COGNEON Wissenslandkarte Communities of Practice

- Legende
  - Menschen
  - Inhalte
  - Tipps, Wichtige Hinweise
- CoP-Theorie
  - Etienne Wenger
  - Richard McDermott
  - → Etienne Wenger: Communities of Practice
  - → Richard McDermott: Measuring the Impact of Communities
- CoP-Leitfäden
  - → Etienne Wenger: CoP Quick-start Guide
- CoP-Rollen
  - CoP-Koordinator
    - → CoP-Coordinator im Cogneon Wiki
    - Synonyme
      - CoP-Moderator
      - CoP-Facilitator
    - Aufgaben
      - Wichtige Themen innerhalb des Wissensgebiets der CoP identifizieren
      - Veranstaltungen planen und durchführen. Dies ist der sichtbarste Aspekt des CoP-Koordinators.
      - Community-Mitglieder zusammenbringen, Brücken zwischen Organisationseinheiten schlagen und relevante Dokumente bereitstellen.
      - Entwicklung der Community-Mitglieder fördern.
      - Grenze zwischen CoP und formaler Organisationsstruktur managen.
      - Schnittstelle zum CoP-Sponsor darstellen
      - Beim Aufbau der Wissensbasis der CoP helfen (z.B. Lessons Learned, Best Practices, Hilfsmittel, Methoden, Checklisten, Lernveranstaltungen).
      - "Gesundheit" der Community monitoren und Beitrag für CoP-Mitglieder und die Organisation sicherstellen.
      - Als Koordinator "sichtbar sein" ("Den Hut aufhaben")
      - Verantwortlichkeiten verteilen
      - CoP-Marketing ("tu gutes und sprich darüber")
      - CoP-Mitglieder "ausbilden" (fassen)
    - Eigenschaften
      - ⚠ Mit "Herzblut" dabei sein (intrinsisch motiviert)
      - Andere "energetisieren" können
      - Beharrlichkeit bzw. Penetranz haben
      - Anerkannt sein
      - Soziale Kompetenz haben (unterschiedliche Charaktere erkennen können)
      - Fachliche Kompetenz haben (muss nicht Experte sein, aber mitreden können ("Augenhöhe"))
      - Gut vernetzt sein
      - Lassen können (Abgrenzung)
      - Spannungen aushalten
      - Tools und Methoden der CoP-Koordination beherrschen
    - Ausbildung
      - ⚠ Leitfaden zur Orientierung (anstatt Arbeitsanweisung)
      - ⚠ Mentoring (gibt vor)
      - Coaching (gibt Hilfe zur Selbsthilfe)
      - "Trainer 2.0", "Lehrer 2.0"
  - CoP-Mitglied
  - CoP-Sponsor
    - Sponsor erst ab einem bestimmten Level notwendig
    - Aufgaben
      - Ressourcen bereitstellen
        - Zeit
        - Geld
      - CoP schützen ("Robin Hood")
      - CoP-Koordinator fördern
      - Nutzen für die Organisation sicherstellen/darstellen
      - Überzeugen, CoP-Botschafter sein, "Kraftfeld" erzeugen
- CoP's on CoP's
  - → CPSquare
  - → com-prac
  - → Weblog: Technology for Communities
  - → Weblog: Communities of Practice and the Web 2.0
- Tools für CoP's
  - → Drupal
    - Modul Buddylist
    - Modul og (organic groups)
    - Weblogs
    - Wiki-Funktion
  - Interwise
  - Wiki
    - Wikimatrix
    - Confluence
    - Mediawiki
    - Wikispaces
  - ⚠ Persönliche Treffen
  - Raum
  - Sharepoint
  - Telefon
  - Telefonkonferenz
- Fallbeispiele CoP's
  - BITKOM AK KEM
  - → Cogneon Community
  - Community of Training Practice
  - Competence Center und CoP @ Isreal Aircraft Industry
    - Pony Dayan
    - Edna Pasher
  - Daimler TechClubs
  - Erlanger Bündnis für Familie
    - Geringe IT-Affinität bei den Mitgliedern
  - Expert Community
    - Community über Firmengrenzen hinweg
  - GMM (inkl. Stammtische)
  - Industriestammtisch Wissensmanagement
    - Düsseldorf
    - aus dem Kontext des BITKOM AK KEM heraus gegründet
  - Knowledgeboard Community
    - Förderung Knowledgeboard im European Framework Program 5+6
    - Förderung des Koordinators: Ed Mitchel
    - Fringe Track im Rahmen der KM Europe
    - Herauslösen der Veranstaltung aus der KM Europe und Umbenennung in "Contactivity"
    - Keine Förderung mehr im FP 7
    - Nutzung des Portals knowledgeboard.com schläft ein
    - Aktivitäten zur "Wiederbelebung" seit der ICKM 2007 in Wien
  - Schaeffler Networks of Competence
    - → Wissensmanagement in der Schaeffler Gruppe
    - Lebenszyklus
    - Rollen
      - Sponsor
      - Moderator
      - Kernmitglieder (im geschützten Umfeld)
      - Interessierte Mitarbeiter
    - Tools
      - FAQ
      - Forum
      - Informationslaufwerk
      - Wiki
    - Lebenszyklus
      - Vorbereitungsphase
      - Gründungsphase
      - Produktivphase
      - Abschluss-/Weiterentwicklungsphase
  - Siemens ICN ShareNet
    - ICN/ICM ShareNet - The Knowledge Sharing Network
    - Rollen
      - ShareNet Manager
      - Contributor
      - Global Editor
      - Consultant
    - Tools
      - Knowledge Library
      - Urgent Request
      - Community News
      - Discussion Forums
      - Task Management
      - Team Kalender
      - User Profile
      - Search
  - Siemens Sharenet
  - Siemens Training Community
    - Erfolgsfaktor: Stärken der Mitarbeiter zeigen, Motivation zur Entwicklung
    - Tipp: "Große Ohren" haben, um ständig neue interessante Themen zu identifizieren
  - → Wimip
    - Ort im Land der Ideen
    - Anderes WM-Projekt im Land der Ideen
- CoP Do's and Dont's
  - Do's
    - Zeit für persönliches kennenlernen einplanen (Vertrauenlernen)
    - Balance zwischen physischem und virtuellem Raum (am Anfang 90% physisch)
    - "Community-Toolbox" bereitstellen (Tools können als Self Service verwendet werden)
    - Hintergründe und Fähigkeiten der individuellen Mitglieder berücksichtigen
    - Veranstaltungen durchführen um Wahrscheinlichkeit für Community-Gründung zu erhöhen
    - CoP-Koordinator identifizieren ("Hut aufsetzen"), sichtbar machen und unterstützen
    - CoP-Regeln definieren (durch die CoP selbst)
    - CoP der CoP-Koordinatoren etablieren
    - Neuen Mitgliedern einen Mentor/Pate zur Seite stellen
    - CoP-Sponsor im Kick-off einbinden
  - Don'ts
    - CoP "kontrollieren" wollen
    - "Beendete CoP's" nicht als gescheitert brandmarken
    - Nicht mehr Dokumente ist gut (Quantität), sondern bessere Dokumente (Qualität)
- Rechtliche Rahmenbedingungen CoP's
  - Betriebsrat, Mitbestimmung
  - Produkthaftung
- Nutzen von CoP
  - Gute Möglichkeit, die Kultur zu ändern (neue Form der Zusammenarbeit)
  - Identifikation von Experten
  - Förderung von Selbstorganisation und Selbstbestimmtheit
  - Förderung von Eigenverantwortung
  - Beschleunigung von Entwicklung von Geschäft und von Personen
  - Unterstützung von Loyalität
  - Unterstützung von Zusammenarbeit
  - Gemeinsame "Assets"
  - Brachliegende Ressourcen nutzbar machen