

Prinzipien für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit

In Anlehnung an die erarbeiteten Flipcharts der INTERFALL-Tagung «Wie arbeitet man im INTERFALL gelingend zusammen?» vom 15. November 2018

Text: Prof. Melanie Germann



Heterogen und interdisziplinär zusammengesetzte Gruppen erarbeiteten an diesem Tagungs-Halbtage die ihnen wichtigen Prinzipien der Zusammenarbeit im INTERFALL. Nach intensiven Diskussionen und mehreren Reflexionsschleifen entstanden in den sechs Gruppen Flipcharts mit priorisierten Prinzipien, die an einer Work-Study Ausstellung am Schluss des Tages gewürdigt wurden. Im Folgenden werden diese Ergebnisse zusammengefasst dargestellt und mit theoretischen und empirischen Grundlagen verknüpft.



Da komplexe soziale Probleme nicht nach der Logik der Disziplinen funktionieren, ist Interdisziplinarität unabdingbare Voraussetzung für deren Lösung. Interdisziplinäre Zusammenarbeit baut auf den Disziplinen auf. Die Beteiligten müssen über fachliches Wissen verfügen, das sie im Austausch mit anderen Disziplinen mit Gewinn einbringen können (Wider, 2011, S.14). Genau dies ist an der Tagung geschehen. Nur war diesmal nicht das Expertenwissen der Disziplin gefragt, sondern das Erfahrungswissen zur interdisziplinären Zusammenarbeit. Es war beeindruckend zu sehen, wie rasch die zufällig zusammengesetzten Gruppen in einen gewinnbringenden Austausch gekommen sind. Neben dem Fachwissen als zentralem Aspekt und der Berücksichtigung von gruppenspezifischen Prozessen müssen für eine erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit verschiedene Bedingungen erfüllt sein. Diese Bedingungen lassen sich in drei Hauptkategorien einteilen (Wider, 2011, S.15). Im Folgenden wird der Versuch unternommen, die erarbeiteten Prinzipien den drei Kategorien *individuelle*, *interpersonelle* und *strukturell-organisatorische Bedingungen* zuzuordnen.

Zu den *individuellen Bedingungen* gehören vorwiegend Haltungsfragen (Erwartungshaltung, Wertschätzung als Haltung oder beispielsweise eine respektvolle Haltung gegenüber Andersartigkeit). Interessant bei der Analyse zu sehen ist, dass sich 40% der erarbeiteten Prinzipien dieser Kategorie zuordnen lassen. Die drei meist genannten Kriterien in dieser Kategorie sind:

- Offenheit und die Bereitschaft für interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Anerkennung der Kernkompetenzen der anderen Disziplinen
- wertschätzende Haltung

Den *interpersonellen Bedingungen* können 31% der Prinzipien zugeordnet werden. In dieser Kategorie werden die drei folgenden Kriterien als zentral erachtet:

- tragfähige Arbeitsbeziehung (geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und mit gegenseitig geklärten Intentionen und Erwartungen)
- Vertrauen in die Fähigkeit der anderen
- respektvoller Dialog

Auffallend ist in der dritten Kategorie, den *strukturell-organisatorischen Bedingungen*, dass ein Kriterium klar heraussticht und explizit oder implizit in allen sechs Gruppen als wichtiges Prinzip genannt wird:

- strukturell verankerter Auftrag mit gemeinsamen Zielen und klaren Aufgaben und Rollen

Drei weitere Kriterien beziehen sich auf Qualitätssicherungsmaßnahmen (laufende Reflexion der Prozesse), genügend zeitliche Ressourcen und eine kompetente Leitung resp. Fallkoordination.



Wie wichtig dieses Prinzip der Klärung von Auftrag, Ziel und Rollen für eine erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit ist, bestätigt sich in verschiedenen empirischen Untersuchungen. Aus den Forschungsarbeit von Ute Ziegenhain wird klar, dass bezogen auf einen konkreten Fall insbesondere folgende Aufgaben zuzuteilen sind: Klärung des Auftrags, Fallführung, Kommunikationsregeln, Zuständigkeiten für Teilaufgaben (Ziegenhain et al., 2010, S. 49). Unklare Rollen erschweren die interdisziplinäre Zusammenarbeit erheblich (Sommerfeld & Gall, 1996, S. 263). Neben den fallbezogenen Aufgaben sind auch die fallunabhängigen Funktionen der Beteiligten klar zu regeln (Krieger, 2006, S. 1).

In dieser Kategorie zeigt sich eine spannende Abweichung zwischen Theorie und Praxis-Erleben. Die vorrangige Klärung von strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen steht in der interdisziplinären Zusammenarbeit oft an erster Stelle, obwohl die Ausgestaltung von Kooperationsstrukturen ein langwieriger Prozess ist und nicht mit einmaligen Absichtserklärungen oder Absprachen gelingen kann, sondern geprägt ist durch immer wiederkehrende Aushandlungen (Ziegenhain et al., 2010, S. 61).

Eine Gruppe hat unter dem Prinzip der Auftrags- und Rollenklärung festgehalten, «...diese Klärung geht nur, wenn die interpersonellen Bedingungen erfüllt sind».

Es zeigt sich bei den erarbeiteten Prinzipien nicht nur in der Quantität und Qualität, sondern auch in der **Priorisierung ein klarer Fokus auf den individuellen und den interpersonellen Bedingungen einer gelingenden interdisziplinären Zusammenarbeit**. Da einige Kriterien und Prinzipien dieser beiden Kategorien sehr nahe beieinander liegen (z.B. wertschätzende Haltung und gegenseitige Wertschätzung), können diese in die Gruppe der «weichen Faktoren» einer gelingenden interdisziplinären Zusammenarbeit zusammengefasst werden und machen dann rund drei Viertel aller Prinzipien aus.

Im Zusammenhang mit der Aussage von Kalter (2004), dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit das Zusammenbringen unterschiedlicher Perspektiven und Herangehensweisen mit dem Ziel bezweckt, dass etwas nicht von vornherein Festgelegtes, sondern etwas gemeinsam Neues entstehen kann (Kalter, 2004, S. 591), macht es durchaus Sinn, vor allem die weichen Faktoren wie Handlungsfragen in der Zusammenarbeit zu klären und zu stärken. In diesem Sinne sind die erarbeiteten Prinzipien durchaus anschlussfähig an Theorie und Empirie.

Bern, 28. Januar 2019



Quellen

- Kalter, Birgit (2004). Unterschiede verstehen und auf das Gemeinsame bauen. Kooperations- fördernde Rahmungen von Aus- und Weiterbildung. In Jörg M. Fegert & Christian Schrappner (Hrsg.). Handbuch Jugendhilfe – Jugendpsychiatrie. Interdisziplinäre Kooperation. Weinheim: Juventa.
- Krieger, Wolfgang (2006). „Welche Möglichkeiten bieten kooperative Verbundsysteme im Falle einer Kindeswohlgefährdung?“. In Heinz Kindler, Susanna Lillig, Herbert Blüml, Thomas Meysen & Annegret Werner (Hrsg.). München: Juventa
- Sommerfeld, Peter & Gall, Rahel (1996). Berufliche Identität und professionelles Handeln am Beispiel der Sozialarbeit in der Psychiatrie. In Verein zur Förderung der Sozialen Arbeit als akademische Disziplin VeSAD (Hrsg.). Symposium Soziale Arbeit: Beiträge 68 Quellenverzeichnis zur Theoriebildung und Forschung in Sozialer Arbeit (S. 241–276). Kőniz: Edition Soziothek.
- Wider Diana (2011). Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde. Rahmenbedingungen und Folgerungen für die Sozialarbeit. Luzern: zhb
- Ziegenhain, Ute et al. (2010). Modellprojekt Guter Start ins Kinderleben. Werkbuch Vernetzung. Chancen und Stolpersteine interdisziplinärer Kooperation und Vernetzung im Bereich Früher Hilfen und im Kinderschutz. Ulm: Süddeutsche Verlagsgesellschaft.