

Guide für die Community of Practice

COMMUNITY
OF
PRACTICE
FOR
AI USERS

COP
AI



Infos und FAQs zur Community of Practice



Kofinanziert von der
Europäischen Union



ITA
INSTITUT FÜR
TECHNOLOGIE UND ARBEIT

Room 466
by WKO Steiermark



Projektname	Community of Practice AI
Koordination	Murbit GmbH, Österreich
Autor:innen	Manuela Grundner
Projektpartner	Institut für Technologie und Arbeit (ITA) e.V., Deutschland Room466/WKO Steiermark, Österreich
Programm	Erasmus +
Projekt Nr.	2023-2-AT01- KA210 - VET-000169864

Guide für die Community of Practice © 2026

Murbit GmbH ist lizenziert unter CC BY-NC 4.0. Eine Kopie der Lizenz finden Sie unter:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhaltsverzeichnis

2.....	Projektdokumentation
3-4.....	Inhaltsverzeichnis
5.....	Ziel des Guides
6-7.....	Was ist eine Community of Practice?
8.....	Informelles und formelles Lernen
9.....	Von spontanen Austausch zu bewusster Lernkultur
10.....	Rollen in einer Community of Practice



Inhaltsverzeichnis

11-14.....	Die fünf Entwicklungsphasen
15-20.....	Mehrwert durch Gemeinschaft
21.....	Welche Ressourcen braucht es für eine CoP?
22.....	Lernfreundliche Umgebung gestalten
23-24.....	Videos zum Nachschauen
25-32.....	Erfahrungen aus unserem Erasmus+ Projekt CoP AI
33.....	Fazit



Was ist das Projekt CoP AI?

Mit CoP AI möchten wir eine lebendige cross-regionale und transnationale Community of Practice schaffen, die Unternehmen und Mitarbeitende aus urbanen und ruralen Gebieten zusammenbringt, um gemeinsam mehr über die berufliche Anwendung von KI-Tools zu lernen und innovative Lösungen zu entwickeln.

Auf unsere Projektplattform <https://www.copai.community/> gibt es alle zentralen Ergebnisse aus dem Projekt.

Das Projekt wird von drei Partnern getragen:

- **Murbit GmbH** (Graz, Österreich)
- **Room466 by WKO Steiermark** (Graz, Österreich)
- **ITA - Institut für Technologie und Arbeit e.V.** (Kaiserslautern, Deutschland)

Was gibt es in dem Guide zu finden?

Dieser Leitfaden bietet einen verständlichen Einstieg in das Konzept von **Communities of Practice (CoP)**: Was sie sind, wie sie entstehen und warum sie für gemeinsames Lernen so wertvoll sind. Er erklärt die typischen **Entwicklungsphasen**, die eine Community durchläuft – von den ersten informellen Kontakten bis hin zu einer reifen, wirksamen und nachhaltigen Lernkultur. Außerdem zeigt er auf, welchen **Mehrwert CoPs für Unternehmen** haben – vom Wissenstransfer über kollegiale Beratung bis hin zu Motivation und Innovation – und welche Rahmenbedingungen Organisationen schaffen können, damit Communities wirklich lebendig werden. Ergänzend finden sich Hinweise zu **Rollen und Erfolgsfaktoren** sowie praktische Tipps zu Formaten und Methoden, die den Austausch erleichtern.

Der Leitfaden schließt mit **Erfahrungen aus dem Erasmus+ Projekt CoP AI**, das Unternehmen und Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen zusammenbringt, um gemeinsam den Einsatz von KI-Tools in der Praxis zu erproben und voneinander zu lernen.



Was ist eine Community of Practice (CoP)?

Eine Community of Practice ist eine Gruppe von Menschen, die ein gemeinsames Interesse, ein Fachgebiet oder eine Praxis verbindet – und die regelmäßig voneinander lernen, indem sie Erfahrungen austauschen, Herausforderungen besprechen und gemeinsam Wissen weiterentwickeln.

Beispiele aus der Praxis:

- Softwareentwickler:innen, die sich regelmäßig zu neuen Coding-Standards austauschen
- Lehrer:innen, die gemeinsam Unterrichtsmethoden reflektieren und weiterentwickeln
- Pflegekräfte, die über Herausforderungen in der Palliativpflege sprechen
- Führungskräfte, die sich mit Themen wie Werteorientierung oder Selbstorganisation beschäftigen

Disclaimer: Alle Inhalte basieren auf unserer Expertise sowie den Erfahrungen, die wir im Laufe der Projektlaufzeit in der Arbeit mit Communities gesammelt haben, und wurden punktuell mit Unterstützung von KI weiterentwickelt!

Teile dieser Publikation wurden unter Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) erstellt. Sämtliche KI-gestützte Inhalte wurden durch die Projektpartner geprüft, überarbeitet und validiert.



Community of Practice - und wie man sie noch nennen kann

Der Ausdruck Community of Practice ist international etabliert und in wissenschaftlichen Kontexten sehr gebräuchlich. Doch nicht in jedem Umfeld wirkt er verständlich oder einladend. Manche Menschen können mit englischen Fachbegriffen wenig anfangen und reagieren offener auf Begriffe wie Kolleg:innengruppe oder Lerngruppe, weil diese alltagsnäher klingen. In Unternehmen ist oft von Arbeitskreisen oder Fachgruppen die Rede, während im informellen Bereich eher Meetups oder Netzwerktreffen geläufig sind.

Die Wahl des Begriffs hängt also stark vom Kontext und der Zielgruppe ab: Soll es eher wissenschaftlich und theoretisch klingen, oder niedrigschwellig und praxisnah? Hier ist eine Sammlung an möglichen alternativen Bezeichnungen

- Kolleg:innengruppe
- Lerngruppe
- Praxisgemeinschaft
- Fachkreis
- Arbeitskreis
- Peer-Gruppe
- Netzwerktreffen
- Meetup
- Austauschforum
- Erfahrungskreis
- Lernnetzwerk
- Interessensgemeinschaft



Informelles und formelles Lernen – was macht den Unterschied?

Lernen kann sehr unterschiedlich gestaltet sein. Im **formellen Lernen** stehen meist geplante Formate im Vordergrund: Seminare, Trainings, Schulungen oder Studiengänge. Diese Lernformen sind in der Regel strukturiert, haben klare Lernziele, eine definierte Dauer und werden oft von Expert:innen oder Institutionen organisiert. Sie sind wertvoll, wenn es darum geht, Fachwissen systematisch zu vermitteln oder bestimmte Standards einzuüben.

Informelles Lernen dagegen geschieht oft nebenbei und ungeplant – im Gespräch mit Kolleg:innen, durch Beobachten, Ausprobieren oder den Austausch in Netzwerken. Gerade in Communities of Practice ist informelles Lernen zentral: Menschen teilen ihre Erfahrungen, diskutieren Herausforderungen und entwickeln im Dialog neues Wissen, das direkt aus der Praxis kommt und sofort anwendbar ist.

Beide Lernformen ergänzen sich: Während formelles Lernen Orientierung und ein stabiles Fundament gibt, sorgt informelles Lernen für Anpassungsfähigkeit, Praxisnähe und kontinuierliche Weiterentwicklung. Communities of Practice verbinden diese beiden Welten auf besondere Weise: Sie schaffen Räume, in denen formelle Impulse (z. B. kurze Fachinputs) in informelles Lernen übergehen – und dadurch nachhaltige Wirkung entfalten.



Von spontanem Austausch zu bewusster Lernkultur

Ein lockeres Feierabendbier unter Kolleg:innen, bei dem man sich über den Arbeitsalltag austauscht, kommt einer Community of Practice bereits ziemlich nahe – denn auch hier werden Erfahrungen geteilt, Fragen gestellt und gemeinsames Lernen angestoßen.

Der entscheidende Unterschied liegt in der bewussten Gestaltung:

Eine Community of Practice ist mehr als ein spontaner Austausch – sie folgt einer gemeinsamen Ausrichtung, entwickelt mit der Zeit eine tragfähige Struktur und durchläuft typische Entwicklungsphasen. So entsteht ein Raum, in dem Lernen auf Dauer angelegt ist und sich systematisch entfalten kann.



Rollen in einer Community of Practice

Eine lebendige Community of Practice entsteht nicht von allein – sie braucht Menschen, die unterschiedliche Rollen übernehmen und so das gemeinsame Lernen ermöglichen. Besonders wichtig ist die Rolle der **Community Host/Koordinator:in**. Sie oder er sorgt für die notwendige Struktur, lädt zu Treffen ein, achtet auf einen klaren Ablauf und schafft den Rahmen, in dem vertrauensvoller Austausch möglich wird. Hosts sind damit weniger „Inhaltsexpert:innen“, sondern vielmehr Hüter:innen des Prozesses, die sicherstellen, dass alle Stimmen Gehör finden.

Im Video Community-Koordinator:in – Die geheime Superkraft hinter lebendigen Netzwerken gibt es noch weitere Infos zu der Rolle der Community-Koordinator:in..

Daneben spielt die **Core Group** eine zentrale Rolle. Sie besteht aus einer kleineren Gruppe von besonders aktiven Mitgliedern, die Themen inhaltlich vorantreiben, Verantwortung übernehmen und die Community im Alltag tragen. Diese Gruppe wirkt wie ein Motor: Sie bringt Ideen ein, hält die Energie hoch und unterstützt die Hosts bei Organisation und Moderation.

Genauso wertvoll sind die **Peripherie-Mitglieder**, die zwar nicht bei jedem Treffen dabei sind, sich aber immer dann einbringen, wenn Themen für sie relevant sind. Sie erweitern die Perspektive, bringen neue Impulse ein und halten die Community offen und durchlässig für unterschiedliche Bedürfnisse.

Das Zusammenspiel dieser drei Rollen macht die Stärke einer Community of Practice aus: Sie lebt von engagierten Gestalter:innen, von einem tragenden Kern und von einer offenen Peripherie, die Vielfalt und Dynamik einbringt.



Fünf Entwicklungsphasen auf dem Weg zur lebendigen Community

Wie sich eine solche Community Schritt für Schritt entwickelt – und was sie auf ihrem Weg braucht – lässt sich gut anhand des Phasenmodells von Wenger, McDermott und Snyder beschreiben. In ihrem Buch „*Cultivating Communities of Practice – A Guide to Managing Knowledge*“ (Harvard Business Review Press, 2002) benennen sie fünf typische Phasen, die eine Community durchläuft: von der ersten Idee bis hin zur möglichen Transformation.

Die folgende Übersicht fasst diese Entwicklungsphasen kompakt zusammen und lädt dazu ein, den eigenen Community-Prozess einzuordnen – und bewusst zu begleiten.



Stages of



Communities of practice

- ✓ POTENTIAL
- ✓ ZUSAMMENWACHSEN
- ✓ REIFEN
- ✓ VERWALTEN
- ✓ TRANSFORMATION



DER COMMUNITY-PROZESS



1. Potenzial erkennen

In dieser Anfangsphase wird das Thema sichtbar, das Menschen verbindet. Erste Einzelpersonen oder Gruppen bemerken, dass sie ein gemeinsames Interesse, eine Herausforderung oder eine Praxis teilen. Es gibt noch keine formelle Struktur – der Fokus liegt auf dem Identifizieren relevanter Personen und Themen.

- Informelle Kontakte
- Erste Gespräche über geteilte Interessen
- Potenzielle Mitglieder erkennen sich oft noch nicht als Gemeinschaft

2. Gemeinsam zusammenwachsen

Hier beginnt die eigentliche Formierung der Community. Menschen kommen regelmäßig zusammen, um sich über ihre Praxis auszutauschen. Rollen, Themen und erste Routinen werden sichtbar. Es entsteht ein Gefühl der Zugehörigkeit.

- Erste Treffen oder Austauschformate
- Aufbau von Vertrauen
- Diskussion über Ziele und Nutzen der Community

3. Stabilität und Reife entwickeln

Die Community ist nun gefestigt, mit klaren Zielen, Rollenverteilungen und etablierten Kommunikationskanälen. Es entsteht ein gemeinsames Wissensfundament. Der Austausch wird tiefer, strukturierter und praxisrelevanter.

- Regelmäßige, gut besuchte Treffen oder Plattformen
- Geteilte Wissensressourcen und Lernerfahrungen
- Gemeinsame Projekte oder Praxisentwicklung



4. Wissen sichern und Wirkung entfalten

Die Community erreicht eine Phase der Reife, in der sie ihr Wissen nicht nur weiterentwickelt, sondern auch systematisch dokumentiert, verwaltet und nach außen trägt. Es geht um Nachhaltigkeit, Zugänglichkeit und gegebenenfalls Integration in größere Systeme oder Organisationen.

- Wissensmanagement (z. B. Wikis, Dokumentationen)
- Rollen wie Community-Stewards oder Hosts
- Fokus auf Wirkung, Sichtbarkeit und Austausch über Grenzen hinweg

5. Wandel gestalten und Neues ermöglichen

Die Community verändert sich – sei es durch veränderte Bedürfnisse, äußere Einflüsse oder das Erreichen ihrer ursprünglichen Ziele. Sie kann sich auflösen, neu erfinden oder zu einer anderen Form des Zusammenarbeitens übergehen.

- Reflexion: „Wofür braucht es uns (noch)?“
- Neue Themen oder Zielgruppen treten auf
- Es kann zur Auflösung, Fusion oder Neugründung kommen

Fazit: Entwicklung braucht Aufmerksamkeit

Communities of Practice sind kraftvolle Lernräume, wenn sie mit Klarheit und Sorgfalt begleitet werden. Sie leben vom echten Interesse ihrer Mitglieder, vom Vertrauen untereinander – und von einem guten Verständnis dafür, wo die Community gerade steht.

Das Phasenmodell hilft dabei, Entwicklung sichtbar zu machen, passende Impulse zu setzen und CoPs langfristig lebendig zu halten. Denn ob gerade erste Kontakte entstehen oder bereits systematisch Wissen geteilt wird – jeder Schritt auf dem Weg zählt.

Wer Communities of Practice kultiviert, gestaltet nicht nur Austausch – sondern auch gemeinsames Wachsen in der Praxis.



Mehrwert durch Gemeinschaft: Warum Unternehmen auf Communities of Practice setzen sollten

Communities of Practice (CoPs) sind im Aufwind. Besonders im unternehmensübergreifenden Kontext kennt man sie unter Begriffen wie *Meet-ups* oder *Netzwerktreffen* – doch auch innerhalb von Unternehmen gewinnen sie zunehmend an Bedeutung.

Immer mehr Organisationen stellen sich die Frage: *Warum sollten wir Communities of Practice gezielt fördern?* Was bringt es dem Unternehmen, wenn sich Mitarbeitende freiwillig austauschen und gemeinsam lernen?

In diesem Artikel werfen wir einen Blick auf den konkreten Mehrwert von CoPs für Unternehmen – von Wissensaustausch bis Innovationskraft.



Nutze von Communities of Practice für Unternehmen

-  Fortbildung & Wissenstransfer
-  Kollegiale Beratung & gemeinsames Problemlösen
-  Motivation durch Selbstbestimmung
-  Stärkung von Image & Employer Branding
-  Förderung von Innovation
-  Beitrag zur Organisationsentwicklung



Sechs gute Gründe: Warum Communities of Practice für Unternehmen wertvoll sind



1. Fortbildung & Wissenstransfer

CoPs schaffen Räume für informelles Lernen, das oft schneller und praxisnäher wirkt als klassische Schulungen. Wissen wird dort geteilt, wo es entsteht – in der Anwendung. Neue Kolleg:innen profitieren vom Erfahrungsschatz anderer, und Expertenwissen bleibt im Unternehmen erhalten.

2. Kollegiale Beratung & gemeinsames Problemlösen

Statt Herausforderungen allein zu bewältigen, können Mitarbeitende in CoPs auf die Erfahrung anderer zurückgreifen. Das senkt Fehlerquoten, spart Zeit – und stärkt das Gefühl, gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Peer-to-Peer-Unterstützung wird zur alltäglichen Praxis.

3. Motivation durch Selbstbestimmung

CoPs wirken motivierend, weil sie drei psychologische Grundbedürfnisse stärken (nach der Selbstbestimmungstheorie von Deci & Ryan):

- **Wirksamkeit:** Mitarbeitende erleben, dass ihre Expertise geschätzt wird und Wirkung entfaltet.
- **Autonomie:** Die Teilnahme ist freiwillig, themen- und interessenbasiert.
- **Soziale Eingebundenheit:** Es entsteht ein Gefühl von Zugehörigkeit, Wertschätzung und gegenseitigem Interesse.
-

Diese Kombination fördert intrinsische Motivation und langfristige Bindung an das Unternehmen.



4. Stärkung von Image & Employer Branding

Unternehmen, die CoPs ermöglichen, zeigen: *Hier darf man mitdenken, sich einbringen und weiterentwickeln.* Das macht sie attraktiv für Talente und stärkt die Arbeitgebermarke – intern wie extern.

5. Förderung von Innovation

CoPs bringen Menschen aus unterschiedlichen Abteilungen, Standorten oder Fachbereichen zusammen. So entstehen neue Perspektiven, kreative Ideen und oft ganz konkrete Innovationen – sei es in Produkten, Prozessen oder im Umgang mit Kund:innen.

6. Beitrag zur Organisationsentwicklung

CoPs fördern eine Kultur des Teilens, Lernens und Mitgestaltens. Sie unterstützen horizontale Vernetzung, bauen Silos ab und stärken damit die Entwicklung hin zur agilen, lernenden Organisation – ein klarer Vorteil in Zeiten ständiger Veränderung.



Intern oder extern? Die passende CoP-Form für Ihre Organisation

Sollte eine Community of Practice innerhalb des Unternehmens verankert sein oder besser unternehmensübergreifend – z. B. als Meet-up oder Fachnetzwerk – gestaltet werden? Die Antwort hängt von verschiedenen Faktoren ab.

Stellen Sie sich u. a. folgende Fragen:

- Gibt es genügend interne Expertise?
- Eine interne CoP braucht kritische Masse. Wenn nur wenige Personen sich mit dem Thema beschäftigen, kann ein externer Rahmen mehr Vielfalt und Resonanz bringen.
- Ist ein vertraulicher Raum notwendig – oder braucht es neue Impulse von außen?
- Unternehmensinterne Herausforderungen können intern besser bearbeitet werden. Externe CoPs bringen hingegen oft frischen Wind und neue Perspektiven.
- Sind unsere Themen stark unternehmensspezifisch oder branchenübergreifend?
- Bei vertraulichen oder produktbezogenen Themen ist eine interne Lösung oft passender. Geht es um Methoden oder Zukunftstrends, lohnt sich der Blick nach außen.
- Suchen wir gezielt neue Ideen?
- Interdisziplinäre, externe Communities sind ideal, um Innovationsimpulse zu erhalten und Denkgrenzen zu verschieben.



Intern oder extern? Die passende CoP-Form für Ihre Organisation

Fazit: es geht nicht um ein Entweder-oder. Oft ergänzen sich interne und externe Communities ideal – je nach Ziel, Kontext und Reifegrad.

So schaffen Unternehmen gute Rahmenbedingungen für CoPs

Damit eine Community of Practice ihr Potenzial entfalten kann, braucht sie eine unterstützende Lernumgebung. Unternehmen können gezielt Impulse auf zwei Ebenen setzen:



Welche Ressourcen braucht es für eine CoP

- **Arbeitszeit**

Schaffen Sie klare Rahmenbedingungen: Wie viel Zeit dürfen Mitarbeitende in CoPs investieren? Eine offizielle Freigabe – auch wenn sie klein ist – signalisiert Wertschätzung und Verbindlichkeit.

- **Budget**

Oft braucht es nicht viel: Ein kleiner Snack für die Treffen oder eine Lernunterlage kann schon Motivation und Qualität fördern.

- **Raum**

CoPs profitieren von zugänglichen Räumen – physisch oder digital. Wenn Ihr Unternehmen bei unternehmensübergreifenden CoPs als Gastgeber auftritt, stärkt das nicht nur die Lernkultur, sondern auch das Employer Branding.

- **Vertrauen**

Geben Sie einen klaren Rahmen – und lassen Sie dann los. CoPs leben von Selbstorganisation. Vertrauen in die Mitarbeitenden ist die wichtigste Ressource.



Wie kann man eine lernfreundliche Umgebung gestalten?

- **Ermutigung zum Austausch**

Fördern Sie informellen Austausch aktiv – etwa durch gezielte Impulse von Führungskräften oder Kommunikationsformate.

- **Unterstützung bei Struktur und Moderation**

Die Inhalte bringen die Teilnehmenden meist selbst mit – was oft fehlt, ist Know-how zur Organisation oder Moderation. Hier kann die Organisation methodisch begleiten.

- **Gesprächsformate ermöglichen**

Gute Fragen und passende Formate machen den Unterschied. Unterstützen Sie CoPs z.B. mit Check-in-Methoden, kollegialer Fallberatung oder thematischen Impulsen.

Fazit: CoPs als strategischer Hebel für Zukunftsfähigkeit

CoPs sind mehr als ein Trend. Sie sind eine wirksame Antwort auf die Anforderungen moderner Arbeitswelten: Wissenssicherung, bereichsübergreifender Austausch, Motivation und Innovationskraft.

Wer Mitarbeitenden Räume für selbstorganisiertes Lernen, kollegiale Unterstützung und inspirierende Gespräche eröffnet, investiert nicht nur in deren Entwicklung – sondern in die Zukunftsfähigkeit der gesamten Organisation.

Ob intern, extern oder hybrid – CoPs lassen sich gestalten, fördern und strategisch nutzen. Was es dafür braucht: Vertrauen, Klarheit und den Mut, Austausch zum Motor für Entwicklung zu machen.



Videos zum Nachschauen

Gemeinsam schlauer: Wie Communities of Practice Unternehmen stärken

Was ist eine Community of Practice – und warum sollten Unternehmen sie gezielt fördern?

In diesem Video erfährst du, wie sich Communities of Practice entwickeln, was sie von lockerem Austausch unterscheidet und welchen konkreten Mehrwert sie für Organisationen bieten – von Wissenstransfer über Motivation bis hin zu echter Innovation.

<https://www.copai.community/2025/06/20/erfolgsfaktor-community-1/>

Mehr als Small Talk: Mit guten Einstiegen und Austauschformaten CoPs stärken

Gute Gespräche sind der Motor jeder Community of Practice. In diesem Video zeigen wir, wie du mit wirkungsvollen Check-ins und passenden Austauschformaten lebendige Treffen gestaltest – jenseits von Small Talk. Für mehr Tiefe, Verbindung und echten Lernerfolg in deiner CoP.

Du bekommst konkrete Tipps, die du sofort in deinem nächsten Community-Treffen anwenden kannst.

<https://www.copai.community/2025/07/15/erfolgsfaktor-community-2/>



Community-Koordinator:in – Die geheime Superkraft hinter lebendigen Netzwerken

Worauf kommt es an, wenn Communities wirklich wachsen sollen? In diesem Video zeigen wir, was Community-Koordinator:innen täglich leisten: Sie identifizieren relevante Themen, organisieren Events, vernetzen Menschen informell und schaffen Verbindungen zwischen Community und Organisation. Kurz: Sie machen Entwicklung möglich – für Mitglieder und für die ganze Community.

Du bekommst konkrete Tipps, die du sofort in deinem nächsten Community-Treffen anwenden kannst.

<https://www.copai.community/2025/07/28/erfolgsfaktor-community-3/>



Erfahrungen aus unserem Erasmus plus Projekt CoP AI

Mit dem Start unseres Erasmus+-Projekts **CoP AI (Community of Practice for Artificial Intelligence)** haben wir zunächst eine **Bedarfserhebung** durchgeführt, um eine fundierte Ausgangsbasis für unsere Arbeit zu schaffen. Diese Umfrage sollte uns zeigen, welche Vorkenntnisse, Bedarfe und Interessen potenzielle Teilnehmende im Hinblick auf **Künstliche Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz** und **informelles Lernen** bereits mitbringen – und welche Erwartungen sie an eine Community of Practice (CoP) haben.

Die Ergebnisse dieser Erhebung waren für uns richtungsweisend: Sie halfen uns, die thematische Ausrichtung, die Formate und die Kommunikationswege der CoP gezielt an den tatsächlichen Bedürfnissen der Zielgruppe auszurichten.

Das war für uns der Anlass, **eine Community of Practice zu initiieren** und die gewonnenen Erkenntnisse aktiv in die Gestaltung unserer Treffen und Angebote einfließen zu lassen. Wir freuen uns, Ihnen im Folgenden die zentralen Ergebnisse der Befragung vorzustellen und zu zeigen, wie sie in die Weiterentwicklung unserer CoP eingeflossen sind.



Durchführung der Befragung

Die Befragung wurde vom hauptverantwortlichen Projektpartner (Institut für Technologie und Arbeit e. V.) in Abstimmung mit den Projektpartnern murbit GmbH und WKSTMK Room 466, konzipiert und nach einem Pretest im August 2024 online gestellt und über die Netzwerke geteilt. Mit Erreichen einer Teilnehmendenzahl von 100 Personen Ende Oktober wieder offline genommen, um in die Auswertung und Aufarbeitung der Ergebnisse zu gehen. Aufgrund der starken Netzwerke in Österreich ist der Teilnehmenden-Anteil der Personen aus Österreich fast bei 100%. Es haben vorwiegend Personen mittleren Alters (35-54; zusammen 58%) teilgenommen, welche hauptsächlich in Leitungspositionen (56%) innerhalb eher kleinerer Betriebe (<10 Mitarbeitende; 52%) tätig sind. Viele Branchen sind vertreten, jedoch ist die Informations-/IT und Kommunikationsbranche als Tätigkeitsfeld der Befragten mit 22% die am meisten vertretene Branche.



Hauptergebnisse der Umfrage

Unsere Umfrage hat gezeigt, dass viele der befragten Personen (64%) bereits erste Erfahrungen mit KI-Tools im Berufsalltag gesammelt haben, wenn auch in begrenztem Umfang. Die Hauptanwendungsgebiete sind dabei die Inhalts-, Text- und Bildgenerierung (75%) sowie die Nutzung als Kommunikations- und Inspirationsquelle (68%).

Eine interessante Erkenntnis ist auch, dass die meisten Teilnehmenden (73%) bisher noch keine Erfahrungen mit informellen Lern-Netzwerken, wie Communities of Practice, gemacht haben. Stattdessen wird im Arbeitskontext bisher vorwiegend durch Learning by Doing (91%), Selbststudium (79%) und Online-Kurse (76%) gelernt.

Für die Gestaltung unserer Community wünschen die Teilnehmenden sich vor allem Praxisbeispiele (89%) und Kurzvideos mit Fachimpulsen (77%). Bei den Zeitpräferenzen für Community-Aktivitäten ist man sich uneins. Tendenziell werden der Nachmittag und der Morgen eher abgewählt (74% bzw. 71%), bezüglich des Abends, aber vor allem des Spätnachmittags herrscht jedoch eher ein gemischtes Meinungsbild vor.

Auch über die Motivationsfaktoren für eine aktive Teilnahme an der Community gaben die befragten Personen Auskunft. Sie möchten vor allem ihr Wissen über KI-Tools erweitern (85%), aktuelle Trends kennenlernen (73%) und sich mit anderen Fachkräften austauschen (65%).

Thematisch interessieren sie sich besonders für Anwendungsfälle und Best Practices aus verschiedenen Branchen (81%), mit Schwerpunkt auf Verwaltung, Personalmanagement und IT. Auch ein Überblick über verschiedene KI-Technologien (68%) steht hoch im Kurs.

Als größte Herausforderung für eine aktive Teilnahme wurden zeitliche Einschränkungen genannt (75%).



Verwertung der Ergebnisse für unsere CoP

Uns ist es wichtig, dass die Erkenntnisse aus der Befragung auch direkt Anklang finden und in neuen Maßnahmen die künftigen Community-Aktivitäten formen und bereichern. Basierend auf den Rückmeldungen werden wir demnach folgende Aspekte besonders berücksichtigen:

- **Thematische Vielfalt:** Wir werden verstärkt auf Praxisorientierung durch die Integration von Best Practices und anderen realen Anwendungsfällen achten sowie explizit verschiedene KI-Lösungen in den Fokus nehmen. Dies soll u. a. auch über unsere Blogbeiträge realisiert werden.
- **Flexible Lernformate:** Direkt nach den ersten Erkenntnissen aus der Befragung haben wir uns an die Erarbeitung von Kurzvideos mit Fachimpulsen oder Einblicken in die aktuellen Technologien gesetzt. Diese werden neben den kontinuierlichen digitalen Netzwerk-Treffen nun ein fester Bestandteil unseres Angebots sein.
- **Zeitmanagement:** Wir planen, verschiedene Zeitslots für Aktivitäten anzubieten, um den unterschiedlichen zeitlichen Präferenzen, aber auch den Einschränkungen entgegenzukommen.

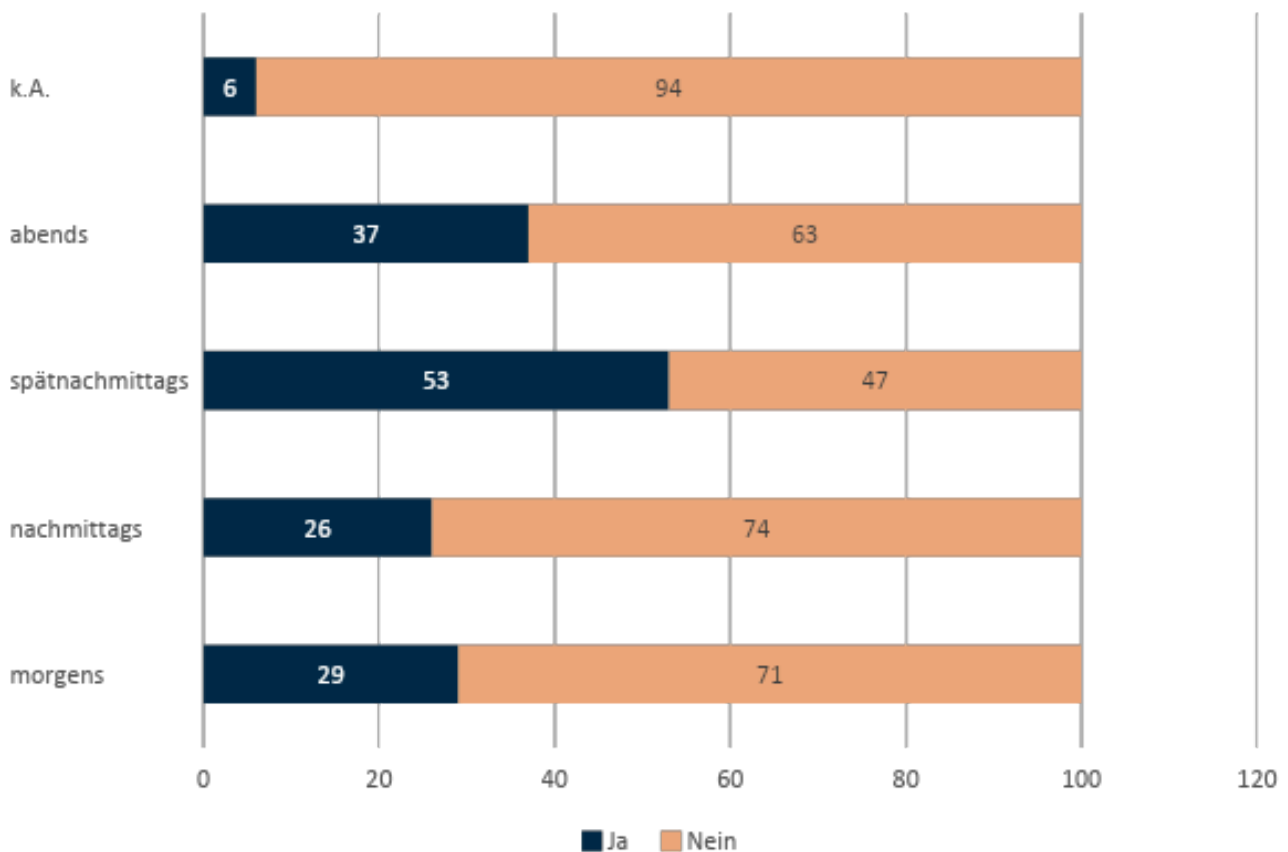


Spezifische Ergebnisse aus unsere Umfrage

Tageszeiten für Veranstaltungen

Die Zielgruppe hat keine klare Präferenz bezüglich Tageszeiten für Community-Aktivitäten. Lediglich der Nachmittag (74%) als auch der Morgen (71%) werden deutlich negiert. Uneins ist man sich über den Spätnachmittag (53% dafür und 47% dagegen).

Präferierte Tageszeiten





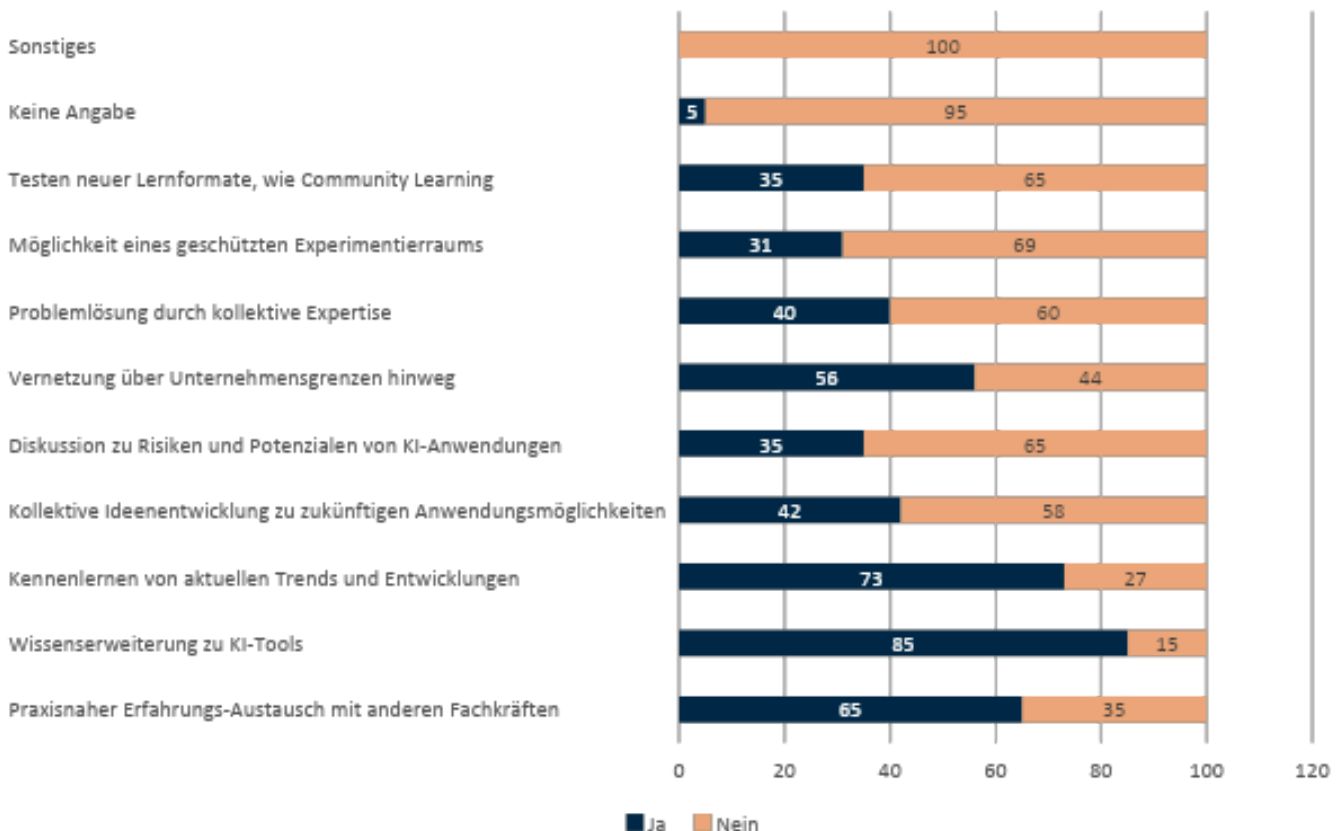
Gründe für Teilnahme

Die Zielgruppe erhofft sich durch die Teilnahme an einer CoP vorwiegend eine Wissenserweiterung zu KI-Tools (85%). Außerdem will sie aktuelle Trends und Entwicklungen kennenlernen (73%) sowie in den praxisnahen Erfahrungsaustausch mit anderen Fachkräften (65%) treten.

Etwas mehr als die Hälfte (56%) streben ebenso eine Vernetzung über Unternehmensgrenzen hinweg an.

Alle anderen potenziellen Beweggründe und Vorteile einer CoP wurden jeweils von rund einem Drittel der befragten Personen bestätigt.

Motivationsgründe für Teilnahme an CoP





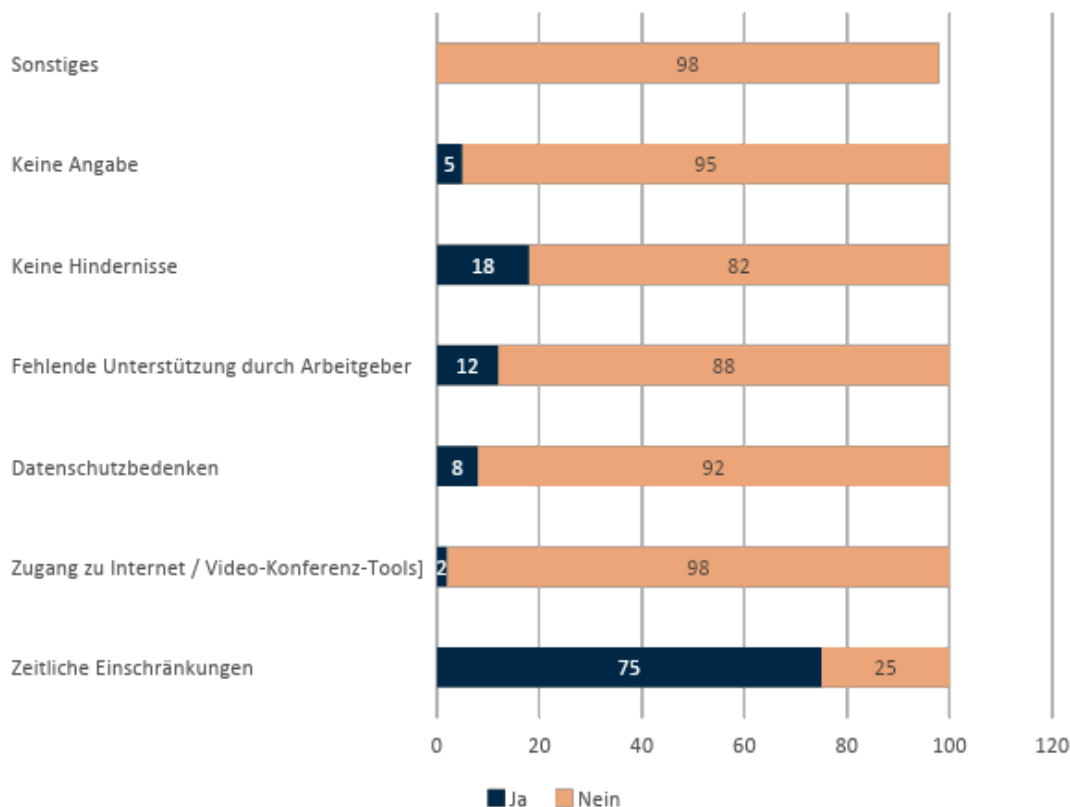
Mögliche Hindernisse für eine aktive Teilnahme

Die Grafik zeigt, welche Faktoren von den Befragten als potenzielle Hindernisse für eine aktive Teilnahme an der Community of Practice eingeschätzt werden. Am häufigsten genannt wurden zeitliche Einschränkungen (75 %), gefolgt von fehlender Unterstützung durch den Arbeitgeber (12 %).

Nur wenige Teilnehmende nannten Datenschutzbedenken (8 %) oder technische Hürden wie den Zugang zu Internet oder Videokonferenz-Tools (2 %).

Bemerkenswert ist, dass 18 % der Befragten angaben, keine Hindernisse für eine aktive Teilnahme zu sehen – ein positiver Hinweis auf grundsätzlich hohe Motivation und Offenheit gegenüber der CoP.

Mögliche Hindernisse für aktive Teilnahme





Learnings der Projektgruppe CoP AI

mit bestehenden Communities ist es leichter einen Anfrag zu finden weil die schon so schön vernetzt sind.

Mit anderen Netzwerken zusammen Meetups gestalten, weil das gibt es spannende Inhalte und Personen auf die man zurückgreifen





Fazit

Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen deutlich:

Es besteht ein **großes Interesse an praxisnahem Wissensaustausch** und an der **Anwendung von KI im Berufsalltag**. Für viele Teilnehmende war die CoP eine neue Lernform – **73 % hatten zuvor keine Erfahrung** mit Communities of Practice –, was zeigt, dass Offenheit und Neugier zentrale Motivatoren sind.

Aus der Befragung konnten wir drei zentrale Handlungsschwerpunkte ableiten, die nun unser weiteres Vorgehen prägen:

- 1. Thematische Vielfalt und Praxisorientierung:** Die Teilnehmenden wünschen sich konkrete Beispiele, Best Practices und Einblicke in reale Anwendungsfelder. Wir integrieren diese kontinuierlich in unsere digitalen Treffen, Blogbeiträge und Impulse.
- 2. Flexible Lernformate:** Kurzvideos, Fachimpulse und Experimentierstunden ermöglichen individuelles Lernen und fördern Austausch auf Augenhöhe – unabhängig von Zeit und Ort.
- 3. Zeitliche Flexibilität:** Da keine eindeutige Präferenz für Tageszeiten erkennbar war, bieten wir unsere Meetups zu unterschiedlichen Zeiten an, um möglichst vielen Teilnehmenden die aktive Mitwirkung zu ermöglichen.

Dank der Rückmeldungen aus der Befragung konnten wir eine lebendige und praxisnahe Community of Practice gestalten, die auf den realen Bedürfnissen der Teilnehmenden aufbaut – und so einen echten Beitrag zur Entwicklung von KI-Kompetenzen in der Arbeitswelt leistet.

Hier finden Sie weitere Informationen zur Befragung:
<https://www.copai.community/2025/05/18/die-zukunft-gemeinsam-gestalten-wie-wir-durch-den-austausch-in-der-cop-von-ki-profitieren/>