



Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke in der AWO

Auf einen Blick. Der Inhalt dieser Broschüre und was unser Anliegen ist.

Diese Broschüre ist in zwei Teile gegliedert. Zunächst beschreiben wir Netzwerke und Communities im Allgemeinen. Im zweiten Teil stellen wir dann konkrete Initiativen innerhalb der AWO vor.

Teil 1

Communities und Netzwerke

Wir erforschen was Communities und Netzwerke sind (S. 1) und wie sie ihre Wirkung in Organisationen entfalten (S. 2). Dazu sehen wir uns Communities und Netzwerke in Wohlfahrtsverbänden (S. 4) an und erörtern, woran man ihren Nutzen und Erfolg (S. 5) festmachen kann. Abschließend fassen wir unsere Erkenntnisse in fünf Handlungsempfehlungen (S. 7) zusammen.



Teil 2

Das Café Digital – Gespräche über digitale Themen und das Miteinander!

In diesem Abschnitt stellen wir das Café Digital vor (S. 9) – das Format für den lockeren fach- und abteilungsübergreifenden Austausch über digitale Themen, Formate und Tools. Dazu präsentieren wir ein Rezept, wie dieser Austausch abläuft (S. 10). Abschließend beleuchten wir drei Szenarien, wie sich das Netzwerk in Zukunft entwickeln kann (S. 11), damit es seine Wirkung verbreitern kann.



Community für Innovation und Digitalisierung

Diese junge Bottom-up-Community (S. 12) engagierter Kolleg*innen rund um Innovation möchte ein Experimentierfeld sein. Wir geben einen Einblick in die Motivation der Mitglieder (S. 13) und schlagen Formate vor (S. 14), welche die Zusammenarbeit und das gemeinsame Lernen in der Community unterstützen.



Wir wollen dazu ermutigen, die Kraft der Netzwerke und Communities in der AWO zu nutzen. Deshalb zeigen wir, wie dies gut gelingen kann und geben Denkanstöße, wie es bereits innerhalb der AWO geschieht.

Für wen ist diese Broschüre gedacht?

- Menschen, die an Innovation und Digitalität interessiert sind und sich in Netzwerken und Communities engagieren wollen
- Menschen in der AWO und in anderen Wohlfahrtsverbänden, die eine Community oder ein Netzwerk gründen wollen
- Menschen, die Inspiration für neue Formen der Organisationsentwicklung und Zusammenarbeit suchen

Diese Broschüre existiert auch als lebendiges, digitales Dokument, das gerne geteilt, ergänzt und verändert werden kann und soll.

→ <https://awo-digital.gitbook.io/gemeinsam-beser-wirken-communities-und-netzwerke>

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Das Grundgerüst sind vertraute Beziehungen!

Communities und Netzwerke sind treibende Kräfte von Innovation und Veränderung, da sie den Austausch unterschiedlicher Perspektiven fördern und interdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglichen.

Sie bilden robuste Brücken zwischen Wissens-Silos und fördern so eine lebendige Kultur des Lernens.

Sie erreichen das, indem sie bewusst offen über Hierarchie- und Funktionsgrenzen hinweg für alle zugänglich sind, die sich für ein spezielles Thema interessieren. Sie bringen Menschen zusammen, die auf den üblichen Kommunikations- und Bürowegen nicht so häufig oder überhaupt nicht miteinander interagieren und geben ihnen die Möglichkeit, sich auszutauschen und Informationen, Geschichten, Erfahrungen und Erlebnisse auf Augenhöhe miteinander zu teilen.

Das Aufbauen von vertrauten Beziehungen unter den Mitgliedern von Netzwerken und Communities bildet dabei das Grundgerüst. Sie schaffen einen authentischen Dialog, der es erlaubt, neue Wege zu gehen, über den Tellerrand hinauszublicken und Neues auszuprobieren.

All das birgt ein umwälzendes Potenzial, das immer mehr Organisationen bewusst wird. Das führt dazu, dass viele Organisationen diese, oft von Mitarbeiter*innen losgetretenen Initiativen für neue Netzwerke sowie Communities unterstützen.

Im Projekt "AWO digital" wollen wir genau das fördern: das Miteinander, den Austausch, das voneinander Lernen und die Neugier an Digitalisierungsprozessen in der Wohlfahrt. Die Teilhabe an und die Unterstützung von Netzwerken und Communities in der AWO ist uns ein besonderes Anliegen – denn hier steckt viel Potenzial für die zukunftsweisende Verbandsentwicklung im Kontext einer sich digital entwickelnden Welt und Gesellschaft. Gleichzeitig wollen wir auf Netzwerke und Communities anderer Wohlfahrtsverbände hinweisen. Im Zuge dessen können wir und andere Interessierte sich von den guten Ansätzen und Erfahrungen inspirieren lassen.

Über das Projekt "AWO digital"

AWO digital ist ein durch das BMFSFJ-Programm „Zukunftssicherung der Freien Wohlfahrtspflege durch Digitalisierung“ gefördertes Projekt, in dem der AWO Bundesverband die digitale Transformation aktiv gestaltet.

Unsere Ziele sind die Förderung digitaler Fähigkeiten und des Austauschs über digital-politische Themen, die Professionalisierung von digitalen Weiterbildungsangeboten, die Unterstützung eines bundesweiten Netzwerks von digitalisierungs- und innovationsbegeisterten Menschen sowie die reflexive Weiterentwicklung der eigenen Verwaltung zu mehr Agilität.

AWO digital wird koordiniert, gestaltet und umgesetzt durch die Stabsstelle für Grundsatz- und Zukunftsfragen im AWO Bundesverband e.V.

Mehr über das Projekt unter: digital.awo.org

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Agilität reimt sich auf Stabilität!

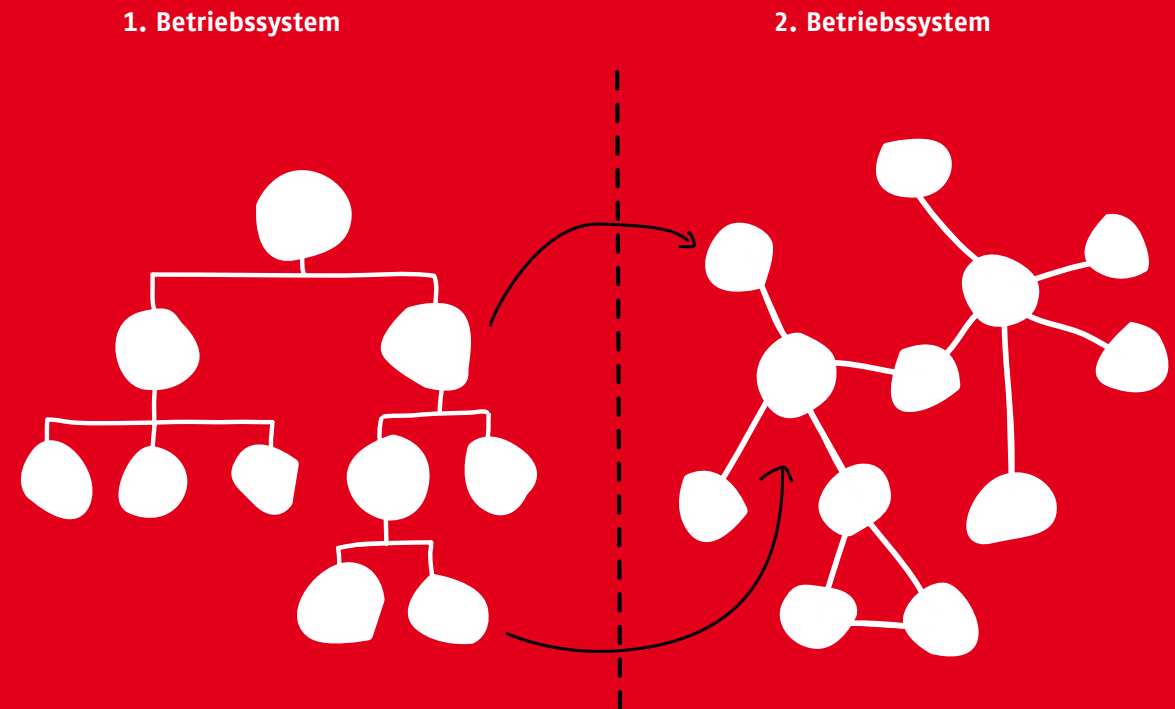
Wie können dynamische Communities und Netzwerke ein Zuhause in Organisationen mit hierarchischen Strukturen und klar abgesteckten Rollen finden? Wie sieht die Strategie aus, anhand derer Innovationen aus diesen neuen Strukturen hervorgehen können?

John Kotter, bekannt für seine achtstufige Change Management-Theorie, hat dazu ein einfaches und prägnantes Modell formuliert: das duale Betriebssystem*. Neben der etablierten, festen Struktur (1. Betriebssystem) bildet das Modell eine weitere parallele Schattenorganisation ab: die Netzwerkorganisation. Diese soll Veränderungen bewirken. „Schatten“ hat in diesem Sinne nichts mit finsternen Motiven zu tun, sondern veranschaulicht, wie die beiden Betriebssysteme zueinander stehen und miteinander interagieren.

Das Beste aus beiden Welten vereinen nebeneinander

Für Kotter stellt das 1. Betriebssystem, das mit Hierarchie und festen Strukturen arbeitet, Zuverlässigkeit und Effizienz sicher. Es fokussiert sich auf schrittweise stattfindende Veränderungen und Verbesserungen und wird so vom Innovationsdruck befreit, der sein Ventil in der Netzwerkstruktur, im 2. Betriebssystem, finden soll.

Das Duale Betriebssystem



- hierarchisch organisiert
- Innovation wird Top-Down ausgerollt
- „Kopf-Organisation“: Rational und Zahlen
- Prinzip des „Müssen“
- mehr Management als Leadership

- agile Netzwerkorganisation
- viele kleinteilige Innovationen
- „Herz-Organisation“: Ideen und Visionen
- Prinzip des „Wollen“
- mehr Leadership als Management

* Aus John Kotter: Accelerate – „Building Strategic Agility for a Faster-Moving World“ (Engl. 2014, Dt. 2015)

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Agilität reimt sich auf Stabilität!

Das Resultat dieser Parallelität ist, dass sich das 1. Betriebssystem stabilisiert und innovative Impulse erhält. Gleichzeitig verfolgt das 2. Betriebssystem kreative, neue Wege und bekommt Rückhalt.

Je agiler Mitarbeitende und Führungskräfte agieren, desto mehr Stabilität und Orientierung brauchen sie. Wir benötigen ein Bein, auf dem wir sicher stehen – nur dann können wir beherzt mit dem anderen ausholen und etwas Neues anstoßen.

Freiwilligkeit ist kein Manko, sondern ein Merkmal

Die Netzwerkorganisationen beruhen, im Gegensatz zum 1. Betriebssystem, auf Freiwilligkeit. Alle jene, die sich in diesem 2. Betriebssystem engagieren und miteinander arbeiten, tun dies aus der inneren Motivation heraus, etwas verändern zu wollen. Das führt dazu, dass in diesem 2. Betriebssystem ein Führungsstil durch „Organisieren und Kontrollieren“ unwirksam, ja sogar destruktiv ist. Eine gute Führung weist sich hier vor allem mittels ansteckender Ideen, authentischer Motivation und kommunizierten Visionen sowie Wertschätzung aus.

Erfrischend an diesem Ansatz ist auch, dass er eine erfolgreiche Praxis nicht auf das ideologische Abstellgleis stellt – es ist kein „entweder oder“, sondern ein „und“. Das duale Betriebssystem versucht, das Spannungsfeld von Stabilität und Agilität nicht aufzulösen, sondern erleichtert

ein Bewusstsein darüber, wo beide Betriebssysteme ihr Potenzial haben und wie sie sich jeweils entfalten können. Das Modell ist eine gute Brille, durch die man auf Netzwerke und Communities blicken kann. Sie schafft Klarheit, wie und wo diese in einem Verband verstanden werden können und zeigt, dass das Miteinander zweier, verschiedener Arten von Führungskulturen notwendig und wünschenswert ist.

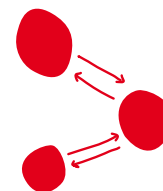
Das Spektrum zwischen Communities und Netzwerken

In der Praxis werden Communities und Netzwerke gerne synonym behandelt, aber sie unterscheiden sich in mehreren Bereichen voneinander. Während in Netzwerken in erster Linie der effiziente Austausch von Informationen zu einem Thema zwischen den Mitgliedern steht, entwickelt sich in einer Community etwas Neues: Es herrscht ein schaffendes Miteinander, welches Wissen erzeugt. Es steht also nicht nur die Frage im Raum „Was interessiert uns?“, sondern auch „Was tun wir deshalb gemeinsam?“

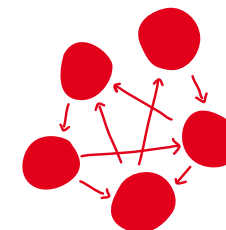
Untereinander und miteinander sprechen

In Netzwerken geschieht Kommunikation nach einer Vorgabe: Informationen zirkulieren bilateral zwischen den Mitgliedern, die miteinander in Kontakt treten. In Communities spricht man dagegen querfeldein miteinander, ohne Vorgabe und Richtung. Auch liegt in Communities

Netzwerk



Community



ein Augenmerk auf der Unterschiedlichkeit der Mitglieder: Noviz*innen und Expert*innen begegnen sich auf Augenhöhe, die Hierarchie aus dem 1. Betriebssystem spielt keine Rolle und Mitglieder aus unterschiedlichen Disziplinen und mit unterschiedlichen Hintergründen tragen zur Dynamik und zum Erfolg einer Community bei.

Communities basieren auf geteilten Werten

In beiden Formen bilden vertrauensvolle Beziehungen zwischen den Mitgliedern die Basis. In Communities verständigen sich die Mitglieder, implizit oder explizit, zusätzlich auf gemeinsame Werte, die ihre Zusammenkünfte, Gespräche und Projekte leiten. Darauf aufbauend identifizieren sich Mitglieder einer Community mit dieser, es entsteht ein Wir-Gefühl.

Die Abgrenzungen sind natürlich fließend. Es gibt Netzwerke mit sehr regen Arbeitsgruppen oder auch Communities, in denen vorrangig Inhalte geteilt werden. Dies zeigt sich auch an den Netzwerken und Communities in der AWO und den anderen Wohlfahrtsverbänden.

Für ausführliche Informationen zum Unterschied von Communities und Netzwerken:

→ <https://wenger-trayner.com/re-sources/communities-versus-networks/>

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Streifzug durch die Wohlfahrts-Landschaft.

Die Social Innovation Community, Deutsches Rotes Kreuz

Sie ist eine echte Graswurzel-Bewegung. Ausgehend von einer kleinen Gruppe haben sich mittlerweile knapp 130 Mitglieder dazu entschlossen, gemeinsam „voneinander und miteinander zu lernen“ und diese Community zu gestalten. Es gibt Formate, um Innovationspraktiken wie Design Thinking und Agile Projektführung zusammen anhand kleiner, selbstgewählter Projekte zu erlernen, aber auch „Lunch Sharings“. Rund zwei- bis dreimal im Jahr sind alle Community-Mitglieder und auch alle, die im DRK innovativer werden wollen, zum Community-Barcamp eingeladen. Hier kommt man in lockerer Atmosphäre zusammen um Themen zu diskutieren und neue Ideen für Projektgruppen zu spinnen.

Gefördert wird die Social Innovation Community vom Kompetenzzentrum „Wandel.Wohlfahrt. Digitalisierung“, das Anerkennung für das Engagement der Mitglieder in Form von Videobotschaften übermittelt und die virtuelle Infrastruktur sowie Räume für Barcamps finanziert.

→ <https://drk-wohlfahrt.de/unsere-themen/soziale-innovation-digitalisierung/drk-sic/>

Digital Agents, Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland

Die Digital Agents sind Ehrenamtliche, die in ihren Gemeinden praktische Projekte rund um die Digitalisierung ausloten und diese dann auch gemeinsam mit anderen Gemeindemitgliedern umzusetzen. In begleitenden Seminaren werden sie zu Agenten des Wandels ausgebildet, indem sie mit dem Handwerkszeug und der Herangehensweise der Digitalen Transformation bekannt gemacht werden.

Dabei werden sie nicht nur von Trainer*innen unterstützt, sondern helfen sich auch gegenseitig als Tandem bei ihren Projekten. Über digitale Kanäle bleiben sie mit anderen Digital Agents im Austausch und bilden so ein Netzwerk des Wandels, das direkt vor Ort verwurzelt ist.

In Zukunft sollen noch weitere Digitalisierungsverantwortliche und -interessierte in das Netzwerk aufgenommen werden, um die Ideen und deren Umsetzung weiter zu skalieren.

→ <https://zwst.org/de/angebote/digitalisierung/digital-agents>

Neue Paritätische Netzwerke, Der Paritätische Wohlfahrtsverband

Sie sind Foren für den Austausch der Mitgliedsorganisationen. Zu den von der Paritätischen Akademie Berlin organisierten Treffen kommen nicht nur Menschen aus unterschiedlichen Abteilungen zusammen, sondern sogar Mitglieder von ganz unterschiedlichen Organisationen.

Diese Treffen sind für alle offen, die sich zu bestimmten Themen austauschen und Impulse von externen Sprecher*innen aufnehmen wollen.

Rund 2.300 Personen haben seit der Gründung der Netzwerke an Treffen teilgenommen. Ziel ist, dass die Teilnehmenden Kontakte knüpfen, bewährtes Wissen weitergeben, Neues kennenlernen und Kooperationen starten.

Zudem helfen die Foren auch, die Bedarfe an Weiterbildung zu erfassen, um in Zukunft punktgenaue Angebote machen zu können.

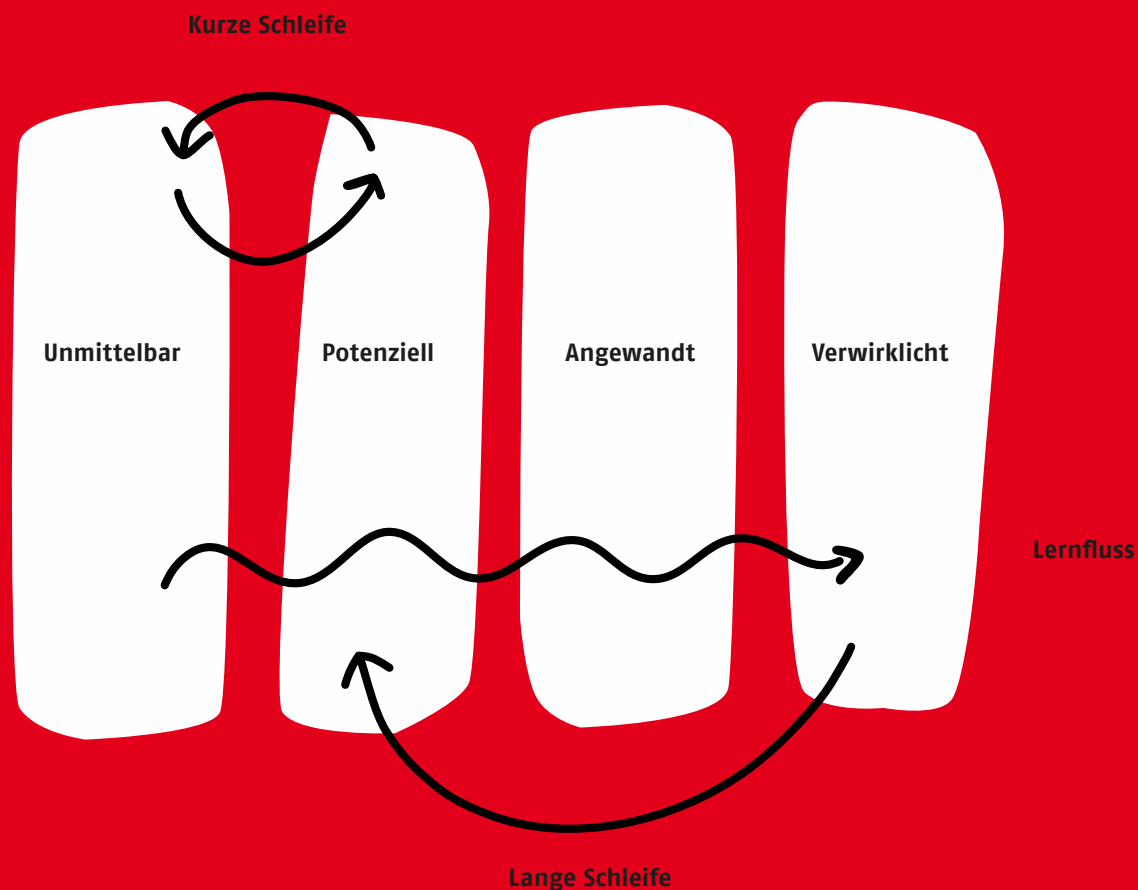
→ <https://www.paritaet-berlin.de/themen-a-z/themen-a-z-detailansicht/article/neue-paritaetische-netzwerke.html>

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Der Wert und wie man ihn misst.

Eitle Kennzahlen. Die Anzahl an durchgeführten Events, neuen und alten Mitgliedern oder auch von Postings in sozialen Medien/Plattformen werden gerne als Kennzahlen des Erfolgs dargestellt. Sie sind jedoch lediglich Indikatoren dafür, ob Ereignisse attraktiv sind und ob das Angebot die Mitglieder erreicht. Sie können also gut herangezogen werden, um zu erörtern, ob die Mechanismen, Plattformen funktionieren und die richtige Zielgruppen ansprechen. Sie zeigen aber nicht klar ob Communities und Netzwerke ihren Zweck tatsächlich erfüllen: nämlich den, dass die Mitglieder etwas voneinander lernen, das Gelernte auch wirklich anwenden und so gewünschte Veränderung anstoßen können.

Communities und Netzwerke sind soziale Lernräume. Das bedeutet, dass auch ihr Erfolg im Lernen gemessen wird.

Dazu sollte man sich detailliert ansehen, welcher Mehrwert für die individuellen Mitglieder entsteht. Etienne und Beverly Wenger-Trayner beschreiben dazu in „Learning to Make a Difference“ (2020) vier Wert-Dimensionen (siehe Grafik), durch welche dieser ausgedrückt wird.



Lernen als Wertschöpfungszyklus nach Wenger-Trayner „Learning to Make a Difference“, 2020

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Der Wert und wie man ihn misst.

Das Messen verschiedener Dimensionen bietet eine solide Grundlage, um herauszufinden, ob tatsächlich Lernerlebnisse stattfinden und wie ausgeprägt diese dann sind. Das kann durch Umfragen und Rückmeldungen geschehen, aber auch durch Gespräche mit den Mitgliedern, die dann als Berichte festgehalten werden. Erfolgreiche Communities erzeugen viele dieser Referenzen durch ihre Mitglieder. Sie dienen zum Aufzeigen des Wertes der Gemeinschaft und inspirieren die Mitglieder sich aktiv einzubringen und ihre Perspektiven zu teilen.

Schleifen des Lernens. Nachhaltige Communities und Netzwerke sind zudem sehr gut darin, kurze und lange Schleifen zwischen diesen Dimensionen zu ermöglichen. Das bedeutet, dass unter den Mitgliedern ein Austausch zwischen diesen Wert-Dimensionen stattfindet. Das kann eine Geschichte (potenzieller Wert) über eine Idee, die aus der Community kam und in einem Projekt zu einer großen Auswirkung geführt hat (verwirklicht) sein, aber auch Schilderungen, wie etwas nicht funktioniert hat – es muss nicht zwingend positiv sein. Entscheidend ist, dass eine Erkenntnis wieder als möglicher Lernwert zurück in das Netzwerk oder die Community eingebracht wird. In der Praxis bedeutet das Räume, die nicht thematisch eingeschränkt sind, für den freien Austausch von Erfahrungen und Erlebnissen zwischen den Mitgliedern aufzuspannen und zu erhalten.

Der **unmittelbare Wert** beschreibt die Erlebnisse in einem Netzwerk oder einer Community und die Art der Auswirkungen auf das Mitglied. Kurz: Der Wert beschreibt, wie sich etwas anfühlt.

Beispiele hierfür sind die Identifikation mit Anderen, das Gefühl Teil von etwas Größerem zu sein, sich einem wichtigen Themen zuwenden zu können, Anerkennung zu erfahren, aber auch aus der eigenen Komfortzone gedrückt zu werden.

Der **potenzielle Wert** stellt alles das dar, was über das direkte Erlebnis des Mitglieds hinausgeht. Abgebildet ist, was erst zu einem späteren Zeitpunkt einen Mehrwert schafft.

Beispiele hierfür sind Ideen, die gemeinschaftlich formuliert wurden, Geschichten von Anderen, Erkenntnisse und Ressourcen, die kooperativ erstellt oder untereinander geteilt wurden. Dazu gehören zum Beispiel Handbücher und Vorlagen, aber auch neue Kontakte und das Finden potenzieller Kollaborateure.

Unter dem **angewandten Wert** versteht man alle Aspekte, die ein Mitglied im Netzwerk oder in der Community aufgenommen hat und anwenden, adaptieren und wiederverwenden konnte.

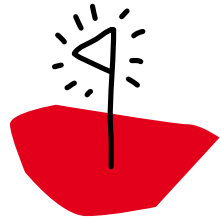
Das können z.B. eine wiederverwendete Vorlage sein, ein angenommener Ratschlag oder die Adaption einer Idee. Dazu gehört auch ein größeres Selbstvertrauen, wenn es darum geht, neue Wege zu gehen, Vorschläge für Alternativen einzubringen, erfolgreicher Widerstand zu leisten oder den eigenen Einfluss besser einzusetzen.

Der **verwirklichte Wert** beschreibt all die Auswirkungen, die zu einer tatsächlichen Veränderung im Sinne der Sache führen. Diese hängen auch immer von den Zielsetzungen und Erwartungshaltung der Organisation ab.

Beispiele hierfür sind eine persönliche Leistungssteigerung, Erfolge und Errungenschaften, Zeit- oder Aufwandsersparnisse, Anerkennung von Führungsebenen und Beförderungen. Aber auch Anerkennung des Netzwerks bzw. der Community als etwas, das die Organisation ihre Ziele besser erreichen lässt.

Aus Wenger-Trayner „Learning to Make a Difference“, 2020

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Better Practices.

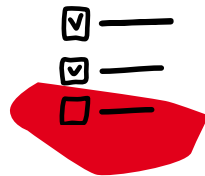


Ziele klar formulieren und darstellen

Eine eindeutige Vision und gemeinsame Ziele sind die Grundlage für ein stabiles Netzwerk oder eine Community:

- Wofür gibt es uns und welchen Nutzen schaffen wir für uns?
- Was machen wir?
- Wann sind wir erfolgreich?

Diese Fragen sollten immer wieder mit den beteiligten Mitgliedern diskutiert und reflektiert werden. Dabei ist es wichtig deutlich zu machen, was diese Ziele so konkret wie möglich bedeuten, sie festzuhalten und sie sich immer wieder vor Augen zu halten, z. B. indem man die Ziele gut sichtbar auf Veranstaltungen präsentiert und gleich zu Beginn auf sie aufmerksam macht.



Verlässliche Organisationsrollen

Eine feste Gruppe von Mitgliedern, die sich um die organisatorischen Aufgaben kümmert, ist unerlässlich. Dieses Team hält das Engagement am Laufen, macht das Netzwerk oder die Community nach außen sichtbar und stellt sicher, dass alle sich wohlfühlen. Das Team sollte aber nicht in eine Dienstleisterrolle schlüpfen und den Mitgliedern das Gefühl von Eigenverantwortlichkeit abnehmen.

Wichtig ist auch, nicht zu überstrukturieren:

Mitglieder wollen sich selbst positionieren und nicht in enge Rollen gesteckt werden. Genau deswegen sind sie freiwillig in das Netzwerk oder in die Community gekommen.



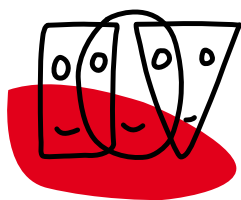
Verzahnung der Betriebssysteme

Die beiden Betriebssysteme müssen miteinander sprechen, sonst können sie nicht voneinander profitieren.

Erfolgreiche Communities und Netzwerke machen ihre Arbeit nach außen sichtbar – das kann durch Projekte, Prototypen oder durch Erfolgsgeschichten des Lernens geschehen.

Nach außen bedeutet hier erst einmal in Richtung Organisation, z. B. auf internen Blogs, Intranets oder Wikis, aber auch über Institutionsgrenzen hinaus: auf Social Media, Kongressen sowie zu anderen Netzwerken und Communities.

Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Better Practices.



Mit diversen Formaten Austausch anregen

Das unterschiedliche Menschen in Netzwerken und Communities zusammenkommen, ist eines ihrer herausragenden Merkmale. Dazu braucht es auch diverse Formate, die sich an den unterschiedlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Mitglieder in Bezug auf ihr Engagement und ihre Ziele orientieren.

Das heißt zum Beispiel, dass nicht alle Mitglieder an jeder Gesprächsrunde teilnehmen können und wollen. Manche lesen lieber etwas nach oder wühlen sich durch die Beiträge.

Es gilt dabei, nicht zu viel vor- und hinein zu geben, sondern vor allem das Miteinander, also die Gespräche und den Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern zu fördern, sodass sie daraus Erkenntnisse gewinnen, die sie wiederum in die Gemeinschaft einbringen können.



Unterstützung von „Oben“

Die Anerkennung des Engagements der Mitglieder durch eine höhere Instanz schlägt große, positive Wellen für das Selbstverständnis der Mitglieder und deren Motivation, sich einzubringen.

Die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen für Räumlichkeiten oder technologische Infrastruktur trägt maßgeblich zum Engagement bei und räumt logistische Hürden aus dem Weg.

Aber: Finanzielle Zuwendungen sollten nicht zum Selbstzweck und die Akquirierung neuer Fördermöglichkeiten nicht zur Hauptaufgabe werden.

Fazit

Netzwerke und Communities leben von ihren Mitgliedern. Es gibt einige Schrauben, die man verstellen kann, aber am Ende sind es Beziehungen, die Netzwerke und Communities erfolgreich und aktiv werden lassen.

Nicht zu viel analysieren, lieber ausprobieren lassen, Rückmeldung von den Mitgliedern aktiv einholen und gewünschte Anpassungen gemeinsam vornehmen.

Auf das Miteinander fokussieren und nicht die Technologie in den Vordergrund rücken. Wo sich Menschen zusammentun wollen, da kommen sie auch zusammen; ob sie eine tolle Community Plattform haben oder sich per E-Mail organisieren – was aber wichtig ist: Warum kommen wir zusammen?

Das Café Digital. Gespräche über digitale Themen und das Miteinander!



Der Name ist Programm – Café Digital: ein lockerer Austausch, ungezwungen, aber motivierend und anregend wie Koffein. Das Café ist eine Veranstaltungsreihe von und für die Mitarbeitenden des AWO Bundesverbands – ins Leben gerufen Anfang 2021.

Ziel ist der lockere fach- und abteilungsübergreifende Austausch über digitale Themen, Formate und Tools. Das Café ist offen angelegt, sodass Themen, Wünsche und Erfahrungen aus allen Fachbereichen und Tätigkeitsfeldern der AWO aufgenommen und gemeinsam bearbeitet werden können.

Dabei wird mit innovativen und digitalen Veranstaltungs- und Austauschformaten experimentiert, um den nötigen Raum für Erfahrungen mit neuen Tools und Moderationstechniken zu eröffnen sowie die Vernetzung und das Kennenlernen zwischen den Abteilungen auf der Fachebene zu ermöglichen. Es gilt in Sachen Digitalisierung, noch enger zusammenzurücken und die Expertisen zusammenzuführen. Dabei haben wir Folgendes immer im Blick: Warum machen wir das und inwiefern hängt das mit dem digitalen Wandel zusammen?

Da Netzwerke von ihren Mitgliedern leben, sollen in Zukunft noch mehr Kolleg*innen aus noch nicht vertretenen Abteilungen und Ortsverbänden mit ins Format aufgenommen werden.

Das Café Digital. Das Rezept für das Format.

Das Rezept für das Café Digital

Die virtuellen Treffen des Café Digital haben immer drei Ziele: Vernetzung, Austausch und Inspiration. Ein ca. 90-minütiges Format, das uns dabei hilft, diese Ziele zu erreichen und unseren Mitgliedern ein offenes, aber wirkungsvolles Treffen zu bieten, stellen wir hier vor. Es darf gerne nachgekocht und nach Belieben gewürzt werden. Zusätzlich zu dem dargestellten Ablauf können Rollen unter den Teilnehmenden vergeben werden. Das macht Treffen lebendiger und stärkt das Gemeinschaftsgefühl.

Moderation

Sie führt durch den Ablauf und kümmert sich darum, dass alle Fragen beantwortet werden und dass Anmerkungen Gehör finden.

Dokumentation

Eine Verstärkung der Inhalte aus diesen Treffen verstärkt den Wissenstransfer für das Netzwerk. Eine Dokumentation muss nicht zwingend immer ein Protokoll bedeuten. Es können kreative Ansätze gewählt werden, z. B. eine Skizze oder ein Interview mit einem Teilnehmenden.

Hüter*in der Zeit & IT-Support

Eine zusätzliche Person zur Moderation behält den Überblick über die Zeit, stellt Ablauftimer ein und erinnert an diese. Diese Person kümmert sich zusätzlich auch um die Technik: Haben alle den richtigen Link? Sind die Bildschirm-Freigaben verteilt?

• Check-in – 10 min

Zu Beginn beantworten alle Teilnehmenden kurz zwei Fragen: „Wie geht es euch gerade?“ sollte eine davon sein, die Zweite darf auch gerne schon thematisch überleiten.

• Präsentation – 15 min

Das können Impulse von Expert*innen sein, Beiträge der Mitglieder des Netzwerkes über etwas, das sie interessant finden oder ein Projekt, und was daran gut bzw. schlecht funktioniert hat.

• Austausch & Interaktion in kleineren Gruppen – 25 min

1-2-4 (All). Ein einfaches aber wirkungsvolles Format aus dem Liberating Structures-Baukasten. Am Anfang steht eine Frage, die dann in unterschiedlichen Gruppenkonstellationen diskutiert wird. Diese kann sich auf Ideen, Hürden oder Alltagsanwendung auf das zuvor vorgestellte Thema beziehen.

• Teilen in der Gruppe – 15 min

Um möglichst viele Teilnehmende mit den Erkenntnissen aus den Kleingruppen vertraut zu machen, werden die Eindrücke nun als Höhepunkte in der gesamten Gruppe geteilt.

• Check-out mit Reflexion – 10 min

Am Ende der Veranstaltung steht ein kurzer Check-out, um einen gemeinsamen Abschluss zu finden und eine Reflexion anzuregen. Folgende zwei Fragen haben sich bewährt: „Was hat mir gefallen?“ und „Was nehme ich mit?“.

• Feedback einholen und Dokumentation senden

Um die Treffen kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Arbeitsweisen der digitalen Transformation mit den Teilnehmenden vertraut zu machen, werden im Anschluss Rückmeldungen zur Veranstaltung eingeholt:

- Einfache Umfrage mit drei Tops & drei Flops
- Feedback Board: eine einfache Vorlage mit den Fragen „Was hat gut funktioniert? Was hat nicht gut funktioniert? Offene Fragen? Neue Ideen?“
- Schnelle Retrospektiven

Der Check-in bewirkt, dass die Teilnehmenden fokussiert und gedanklich präsent in die Veranstaltung starten. Die Interaktion zu Beginn baut Hürden ab, sich später einzubringen. Das Teilen von etwas Persönlichem stärkt das gegenseitige Vertrauen.

→ Check-in Anleitung: <https://lernraumdesign.de/check-in>

→ Fragen Generator: <https://www.checkin-generator.de>

Liberating Structures sind einfache Formate für partizipatorische Zusammenarbeit. Sie sind ausführlich aufbereitet, weshalb sie sich besonders gut zum Nachmachen anbieten.

→ 1-2-4-All: <https://liberatingstructures.de/liberatingstructures-menu/1-2-4-all>

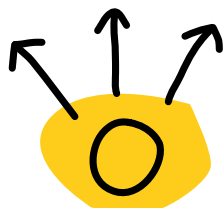
Feedback Boards können z.B. als virtuelles White-Board Links verschickt werden. Mehr darüber findet man hier:

→ <https://nativdigital.com/feedback-grid/>

Retrospektiven kommen aus dem agilen Projektmanagement und helfen die Teampraktiken zu reflektieren. „Start, Stop, Continue“ ist eine beliebte Form.

→ <https://t2informatik.de/wissen-kompakt/start-stop-continue-retrospektive/>

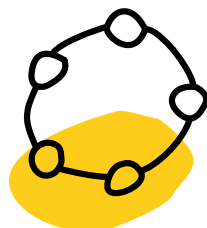
Das Café Digital. Drei Entwicklungsideen.



Zentral organisiert

Das Café Digital wird weiterhin zentral organisiert und die Inhalte, also Vorträge und Austauschformate zu interessanten, digitalen Themen, werden von dem Organisationsteam der Stabsstelle für Grundsatz- und Zukunftsfragen vorbereitet. Die Mitglieder werden zu regelmäßigen Treffen, z. B. einmal pro Monat, eingeladen. Neben diesen Treffen gibt es zusätzlich die Möglichkeit, sich zwischendurch einzubringen, etwa durch Kommentare auf einem Pad oder Padlet für die Dokumentation der Treffen oder einer Gedankensammlung auf einem virtuellen Whiteboard.

- Verlässlicher Rhythmus für die Mitglieder des Netzwerks
- Teilhabe und Wissenstransfer auch außerhalb der Treffen möglich
- Aber: Das Netzwerk ist abhängig von den Kapazitäten der Stabsstelle



Selbstorganisation der Mitglieder

Die Mitglieder übernehmen selbst die Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung und das Wachstum des Netzwerks. Dazu werden Rollen vergeben, die in festen Abständen (z.B. alle sechs Monate) an andere Mitglieder übergeben werden.

Das sorgt für eine größere Auswahl an Themen, die aus den lokalen Bedarfen heraus behandelt werden. Außerdem lernen Mitglieder mit fluiden Rollen zu arbeiten und übernehmen mehr Verantwortung. Diese Rollen sind:

- Einladung: Verantwortlich für Organisation der Veranstaltungen
- Themen: Findet inspirierende Themen und spannende Vorträge, führt durch die Veranstaltungen und macht die Moderation
- Wachstum: Kümmt sich darum neue Mitglieder für das Format zu gewinnen



Multiplikatoren

Die Mitglieder werden zu Digitalisierungsbotschafter*innen und erweitern so das Netzwerk in die Breite. Dazu organisieren sie in ihrem lokalen Umfeld Café Digital-Veranstaltungen, die auf den Inhalten, Vorlagen und Dokumentationen der bereits durchgeführten Formate basieren. Aus diesem Katalog an inspirierenden Vorträgen und Austauschformaten können sie sich bedienen und lernen so auch digitale Themen und Tools am eigenen Leibe kennen und können sie dann an Andere weitergeben.

- Dynamisches Wachstum und Verbreitung des Netzwerkes
- „Lernen durch Tun“ für die Multiplikatoren
- Eventuell Unterstützung der Multiplikator*innen durch Coaching/Training nötig

Community für Innovation und Digitalisierung. Eine Bottom-up-Initiative.



Neben dem Netzwerk Café Digital formiert sich seit Herbst 2020 eine weitere Initiative: die Community für Innovation und Digitalisierung. Gestartet ist sie als Zusammenschluss engagierter Kolleg*innen aus den bundesweiten AWO Gliederungen.

Sie möchte ein Experimentierfeld für sich sein, um Innovationen und neue Arbeitsweisen auszuprobieren, anzueignen und zu pflegen.

Im Fokus steht der gemeinsame Austausch, das von- und miteinander Lernen, Gleichgesinnte zu treffen, sowie neue Impulse und Ideen im Themenfeld Digitalisierung in der AWO und für die eigene Arbeit voranzubringen.

Die noch junge Community zeichnet sich durch einen offenen Austausch untereinander aus – die Zusammenarbeit erfolgt auf freiwilliger,

informeller Grundlage. Die Community ist dezentral organisiert und nach dem Bottom-up-Prinzip selbstverwaltet – Ideen, Impulse, Themen und die Art der Zusammenarbeit sind fluide und basieren auf dem Engagement der einzelnen Beteiligten und den gemeinsamen Absprachen.

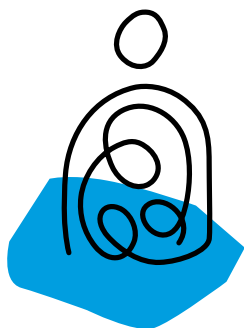
Trotz Identitätsfindung: Die Vertrautheit ist schon seit den ersten regelmäßigen Treffen vorhanden, obwohl alle Interaktionen bisher virtuell stattgefunden haben. Die Motivation der Mitglieder, eine Möglichkeit zu schaffen, um miteinander an der digitalen Veränderung der AWO zu arbeiten, ist groß.

Den Mitgliedern ist es wichtig, sich gegenseitig zu unterstützen, offen miteinander zu umzugehen und auch Kritik anzunehmen. Neugierde und Aufgeschlossenheit sind Werte, die sie aneinander schätzen.

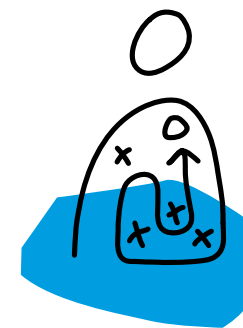
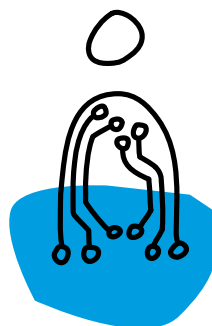
Wie kann diese Community ausgestaltet werden? Wie sieht sie aus und was passiert dort?

Dazu hilft es, sich die Bedürfnisse der Mitglieder vor Augen zu führen. Wir haben dazu auf der nächsten Seite drei prototypische Profile erstellt, welche die Interessen in der Community vereinfacht widerspiegeln.

Community für Innovation und Digitalisierung. Die Gesichter der Community.



„Ich habe einfach gesehen, dass es so besser funktioniert, jetzt möchte ich das öfter so machen.“



*„Ich finde, dass meine Kolleg*innen oft zu lokal denken, es gibt ja so viele gute Projekte und Tools, die können wir uns doch zu eigen machen.“*

Die Kulturentwickler*innen

Ein Teil der Mitglieder der Community ist hier, um Gleichgesinnte zu treffen und mit ihnen über den methodischen Tellerrand des Verbandes hinauszuschauen und sich weitere Fähigkeiten anzueignen.

Gleichgesinnte, das sind Menschen, die ebenfalls Projekte anders als gewohnt anpacken. Es sind agil Denkende sowie praktische Macher*innen, die auch mal gegen den Strom schwimmen, um ihre Ziele zu erreichen.

Diese Mitglieder suchen in der Community Solidarität und Bestärkung, Rückhalt und Unterstützung, um diese neuen Wege der Zusammenarbeit in der AWO zu gestalten.

Die digital Engagierten

Das sind Menschen, die ehrenamtlich tätig sind – und das vorwiegend auf digitalen Wegen. Sie begleiten, unterstützen und setzen Projekte in sozialen Einrichtungen oder im wohltätigen Bereich um.

In der Community finden sie ihr Pendant auf der hauptamtlichen AWO-Seite. Mit weiterführenden Kontakten, einem verlässlichem Format und einer unkomplizierten Bereitschaft kann an gemeinsamen digitalen Projekten gearbeitet werden. Durch die Unterstützung der AWO können ihre Ideen eine größere Wirkung erzielen.

Sie sind unerlässliche Ermöglicher*innen und haben deswegen auch wenig Zeit und Flexibilität.

Die Digitalisierungs-Strateg*innen

Sie sind in der Community aktiv, weil sie Hand an die technischen Aspekte der Digitalisierung legen wollen. Sie wollen es ganzheitlich angehen und finden dafür in der Gemeinschaft unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen rund um die Digitalisierung.

Sie sind Wissensschwämme und möchten davon so viel wie möglich aufsaugen, um ihrerseits wieder fundierte Strategien für den Wandel zu formulieren und somit einen Beitrag zu leisten.

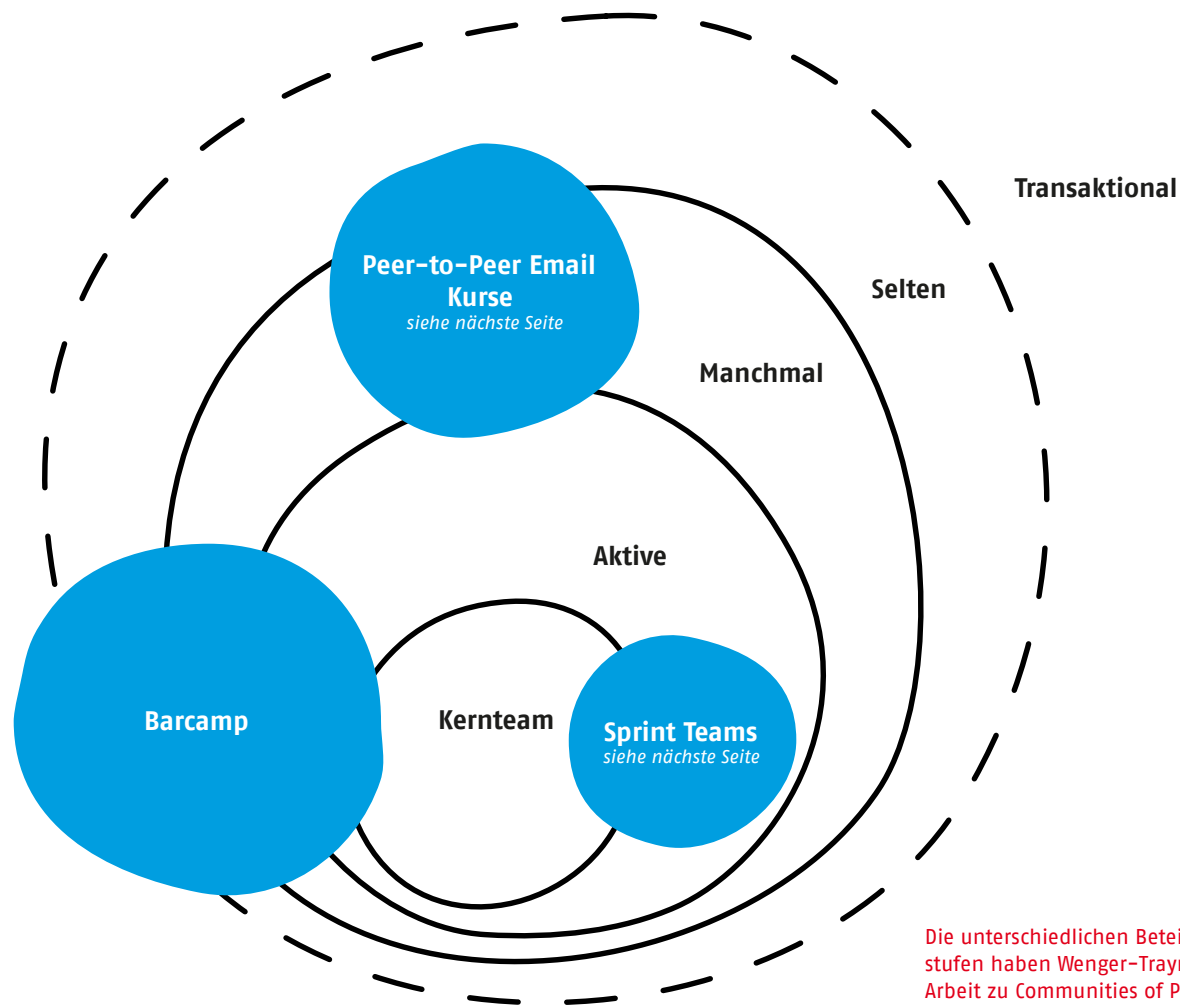
Ihnen liegt es am Herzen, neue Strukturen in der AWO zu schaffen, um den digitalen Wandel voranzubringen.

Community für Innovation und Digitalisierung. Formate, die zu den Bedürfnissen ihrer Mitglieder passen.

Wie kann also diese Community ihre Ziele erfüllen und den Wünschen ihrer Mitglieder entsprechen? Neben den inhaltlichen Bedürfnissen der Menschen gilt es noch etwas bei der Gestaltung von Formaten zu beachten.

In Communities gibt es variierende Stufen der Beteiligung der Mitglieder, siehe Grafik. Während einige sehr aktiv sind und zu festen Kern gehören, kommen andere nur selten zu Zusammenkünften, lesen aber Beiträge, die sie besonders interessieren oder haben die passenden Kontakte parat. Kurzum: Erfolgreiche Communities bieten ihren Mitgliedern unterschiedliche Möglichkeiten, an ihr teilzunehmen und sich einzubringen. Auch die Werte der Community stellen Anforderungen an die Gestaltung der Erlebnisse.

Die Community für Innovation und Digitalisierung in der AWO plant zum Beispiel ein Barcamp. Das passt zu ihren Werten der Offenheit, der Neugierde und der Aufgeschlossenheit, denn die Themen auf einem Barcamp werden nicht zuvor beschlossen, sondern ergeben sich spontan durch die Menschen, die daran teilnehmen. Barcamps sind so niedrigschwellig zugänglich, dass auch sonst inaktive Mitglieder und Nicht-Mitglieder daran teilnehmen können.



Die unterschiedlichen Beteiligungsstufen haben Wenger-Trayner in ihrer Arbeit zu Communities of Practice beschrieben.

→ <https://wenger-trayner.com/project/levels-of-participation/>

Community für Innovation und Digitalisierung. Formate, die zu den Bedürfnissen ihrer Mitglieder passen.

Sprint Teams

Drei bis fünf Mitglieder widmen sich einem konkreten Projekt, das sie in max. drei Monaten umsetzen. Sie treffen sich wöchentlich für 30 Minuten, um den Fortschritt ihres vereinbarten Sprint-Ziels zu besprechen und zu planen. Das Ziel sollte nicht zu ehrgeizig gewählt werden und lieber kompakt und einfach umzusetzen sein. Ein wöchentlicher Rhythmus eignet sich besonders gut, denn ist ein Mitglied des Teams mal verhindert, dauert es nur eine Woche, bis man sich wieder sieht. Das hält das Team zusammen und erzeugt positiven sozialen Druck, um am Ball zu bleiben. Die Treffen sind fest strukturiert.

Retrospektiven

In regelmäßigen Abständen reflektieren die Community-Mitglieder gemeinsam über ihren beruflichen Alltag und die Arbeitsmethoden und -praktiken, die sie mit Hilfe der Community kultivieren wollen. Das geschieht durch Fragen wie: "Was habe ich so gut gemacht, dass ich darüber reden muss, um es nicht zu vergessen? Was habe ich gelernt? Was muss ich künftig anders machen? Was habe ich noch nicht verstanden?"

→ <https://agilescrumgroup.de/retrospektive-formen-mit-beispielen-und-ideen/>

Working-Out-Loud Kreise

Ein selbstorganisierter Lernkreis, in dem sich die Community-Mitglieder einem individuellen Lernziel widmen und dieses mit Hilfe der gemeinsamen Unterstützung der Gruppe umsetzen. Normalerweise bestehen die Kreise aus drei bis fünf Teilnehmenden und dauern ca. zwölf Wochen. Eine ausführliche Beschreibung, Materialien und eine Anleitung findet man hier:

→ <https://workingoutloud.com/de/home>

Peer-to-Peer Email Kurse

Dabei handelt es sich um eine Serie von drei bis fünf E-Mails, in denen ein Mitglied konkrete, alltagstaugliche Tipps zum Umgang mit Innovationsmethoden sendet. Es sind kurze, praktische Häppchen, die direkt angewendet werden können. Eine Vorlage hilft dabei, diese kurzen E-Mails zu erstellen. Der Absender reflektiert dabei die Methoden und die Empfänger lernen etwas Neues. Außerdem kann der Kreis der Kursteilnehmenden durch eine einfache Weiterleitung der E-Mail schnell und unbegrenzt erweitert werden.

→ <https://rework.withgoogle.com/blog/whisper-courses>

Fehlergeschichten

Ein Veranstaltungsformat, bei dem die Teilnehmenden Geschichten über vergangene Fehler und gescheiterte Projekte – und was sie daraus gelernt haben – mit den anderen Mitgliedern teilen. Das fördert die Fehlerkultur, also den bewussten Umgang mit Fehlern, und stärkt das Vertrauen untereinander, denn wir alle machen Fehler, es ist nur entscheidend, wie wir damit umgehen.

→ <https://arbeits-abc.de/fuckup-nights>

Weitere Formate sind:

- Change Agents (siehe „Gemeinsam besser wirken: Communities und Netzwerke. Streifzug durch die Wohlfahrts-Landschaft.“ auf Seite 4)
- Skillsharing Veranstaltungen
- Lerngeschichten
- Kollegiale Beratung
- Peer-Coaching
- Buchclub

Impressum

Herausgeber

AWO Bundesverband e.V.
Blücherstraße 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: www.awo.org

Verantwortlich: apl. Prof. Dr. jur. habil. Jens M. Schubert, Vorsitzender des Vorstandes

Redaktion: Julius Falk, www.ex-lab.de, julius@ex-lab.de

Satz und Layout: Julius Falk

Lektorat: Ricarda Kollera, ricarda.kollera@gmail.com

Grafiken: Julius Falk, CC-BY-SA 3.0 DE

Projektleitungen „AWO digital“:

Helene Hahn, Referentin digitale Transformation;
Lorenz Grünewald-Schukalla, Referent digitale Technologien und Innovationen

E-Mail: helene.hahn@awo.org; lorenz.gruenewald-schukalla@awo.org

Wenn nicht anders angegeben, wird das Werk (Texte und Illustrationen) freigegeben unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen, Version 3.0 Deutschland (CC-BY-SA 3.0 DE).

Unter der Bedingung, dass Autor*in und Herausgeber*in sowie die Lizenz als „Lizenz: CC BY-SA 3.0 DE“ einschließlich der untenstehenden Lizenz-URL genannt werden, dürfen diese Inhalte vervielfältigt, weitergereicht und auf beliebige Weise genutzt werden, auch kommerziell und ebenso online wie in gedruckter oder anderer Form. Die Bearbeitung ist erlaubt unter der zusätzlichen Bedingung, dass das neu entstandene Werk als Bearbeitung gekennzeichnet wird und im Falle einer Veröffentlichung unter derselben Lizenz dieses Werkes freigegeben wird.

Die vollständigen Lizenzbedingungen sind zu finden unter der URL

→ <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/de/legalcode>

Eine vereinfachte Darstellung der durch die Lizenz gegebenen Freiheiten ist zu finden unter

→ <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

Diese Broschüre ist im Projekt „AWO digital“ entstanden.

Dezember 2021

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend