicht mehr dem Zufall überlassen darf, ob es in der Firma produktiv genutzt wird.

Die Natur von Wissen



- Wissen lebt in Menschen, ist aktiv
- Wissen ist sowohl explizit als auch schweigend (tacit knowledge)
 - tacit knowledge teilen involviert Interaktion und Aktivitäten im informellen Lernen wie Storytelling, Konversation, Coaching und Ausbildung/Lehre.

Die Natur von Wissen

- Wissen ist sozial und individuell
- Wissen ist dynamisch
- CoP helfen, Wissen in Projektstrukturen langlebig zu machen



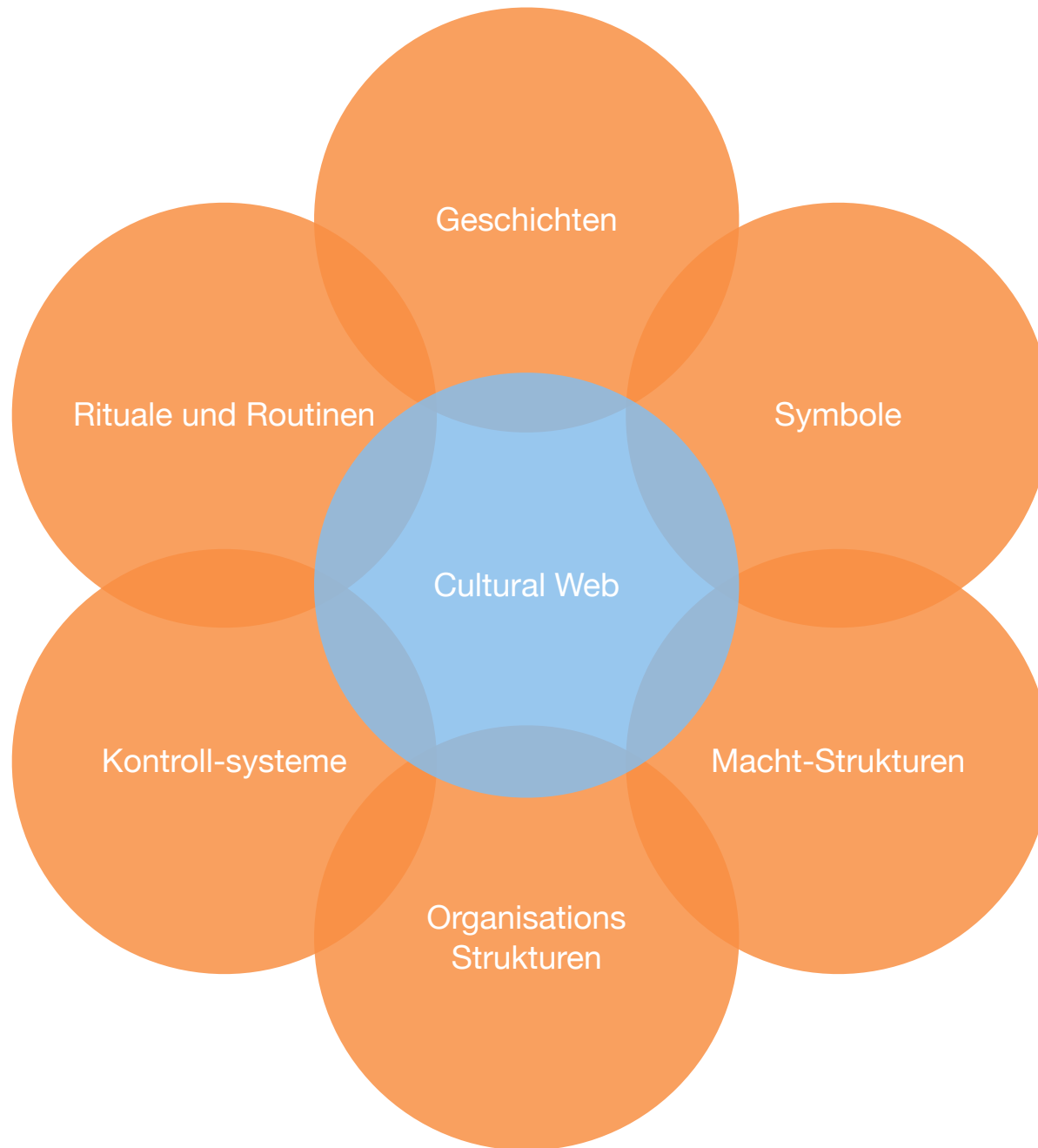
Was ist eine CoP

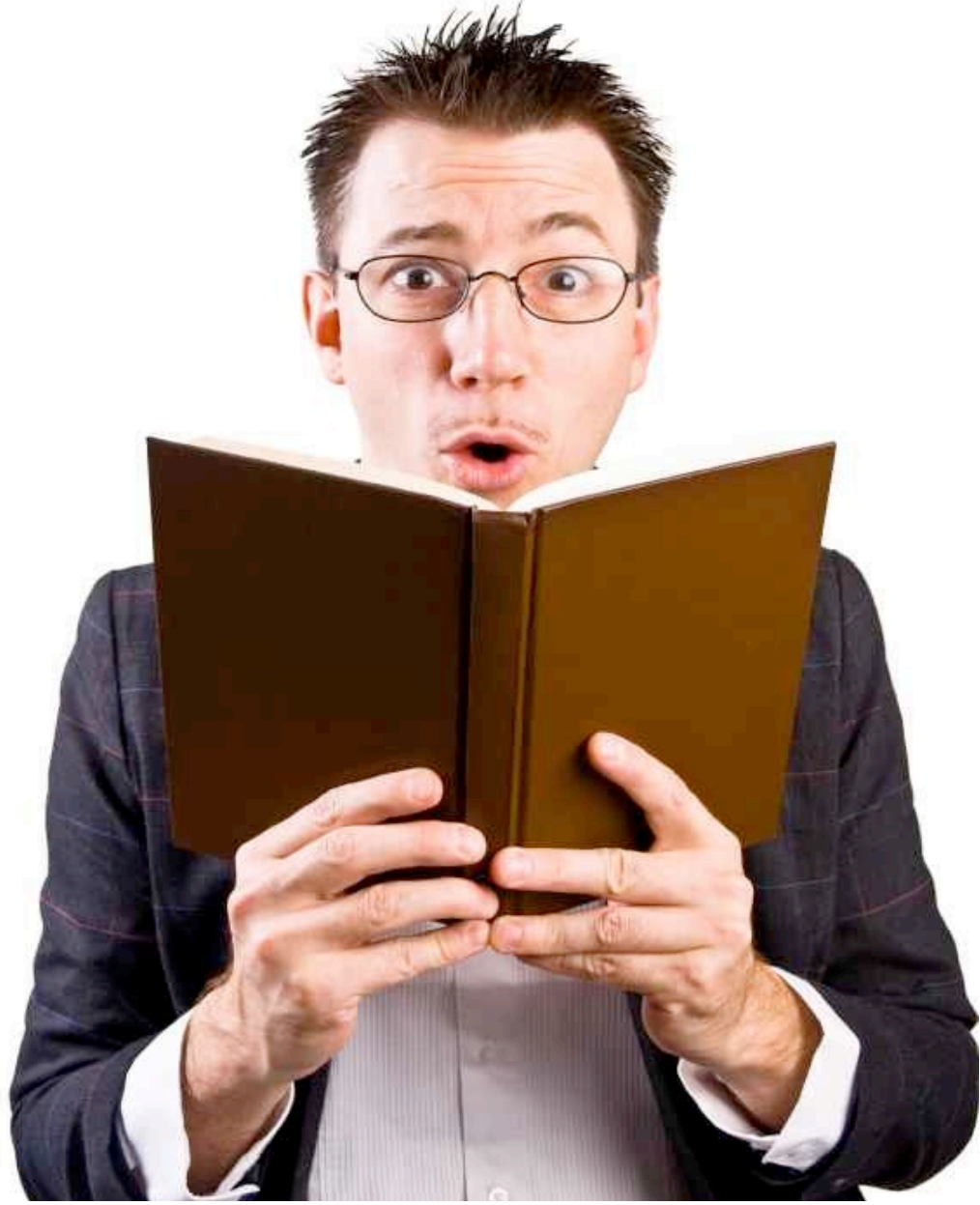
Domain	Das Thema: erzeugt eine gemeinsame Grundlage legitimiert und stellt einen Zweck her
Community	Die Bereitschaft zum Teilen: erzeugt den Unterbau für das Lernen fördert Beziehungen und Interaktionen auf der Basis gegenseitigen Respekts
Practice	Das spezifische Wissen: ein Satz von gemeinsamen Ideen, Geschichten, Sprache, Information, Frameworks, Stil, Standards ...

Übung: Welches Problem wollen wir lösen

- **Was ist das Thema**
- **Wer sind die Teilnehmer**
- **Welches Wissen wollen wir teilen**

Arbeiten Sie in Gruppen
und erarbeiten Sie Ideen für eine Community,
die Ihnen am Herzen liegt





Geschichten



Symbole



Macht



Organisation



Kontrolle



Rituale und Routinen

**Welche Rolle
spielen dabei
Communities
of Practice**

Nutzen und Wert von CoP

Kurzfristig

Langfristig

Organisation

Problemlösung

Schnelle Antworten

Stärkere QA

Mehr Sichten auf Probleme

Fähigkeit zu strategischem
Planen
Talente binden

Voraussehen
technischer Entwicklungen

Mitglied

Hilfe bei schwierigen Aufgaben

Zugang zu Expertise

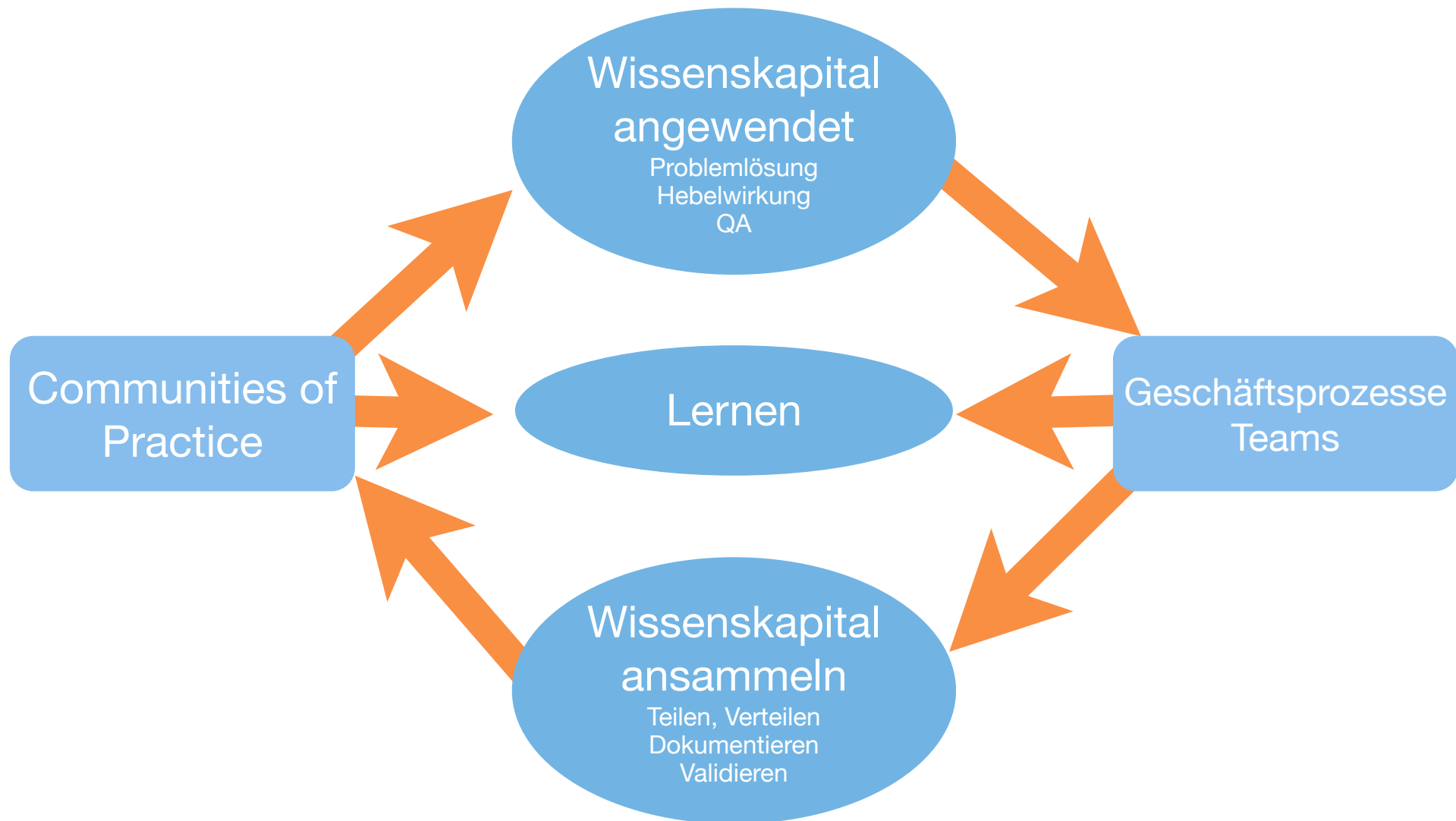
Bessere Rolle im Team

Forum zum Erweitern der Skills

Professionelle Identifizierung

Reputation

Eine Prozess-Sicht

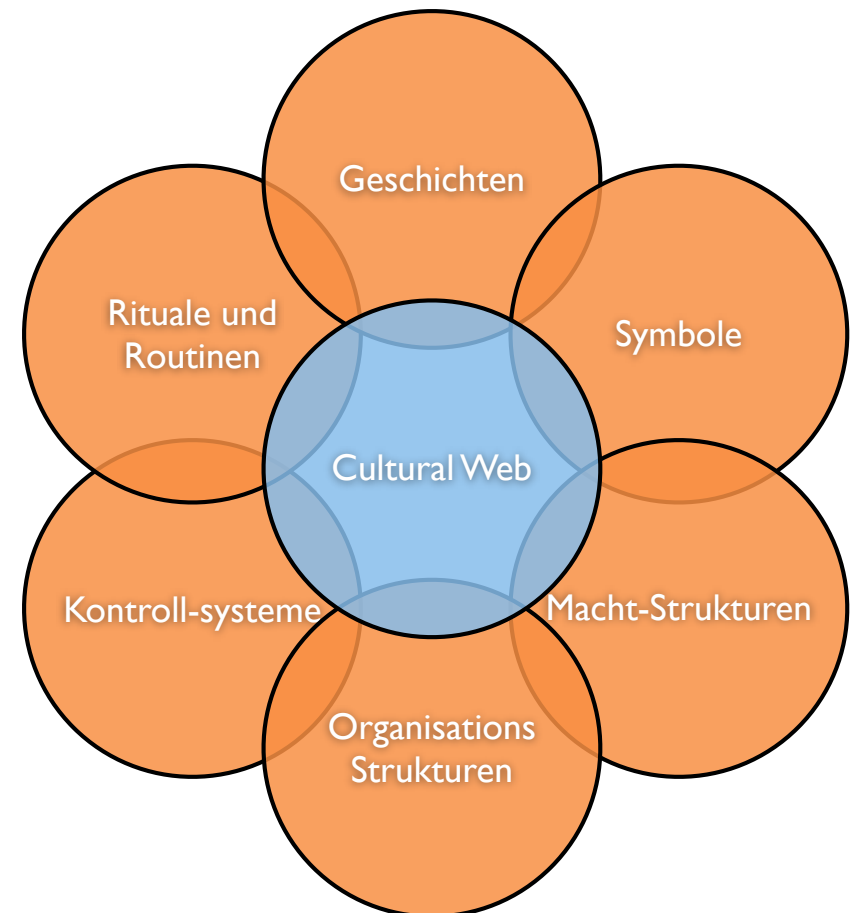


Überarbeiten Sie Ihre Community

Was brauchen wir, um die Community im kulturellen Netzwerk zu integrieren ?

Welchen Wert hat Ihre CoP

Arbeiten Sie in Gruppen und identifizieren Sie Schritte







Ask the Team
Inspect and Adapt
Deliver every Sprint
Treat People as Adults

Vielen Dank

christoph.mathis@improuv.com

Praxis



Sieben Prinzipien für ein CoP

- Entwirf sie für eine Evolution
- Eröffne einen Dialog für eine interne und eine externe Perspektive
- Lade zu verschiedenem Grad von Beteiligung ein
- Entwickle öffentliche und private Kommunikationsräume
- Fokussiere auf den Wert
- Verbinde Vertrautheit und Begeisterung
- Kreiere einen Rhythmus für die Community

Was unterscheidet sie von anderen Organisationsformen

von	Zweck	Mitgliedschaft	Klare Aussengrenze	Was hält sie zusammen	Wie lange leben sie
Abteilung					
Reguläre Teams					
Projektteams					
Interessengemeinschaft					
Informelle Netzwerke					

Wie sind die Aussenbeziehungen

Beziehung	Definition	Typische Herausforderungen
Unbekannt	Unsichtbar für die Organisation	Schwierig, Grenzen und Wert zu erkennen Nicht jeder nimmt teil, der teilnehmen sollte
Informell	Nur für Eingeweihte bekannt	Ressourcen zu bekommen Wirkung und Legitimation bekommen
Legitimiert	Offiziell anerkannt als wertvolle Initiative	Schnelles Wachstum, Sichtbarkeit Neue Anforderungen und Erwartungen
Unterstützt	Direkte Ressourcen von der Organisation	Kritische Aufmerksamkeit, Verantwortung für Ressourcen Kurzzeitige Erwartungen und Druck
Institutionalisiert	Offizieller Status und Funktion	Fest Definition, zu viel Management Lebt über die Nützlichkeit hinaus

Eine CoP vorbereiten und starten

Potentiale bestimmen:

- **Domain:** was ist der Rahmen und das strategische Ziel
- **Community:** wer bildet schon ein Netzwerk zum Thema
- **Practice:** Was sind die gemeinsamen Wissensbedürfnisse

Eine CoP vorbereiten

- Einen Aktionsplan entwerfen
- Potentielle Mitstreiter und Fokus-Mitglieder identifizieren
- Erstelle ein vorläufiges Design
- Finde den richtigen Koordinator

Eine CoP starten

- Fange an, sofort einen Mehrwert zu liefern
- Liefere einen Grund zum mitmachen
- Initiere Events und Kommunikationsthemen
- Legitimiere die Koordinatoren
- Baue Verbindungen zwischen den Schlüsselmitgliedern auf
- Finde Ideen, Einsichten und Praktiken, die man teilen sollte
- Dokumentiere mit Verstand, halte den Overhead klein
- Identifiziere Gelegenheiten, die CoP wertvoller zu machen

Eine CoP kultivieren

Potentiale bestimmen:

- **Domain:** was ist die Rolle der CoP in der Organisation
- **Community:** wer sollte dazukommen, wie schütze ich dabei das Kernziel
- **Practice:** wie kann ich die Wissensbasis an die selbstbewusstere, gewachsene CoP pflegen, schützen, verbreiten. Wo sind Lücken? Wo ist die Entwicklungsfront? Wie meistere ich den Spagat zwischen Fokussieren und Expandieren?

Kultivieren: ein Aktionsplan

- Identifiziere Lücken im Wissen und entwickle eine Lern-Agenda
- Definiere die Rolle der CoP in der Organisation
- Definiere die Aussengrenzen neu
- Vereinfache es, Mitglied zu werden
- Miss den Wert der CoP
- Achte darauf, an der Front zu bleiben
- Baue ein Wissens-Repository auf

Umgang mit Change

Erkenne, wenn die CoP an Ende ihres Lebenszyklus kommt

- Manche CoP schwinden dahin
- werden zu einem sozialen Club
- Teilen sich auf
- Wandeln sich eine andere Form, z.B. ein Center of Excellence um

Potentielle Probleme

Domain: die Versuchungen als Eigentümer

- Imperialismus (Methodenpolizei)
 - Narzismus, Marginalität, Religionskriege

Community: zu viel des Guten

- Cliques

Practice: das Goldene-Hammer-Syndrom

- Dogmatismus

Sieben Prinzipien für ein CoP

- Entwirf sie für eine Evolution
- Eröffne einen Dialog für eine interne und eine externe Perspektive
- Lade zu verschiedenem Grad von Beteiligung ein
- Entwickle öffentliche und private Kommunikationsräume
- Fokussiere auf den Wert
- Verbinde Vertrautheit und Begeisterung
- Kreiere einen Rhythmus für die Community