

Tätigkeitsbericht 2018

30. Juli 2019

Redaktionell verantwortlich: Andreas Wichmann



Auch im Jahr 2018 konzentrierten sich die Aktivitäten der School of Collaboration auf Weiterbildung, praxisnahe Forschung und Öffentlichkeitsarbeit. Das Motto: "Stop Starting - Start Finishing!". Statt gänzlich neue Projekte zu beginnen, wurde im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeiten darauf fokussiert, angefangene Projekte weiter zu bringen.



Verein

Allem voran ging es beim Thema Scrum um die eigene Weiterbildung, sowie die Ausbildung anderer innerhalb und außerhalb des Vereins. Darüber hinaus wurde weiter intensiv an der Ausarbeitung der Webseite gearbeitet. Diese wurde auch an die neuen gesetzlichen Anforderungen im Rahmen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) angepasst.



Weiterbildung

Im Trainingsbereich wurden erste Workshop-Angebote entwickelt, die in Zukunft das Ausbildungsangebot des Vereins erweitern sollen.



Forschung

Die selbst entwickelten Werkzeuge zur Verbesserung der Zusammenarbeit (u.a. Mini-Trainings, Feedbackblöcke, Meetingtimer) wurden optimiert und erste Konzepte zur praxisnahen Erforschung vorbereitet.



Konzepte

Die grundsätzlichen Konzepte und Ziele der School of Collaboration haben sich als richtig und richtungsweisend erwiesen und wurden deshalb nur punktuell korrigiert und ergänzt. Der Fokus liegt weiterhin auf der Verbesserung der Teamarbeit im agilen Umfeld. Sich selbst und andere dabei weiterzuentwickeln, gute Zusammenarbeit zu lernen und zu lehren, ist der Sinn der School of Collaboration. Hierfür die richtigen Methoden und Werkzeuge zu finden oder zu erfinden und ihre Wirkweisen im Selbstversuch und in praxisnahen Einsatzfeldern zu erkunden, bleibt das Kernthema in der Forschung.



Aufbaukonzept

Operative themengetriebene Führung durch fluide Rollen, welche sich aus dem aktuellen individuellem Engagement und der realen Gefolgschaft ergeben.

Neben der formal notwendigen Vereinsstruktur aus Vorstand und Mitgliedern existiert ein fluides Aufbaukonzept, welches sich am etablierten "Zwiebelmodell" orientiert.

- Der individuelle Beitrag der Mitglieder schwankt über die Zeit, je nach Thema und Person - ausgehend davon verändert sich auch die jeweilige Rolle der entsprechenden Mitglieder dynamisch: Der aktuelle Einfluss passt sich dem aktuellen Einsatz an.
- Experten übernehmen automatisch die Führung, wenn ihre ganz bestimmte Expertise in der aktuellen Situation gefragt ist. Verantwortlichkeiten verändern sich und müssen so immer wieder neu transparent und verbindlich definiert werden.

Ablaufkonzept

Einfache Organisationsstrukturen für dynamische Rahmenbedingungen die helfen, zielorientiert zu planen und spürbare Ergebnisse zu produzieren.

Die notwendige Arbeit an aktuellen Themen wird weiterhin in Scrum organisiert. Die Arbeitsweise hilft, auch bei einer Vielzahl von Themen, einen operativen Fokus zu halten und Gruppenprozesse trotz schwer planbarer Verfügbarkeiten der Mitglieder zu organisieren:

- Klar priorisierte Aufgaben für einen festen Zeitraum zur Umsetzung (iterative Planung).
- Gemeinsam an den Themen arbeiten und die definierten Arbeitspakete als Gruppe fertigstellen (Teamwork).
- Nach jeder Iteration werden Ergebnisse und Prozesse überprüft und gemeinsam optimierte Ziele und Vorgehensweisen festgelegt (Inkrementelle Verbesserung).

Konzept des Wachstums

Das persönliche Wachstum bestimmt die Ziele der Organisation sowie das äußere Wachstum: Wenn wir wissen, wohin die Reise geht, können wir es auch erklären.

Die Arbeit am Thema Kollaboration stellt auch Fragen an die Mitglieder: Was wollen wir genau? Wie sehen konkrete mögliche Zukunftsszenarien für den Verein aus? Wie passen persönliche Lebensentwürfe in diese Szenarien?

- Mindestens einmal im Jahr treffen sich die Vereinsmitglieder und reflektieren über ihre Zusammenarbeit und die Ziele des Vereins. Als Ergebnis entsteht ein geschärftes und korrigiertes Zielverständnis. Ziel des Vereins und persönliche Ziele konvergieren zunehmend.
- Interessierte Personen nehmen an Arbeitssitzungen teil und unterstützen bei verschiedenen operativen Aufgaben. Es entsteht eine Bindung und Teilhabe, die unter Umständen zu einer neuen Mitgliedschaft führt.



Inhaltliches Konzept

Die heutige Strukturierung von Unternehmen wird zunehmend hinterfragt - neue Formen der Zusammenarbeit stellen jedoch auch neue Herausforderungen an die Beteiligten.

Führende Wissenschaftler glauben, dass die wichtigste Wissenschaft des nächsten Jahrhunderts die Erforschung komplexer, selbstorganisierender, nicht-linearer, adaptiver Systeme sein wird. Teilnehmer solcher Systeme müssen neue Fähigkeiten lernen, um dort bestehen zu können:

- Entscheiden: Verantwortung, Transparenz und situative Führung liegen bei allen Mitarbeitern.
- Umgang miteinander: Kommunikation mit unterschiedlichsten Menschen liegt in der Eigenverantwortung.
- Lernen: Mitarbeiter müssen sich im Kontext der Selbstführung selbst weiterentwickeln und die sich bietenden Gelegenheiten dazu nutzen oder sie selbst initiieren.

Transferkonzept

Lernen von einfachen Methoden, die in der Praxis sofort helfen, verankern Wissen und verändern Denken mittelfristig - bis hin zum Erzeugen einer neuen Kultur.

Die Vermittlung von sofort praktisch anwendbaren Vorgehensweisen bei den Mitgliedern einer Gruppe führt zu spontanen Praxiseinsätzen und damit zu Erfahrungswissen und Austausch.

- Die sofortige praktische Anwendbarkeit führt zu einer selbsterzeugten Lernerfahrung, die nicht nur den Lerninhalt verankert, sondern auch konkrete Probleme löst - und damit eine positive Rückkopplung erzeugt.
- Die kontinuierliche Vermittlung kleiner thematisch zusammengehöriger Einzelthemen vermittelt Metawissen und führt mittelfristig zur Veränderung des Denkens und der Kultur in Gruppen auf der Metaebene.

Wachstumskonzept

Der Verein folgt weiterhin dem Konzept "Train the Trainers!": Die Fachexperten sehen sich selbst stets als Lernende, die sich explizit weiterbilden und qualifizieren.

In ehrenamtlicher Arbeit bilden wir Trainer aus, die uns dann selbst ehrenamtlich als Lehrende innerhalb des Vereins beim weiteren Aufbau unterstützen können. Durch die kontinuierliche interne und externe Weiterbildung und regelmäßige Selbstreflexion baut die School of Collaboration ein solides Fundament auf, um zu expandieren.

- Explizite Vereinbarung der Mitglieder von Trainer-Trainee Konstellationen.
- Externe Weiterbildung der Mitglieder in Themen, die in Zusammenhang mit Kollaboration stehen.
- Praktischer Einsatz der neuen Fähigkeiten in der Vereinsarbeit, in Schulungsprojekten und im Berufsalltag.



Forschungskonzept

Angewandte Forschung, bei der Praxis und wissenschaftliche Forschung integriert werden.

Unsere Forschung konzentriert sich inhaltlich auf die praxisnahe Entwicklung und Erforschung von Methoden, Werkzeugen und Umgebungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit. Der Living Lab Ansatz hilft uns bei der systematischen Einbeziehung der späteren realen Benutzer bzw. realer Nutzungssituationen. Er integriert damit Forschungs- und Innovationsprozesse auf der einen Seite sowie Erfahrungen und Wissensvermittlung auf der anderen Seite.

- Alle unsere Ideen, Methoden und Werkzeuge wenden wir selbst an, um sie kontinuierlich weiter verbessern zu können.
- Wir nutzen Methoden der Aktionsforschung, in dem die Beforschten immer auch Mitforschende sind: Informationsverluste und Missinterpretationen werden minimiert.

Selbststeuerungskonzept

Wie können Gruppen sich selbst steuern, ohne dabei ineffiziente Meetings durchzuführen?

Der Effekt von Meetings wird oft durch Fokusverlust und Zeitüberziehung negiert. Wir erforschen nach wie vor, ob durch einfache technische Mittel die Selbststeuerung einer Gruppe in Bezug auf die Einhaltung des Zeitrahmens verbessert werden kann.

Im Coaching von Gruppen wenden wir das in agilen Vorgehensweisen übliche "timeboxing"-Verfahren an: Die inhaltliche Tiefe des Meetings wird an die zur Verfügung stehende Zeit angepasst - und nicht umgekehrt. Die Sichtbarmachung der verstreichenden Zeit ist hier eine wirkungsvolle Methode, die der Gruppe bei der Selbststeuerung hilft und ihr Fokus gibt. Wir erforschen weiterhin, ob Selbstdisziplin und Steuerung des inhaltlichen Ablaufs gesteigert werden können, wenn noch mehr Transparenz über den inhaltlichen Fortschritt für alle Teilnehmer sichtbar wird. Wieviel Training und explizite Moderation ist dennoch nötig?

Feedbackkonzept

Wie können wir Feedback dynamisch und einfach strukturieren?

Unser bisheriger Forschungsansatz versuchte, Feedback über eine starke Systematisierung einfacher realisierbar zu machen. Die Ergebnisse der Pilotphase haben jedoch gezeigt, dass die Formalisierung selbst nicht zu besseren Ergebnissen geführt hat - der folgende Austausch über die Beweggründe der einzelnen Feedback-elemente jedoch schon. Als Resultat haben wir verschiedene Reflexionsprozesse eingeführt, die im Weiteren brauchbar systematisiert werden sollen:

- Wie können unerfahrene Einzelpersonen und Gruppen in einem einfachen Feedbackprozess unterstützt werden, der gewinnbringende Erkenntnisse und Handlungen erzeugt?
- Wie kann die notwendige Offenheit hergestellt und "Groupthink" durchbrochen werden, damit wichtige Themen auch zur Sprache kommen?



Verbesserung der Vereinsleitung

Individuelle Beitragsmöglichkeiten durch Ausbildung erhöhen, um die Arbeitsverteilung besser ausbalancieren zu können

Das jährliche Vereinstreffen diente weiterhin als Trainings- und Planungstreffen und wurde in diesem Jahr vom 07.09. - 09.09.2018 durchgeführt. Kernthemen war vor allem die Fachlichkeit der Vereinsmitglieder. Es wurde beschlossen die eigene Ausbildung und Praxiserfahrung über die gegenseitige Supervision hinaus zu intensivieren, um unterschiedliche Wissensstände anzugleichen und somit eine bessere Arbeitsverteilung zu ermöglichen. Das Tätigkeitsfeld des Scrum Masters wurde hier als Kernaktivität identifiziert.

Andreas Wichmann

Weitergabe von Wissen und Vertiefung der Kenntnisse im Bereich der Kommunikation und Konfliktlösung.

Andreas Wichmann hat eine 16-tägige Grundausbildung in Gewaltfreier Kommunikation abgeschlossen. Diese kann bei der friedlichen Konfliktlösung im beruflichen oder politischen Bereich hilfreich sein. Im Vordergrund steht es, eine wertschätzende Beziehung zu entwickeln, die mehr Kooperation und gemeinsame Kreativität im Zusammenleben ermöglicht.

Darüber hinaus hat er die Ausbildung von mehreren Junior Scrum Mastern übernommen und dafür geeignete Ausbildungspläne erstellt und erprobt.

Jürgen Neumann

Vertiefung der Praxiserfahrungen in der Tätigkeit als Scrum Master und Team Coach in Realsituationen.

Jürgen Neumann hat im Jahr 2018 sein berufliches Tätigkeitsfeld noch mehr hin zu operativer Teamunterstützung im agilen Umfeld verlagert.

Die praktischen Herausforderungen hat er durch Supervision und kollegiale Beratung innerhalb des Vereins reflektiert und so auch sein theoretisches Wissen vertieft.

Darüber hinaus unterstützte er bei der Ausbildung von Junior Scrum Mastern und bei der Beratung zur agilen Transformation einiger Wirtschaftsunternehmen.

Sandra Menke

Grundausbildung und Zertifizierung als Scrum Master sowie Praxis und Coaching innerhalb des Vereins.

Im Frühjahr 2018 hat sich Sandra Menke im Rahmen einer grundlegenden Schulung als Scrum Master zertifizieren lassen.

Im Nachgang hat sie an Meetups zum Thema Scrum und Agile teilgenommen, sich dort mit Experten über die Herausforderungen ausgetauscht und neue Werkzeuge kennengelernt.

Erste praktische Erfahrungen konnte sie innerhalb der School of Collaboration erwerben, in dem sie einige vereinsinterne Sprintwechsel moderierte.



Bessere Nutzbarkeit und konkretes Angebot

Die nach Außen hin sichtbaren Elemente des Vereins wurden auf der Basis von Nutzerfeedback überarbeitet und weiterentwickelt.

Optimierung der Website:

- Als Reaktion auf Feedback von Testpersonen wurden die Haupt-Themenbereiche und einige Unterpunkte gekürzt und konkretisiert. Ergänzend wurde die Bildsprache überdacht und punktuell optimiert. Im Bereich der Blogbeiträge wurde eine Archivstruktur entwickelt, um Artikel nach Aktualität und Themenbereich leichter auffindbar zu machen.
- Die Navigation der Website wurde um den Menüpunkt "Datenschutz" ergänzt und eine Datenschutzerklärung wurde formuliert.

Trainings zum Thema Zusammenarbeit

Die Trainings sollen sich in der Intensität für den Teilnehmer unterscheiden: Von einer breiten sachlichen Übersicht bis hin zur tiefen Auseinandersetzung mit sich selbst.

- Kurze Impulstrainings mit Einblicken in praktische Methoden die das Teamwork verbessern.
- Ein Wochenendseminar für Team-Akteure mit Fokus auf das Erkennen und Lösen von typischen Problemen in Gruppen.
- Ein intensives praxisnahes Training mit integriertem Coaching in acht aufeinander folgenden Terminen bei dem Gruppendynamik und Projektdurchführung geübt werden.
- Ein 5 Tage Intensivkurs bei dem vor allem das eigene Handeln in der Gruppe reflektiert wird.

Ein erster Entwurf der Angebote wurde an Probanden versendet, um zu überprüfen, ob wir mit den Angeboten überhaupt auf Interesse stoßen. Die Auswertung hat die Vereinsmitglieder dazu veranlasst, eine weitere Differenzierung der einzelnen Angebote zu besprechen und neue Ideen für eine Formatanpassung in 2019 zu diskutieren.

Forschung und Praxis für Zusammenarbeit

Wir sind ein Living Lab, das durch Aktionsforschung Theorie und Praxis miteinander verbindet. Dazu probieren wir Dinge aus und versuchen sie wissenschaftlich zu evaluieren. Ohne dabei zu theoretisch zu werden. Unser Ziel bleibt bei allem: Die Arbeit mit den Menschen. Wir wollen Werkzeuge, Umgebungen und Methoden schaffen die Zusammenarbeit unterstützen.

Alle Kategorien | Neue Kompetenzen | Teamwork | Veränderung



Scrum: Eine neue Kultur der Zusammenarbeit

Alle Organisationsmodelle sind ein Hype, doch in der Praxis gibt es Probleme. Die Modelle suggerieren einfachen Einsatz, erfordern jedoch eine grundlegende Veränderung des Denkens im Bezug auf Zusammenarbeit.




Zusammenarbeiten durch Zusammenwürfeln?

Weltweit entstehen Orte, an denen Menschen kreativ zusammenarbeiten wollen. Seiten machen sich die Akteure Gedanken darum, wie sie das sinnvoll hinführen können - doch gerade hier liegt ja eigentlich die Chance.



Vom Bewahren und Verändern

In einem Hausprojekt ziehen immer mehr neue Leute immer schneller wieder aus. Zwischen den alten und den neuen Bewohnern und Bewohnerinnen gibt es unterschiedliche Erwartungen und Wünsche in Bezug auf Veränderungen. Das führt zu Konflikten.



Konflikte als Verbesserungsmotor in Gruppen

Konflikte zeigen Unterschiede in Sichtweisen, Meinungen und Zielen auf - und dieses Gesamtbild der einzelnen Standpunkte zeigt den optimalen Lösungsweg in einem Team und steigert somit die Effizienz der Gruppe.

<p>Lingt es bisschen wie Pfadfindern - i-puhh... scary... wirklich jetzt</p> <p>Viel Überwindung da ziemliche Investition (t + €)</p> <p>Den größten Erfolg in kürzester Zeit</p> <p>Mache neugierig, wirkt spannend und spielerisch</p> <p>Spannend kann ich mir das vorstellen</p> <p>Das klingt ja mal wie'n Trip... :-)</p> <p>Klingt sehr interessant</p> <p>Hat mich am meisten angesprochen</p>	<p>Ein Ziel ist für mich schwer erkennbar</p> <p>Erfahrung auch in Arbeitskontext tragen</p> <p>An Grenzen gehen und Überwinden</p> <p>Fand ich persönlich spannend</p> <p>Meiste Selbsterfahrung und Prägung</p> <p>Sich selbst zu erkennen und reflektieren</p> <p>Dadurch habe ich einiges über mich gelernt</p>
<p>Format</p> <p>Preis</p> <p>200 EUR zu günstig - 750 EUR marktüblich</p>	<p>Beschreibung</p> <p>Der Text macht die Challenge klar</p> <p>Konkrete Lerninhalte aufzeigen</p> <p>Zertifikat?</p> <p>Tagesablauf?</p> <p>Wochenende inkludiert?</p> <p>Übernachtung, Verpflegung, Anreise enthalten?</p> <p>Inhalt ist zu wenig für 5 Tage und die Kosten</p> <p>Rein praktisch oder auch Theorie?</p> <p>Mir fehlt eine klare Struktur</p>

Drei Pilotprojekte zur experimentellen Erforschung der Selbststeuerung von Gruppen

Inwieweit sind Gruppen in der Lage sich selbst zu organisieren? Wo sind die Grenzen und wie kann man mit ihnen umgehen?

- Erforschung der Selbstorganisation in Meetings

Das Gerät für visuelles Timeboxing wurde weiterentwickelt, befindet sich aber nach wie vor im Prototypenstadium. Die aus Versuchen resultierenden Verbesserungen zur Bedienbarkeit und Anzeige wurden umgesetzt. Ebenfalls wurde die Entwicklungsumgebung optimiert und das Webinterface vereinfacht.

- Wieviel Selbstorganisation kann eine Gruppe verkraften?

Jedes soziale System verfügt sowohl über gemeinsame Fähigkeiten als auch über gemeinsame Werte, die sich in Denk- und Verhaltensweisen ausdrücken und in Stufen abgebildet werden können. Eine Veränderung von einer Entwicklungsstufe zur nächsten bedeutet stets ein Quantensprung. Der Versuch, Stufen zu überspringen, scheitert. Im Kontext einer agilen Transformation hat der Verein dabei unterstützt, die geplanten Veränderungsmaßnahmen in einem Unternehmen zu überdenken und der Entwicklungsstufe der Organisation anzupassen. Als Resultat wurden weit weniger neuartige und Selbstverantwortung erfordernde Prozesse etabliert. Stattdessen sind Lösungen auf der aktuellen Ebene erarbeitet worden, so dass Fähigkeiten, Werte und Gestaltungsprinzipien zusammenpassen. So wurde Druck aus dem Unternehmen genommen. Die eingeführten Maßnahmen wurden jedoch so gestaltet, dass sie eine generelle Offenheit für Veränderungen erzeugen und die Mitarbeiter auf den nächsten Schritt vorbereiten.

- Vorbereitung eines Feldtests für ein Werkzeug zur Selbstoptimierung in Gruppen

Der Praxistest des 2014 im Verein begonnene Projekts wird vorbereitet. Eine Gruppe von 30 Experten in 5 Teams, soll das Werkzeug jeweils 4 Wochen lang in verschiedenen Versuchsanordnungen unter Beobachtung einer Soziologin benutzen. Der Forschungsgegenstand ist „Selbstermächtigung“. Es soll nachgewiesen werden, dass einer Gruppe durch regelmäßiges in Frage stellen der operativen Teamprozesse klar wird, wieviel Handlungsfreiheit sie im Detail hat und diese genutzt wird, um die eigene Arbeitssituation innerhalb der möglichen Grenzen zu verbessern.

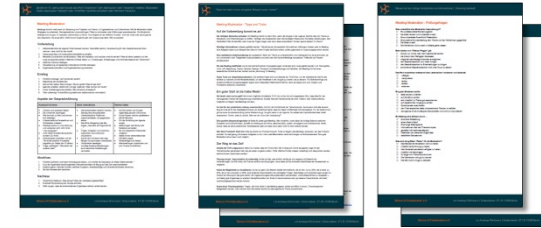
Können (Veränderungsfähigkeit)	Wollen (Veränderungsbereitschaft)
<p>Souveräne Lösungen in der aktuellen der Organisationskultur</p> <p>Wird geleistet was erwartet wird? Sind Verbesserungen nicht erforderlich?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 niedrig hoch</p>	<p>Dissonanz als Unbehagen in der aktuellen Organisationskultur</p> <p>Bereitschaft für eine Veränderung? Bereitschaft das „Alte“ zu verlassen? Gefühl neuer Möglichkeiten?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 niedrig hoch</p>
<p>Potenzial für Veränderungen durch vorh. Fähigkeiten</p> <p>Pot. guter Umgang mit Komplexität und veränderten Aufgaben? Eigenverantwortung und Flexibilität?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 niedrig hoch</p>	<p>Offenheit für die Notwendigkeit von Veränderungen</p> <p>Stärke der Unzufriedenheit? Verschlechterung der Kennzahlen? Dem Ärger wird Ausdruck verliehen?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 niedrig hoch</p>
<p>Geeigneter Umgang mit Hindernissen in der Veränderung</p> <p>Werden Schwierigkeiten konstruktiv gelöst? Bereit für komplexere Probleme?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 niedrig hoch</p>	<p>Einsicht in die Vorteile der Veränderung und einen Prozess</p> <p>Chancen einer Veränderung werden gesehen? Einsicht, dass es sich um einen Prozess handelt?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 niedrig hoch</p>
<p>Integration des Gelernten Konsolidierung</p> <p>Wird aus Problemen gelernt? Wird Gelerntes gewürdigt, festgehalten und wiederverwendet?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 niedrig hoch</p>	

Verändern von kulturellen Denkweisen

Kultur als die Summe der Gewohnheiten einer Organisation verändert man, indem man das Bewusstsein der Akteure verändert: Optionale Handlungsspielräume müssen aufgezeigt werden, Gewohnheiten neu überdacht und bewertet werden.

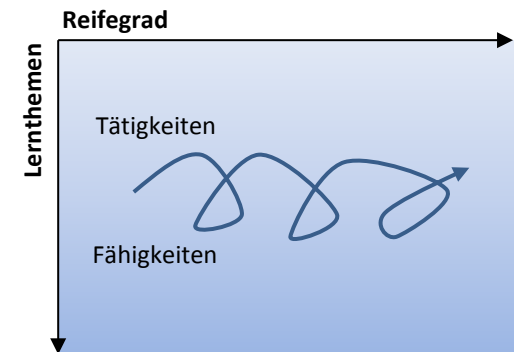
- Mini-Trainings als Impulsgeber für veränderte Haltung und Handeln

Auf Grund der guten Erfahrungen mit den von der School of Collaboration entwickelten Mini-Trainings wurden die Aktivitäten in diesem Bereich ausgeweitet: Es wurden weitere Test-Schulungen bei Wirtschaftsunternehmen zu Evaluationszwecken durchgeführt. Die vorhandenen Minitrainings behandeln die Themen Moderation, Feedback, Selbstreflexion und Anliegen- Auftragsklärung. Jedes Minitraining besteht aus einer einseitigen Kurz-Anleitung, einem ausführlicheren Lernblatt und einem Fragebogen. Diese wurden in mehreren Workshops vorgestellt und im Anschluss praktisch angewendet. Das Feedback der Probanden fiel dabei durchweg positiv aus. Die kurzen Lerneinheiten sind gut verständlich und einfach anzuwenden. Bei der Evaluation stellte sich heraus, dass die Fragebögen teilweise noch zu einfach sind und weiter überarbeitet werden müssen.



- Ausbildung von Junior Scrum Mastern

Die Ausbildung von vier Teambetreuern im Scrum Kontext wurde begonnen. Als Grundlage diente dazu ein Ausbildungsplan der die verschiedenen Reifegrade eines Scrum Masters aufzeigt. Diese wurden mit den im jeweiligen Grad üblichen Tätigkeiten untersetzt. Aus den Tätigkeiten wurden die für diese Aktivitäten notwendigen Fähigkeiten im allgemeinen (z.B. Kommunikationsfähigkeiten: Aktives Zuhören) und im Speziellen (z.B. Kenntnisse im Scrum Framework: Einfache Skalierung) abgeleitet und definiert. Die Schüler sind über „Zuschauen und Erklären“ zu „Nachmachen und Reflektieren“ geleitet worden. Kernelement der Ausbildung war, dass im agilen Umfeld übliche „Überprüfen und Adaptieren“. Dies wurde durch intensive Nachgespräche nach jeder Praxisübung gewährleistet die u.a. auch wichtige individuelle Übungs- und Entwicklungsfelder aufzeigten



Erfolge und Chancen

Welche selbst gesetzten Ziele haben wir als Folge bzw. Effekt unseres eigenen Handelns erreicht und welche möglichen Chancen ergeben sich daraus?

- Erweiterung der individuellen Fähigkeiten
Die Definition der Themen der School of Collaboration als explizite Lernfelder für einzelne Mitglieder hat Früchte getragen: Alle haben ihre beruflichen Tätigkeiten erfolgreich hin zu mehr Teamcoaching und Anwendung von Methoden der Zusammenarbeit verschieben können. Die so erreichten Synergieeffekte zwischen Beruf und Verein, haben eine persönliche fachliche Weiterentwicklung trotz knapper (Frei)zeit ermöglicht.
- Berufsbild Scrum Master als Hebel
Die Aufgaben eines Scrum Masters haben eine sehr starke Überlappung mit denen vom Verein angestrebten Fokusgebieten. Zudem fragt der Markt stark nach erfahrenen Scrum Mastern. Dies ermöglicht den Mitgliedern das praxisnahe experimentieren mit den Inhalten des Vereins und einen wertvollen Erkenntnisgewinn im Bezug auf die im Verein entwickelten Konzepte.
- Soft Skills sind die neuen Hard Skills
Der anhaltende Trend zu „new work“ verlangt andere Kompetenzen als sie die industrielle Wissensgesellschaft hervorbringt. Die Hard Skills der Zukunft sind emotionale Kompetenzen und Selbststeuerung, mehr Flexibilität und Kollaboration. „Soft Skills“ gelten bald mehr als netter Zusatz, sondern werden zunehmend zu Kernkompetenzen.

Schwierigkeiten und Lösungen

Welche Aktivitäten waren nicht einfach, bzw. haben nicht die erwarteten Ergebnisse gezeigt und erfordern daher die Lösung von Problemen?

- Einbindung freiwilliger Unterstützer und neuer Mitglieder
Die Einbindung neuer Menschen in unsere Aktivitäten hat auch in 2018 trotz mehrerer Versuche nicht funktioniert. Neue Mitglieder haben vor allem Probleme sich in das komplexe Themengebiet einzufinden. Als Verein müssen wir erkennen, dass wir Spezialisten sind und kein Allerweltsthema bearbeiten. Mitstreiter auf Augenhöhe zu finden wird daher schwierig. Wir müssen daher konkretere Angebote finden die einen klaren Nutzen für andere beinhalten welcher die Kosten (Mitgliedsbeitrag und Arbeit) aufwiegt.
- Lange Projektlaufzeiten
Projekte im Verein benötigen nach wie vor eine enorm lange Zeit bis zur Fertigstellung. Dies liegt zum einen an den knappen Ressourcen, und zum anderen am Qualitätsanspruch der Dinge die wir tun. Der einzige mögliche Ausweg scheint uns eine veränderte Kultur zu sein: Vom „die Dinge richtig tun“ hin zu „die richtigen Dinge tun“. Es sind allerdings Schwierigkeiten dabei zu erwarten wie ein solches Vorgehen mit den Ansprüchen an Forschung und Ausbildung einhergehen kann. Diese Entwicklungsrichtung braucht daher noch einige Überlegung und konzeptionelle Vorbereitung.



Aktuelle Ziele des Vorstands

Die aktuellen Ziele des Vorstands basieren auf der Reflexion und Weiterentwicklung von konkreten Erfahrungen der bisherigen Vereinstätigkeit.

- Weitere Professionalisierung
Vor allem im Gespräch mit ausgebildeten Fachkräften in Teilgebieten der Vereinstätigkeiten, wird klar: Wir werden oft als Laien gesehen, welche sich „anmaßen“ Experten zu sein. Auch ist das Wissensgefälle innerhalb des Vereins noch zu stark, so dass gerade im Bereich innovativer Konzepte nur wenige wirklich gewinnbringend beitragen können. Die verstärkte Auseinandersetzung mit Theorien im Bereich der Zusammenarbeit durch Literatur, Trainings und Praxis ist daher unerlässlich für eine Expertenstellung des Vereins und daher zentrales Ziel des Vorstands.
- Mehr einsetzbare Werkzeuge
Damit im Praxiseinsatz nicht nur der Einzelne gesehen wird, sondern der Verein als reizvolles Gesamtkonstrukt in Erscheinung tritt, müssen sichtbare und besondere Hilfsmittel eingesetzt werden. Die aktuellen Forschungsprojekte und Tätigkeitsfelder des Vereins haben zum Teil das Potenzial solche Hilfsmittel zu generieren: Standardisierte Mini-Trainings helfen punktuell und begleitend bei der Ausbildung von Individuen in Teams, größere Ausbildungsangebote können ganzen Gruppen zu Sprüngen in ihrer Zusammenarbeit verhelfen, Meetingtimer und Feedbackblöcke dienen als einzigartige und professionelle Hilfsmittel, welche die Ansätze des Vereins versinnbildlichen.
- Mehr Interaktion mit der Umwelt
Wir müssen weg von der Sichtbarkeit des Einzelnen, hin zur Sichtbarkeit der Organisation und ihrer Ziele. Die bisherigen Tätigkeiten des Vereins spielen im Hintergrund. Sichtbar sind die einzelnen Akteure in ihrer beruflichen Tätigkeit. Der Verein ist hier ein nebenbei erwähntes Hobby der Vereinsmitglieder und tritt nur in wenigen Momenten, z.B. bei der Nutzung von Ausbildungsmaterial, in Erscheinung. Es wäre wünschenswert dieses Verhältnis umzukehren: Es begleitet nicht „Herr x“ der nebenbei in einem Verein tätig ist – es begleitet der Verein, der „Herr x“ als Experten schickt.

Die angestrebten Ziele lassen sich im Wesentlichen durch Standardisierung der speziellen Ansätze des Vereins verwirklichen: Die gleichen erprobten Modelle und Interventionen mit den gleichen ungewöhnlichen Werkzeugen – egal welches Vereinsmitglied an welcher Stelle im Einsatz ist.



2019

Die kurzfristige Planung steht im Zeichen der aktuellen Möglichkeiten und Bedürfnisse unserer Zielgruppen und der beruflichen Möglichkeiten der Mitglieder.

- Wir wollen unsere Expertise und Fertigkeiten im Bereich agiler teamorientierter Methoden verbessern (Scrum).
- Wir wollen unsere Website fertigstellen, um Öffentlichkeitsarbeit und die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen voranzutreiben.
- Wir wollen den Meetingtimer im Feldtest erproben, um damit verbundene Gruppenmechanismen zu erforschen.
- Wir wollen Erfahrungen bei der organisatorischen Transformation von Teams, Gruppen, Abteilungen sammeln.
- Wir wollen uns im Bereich der Selbstorganisation weiterbilden und versuchen, diese Konzepte in unsere Arbeit mit einzubeziehen.

Mittelfristige Pläne

Die mittelfristige Planung bis zum Jahr 2020 fokussiert auf die Bekanntheit des Vereins.

- Wir wollen Einfluss gewinnen, indem wir die School of Collaboration zu einer gemeinnützigen Institution in der Öffentlichkeit für das Thema Kollaboration aufbauen.
- Wir wollen eine attraktive Community für möglichst alle Formen von Partnerschaften aus Politik, Wirtschaft, Bildung, Forschung, Zivilgesellschaft und öffentlicher Hand anbieten.
- Wir wollen einen Standard und Werkzeuge für Kollaboration erarbeiten, welcher als Grundlage der Zusammenarbeit von vielen Organisationen benutzt wird.
- Wir wollen einen Erlebnisworkshop entwickeln und diesen als Block-Training im Bereich Kollaboration anbieten.

Vision

“Alles für Teams” – als langfristiges Leitbild und motivierenden Zielpunkt wollen wir die Zusammenarbeit in Teams grundlegend verbessern.

Wir wollen, dass

- der Einzelne mehr Spaß in der Zusammenarbeit hat, sich mehr ganzheitlich gesehen und verstanden fühlt, sich persönlich entwickelt und sich besser einbringen kann;
- die Gruppe mehr vom Einzelnen profitiert, in der Interaktion besser funktioniert und gemeinsam erfolgreich ist;
- gemeinsame Ziele klarer sind und nachhaltiger erreicht werden und sich die Welt somit hin zu mehr Vertrauen, Integration und Innovationsfreudigkeit verändert.
- Wir wollen einen magischen Ort erschaffen, der Inspiration für kollektive Leistung und Erfahrung bietet und innovative Dienstleistungen und Produkte zur Verbesserung der Kollaboration bietet.