

## Handout zum Kurzinput Faktoren für eine gelingende Zusammenarbeit

### Strukturell-organisatorische Bedingungen

#### *Genügend zeitliche Ressourcen*

Es müssen genügend zeitliche Ressourcen vorhanden sein, da Zusammenarbeit mit (koordinativem) Aufwand verbunden ist. Die Strukturen für die Zusammenarbeit müssen regelmässig überprüft und allenfalls neu ausgehandelt werden.

#### *Kompetente Leitung*

Bei der interdisziplinären Zusammenarbeit spielt die Leitung eine wichtige Rolle. Die Leitung trägt die Verantwortung, dass die Abläufe eingehalten werden, dass alle Parteien ihr Fachwissen einbringen können und auf den jeweiligen Gegenstand fokussiert bleiben. Damit die Leitung dieser Aufgabe gerecht werden kann, muss sie von allen Beteiligten akzeptiert und unterstützt werden.

#### *Strukturell verankerter Auftrag*

Damit nicht die persönliche Beziehung ausschlaggebend ist für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit, muss der Auftrag zur Zusammenarbeit schriftlich festgehalten werden.

#### *Grundsätzlich (generell-gültige) Kooperationsvereinbarung*

Die Strukturen zur Zusammenarbeit dürfen sich nicht auf den Einzelfall beziehen, sondern müssen von allgemeiner Gültigkeit sein. Abläufe, Wege, Standards und gegenseitige Erwartungen sollen geklärt und festgehalten werden. Wichtig ist, dass diese auch in der Praxis gelebt und umgesetzt werden.

#### *Klare Aufgaben und Rollen*

Bei Unklarheiten bezüglich Rollen und Aufgaben wird die Zusammenarbeit erschwert. Mit Transparenz soll eine fallbezogene Aufgaben- und Auftragsklärung stattfinden.

#### *Gemeinsame Ziele*

Ausgehend von einer gemeinsamen Haltung sollen gemeinsame Ziele formuliert werden. Diese begünstigen den Zusammenhalt in einer Gruppe und erhöhen die Chance, dass die angestrebten Ziele – da im Interesse aller - auch erreicht werden.

#### *Gemeinsame Sprache und gemeinsame Standards*

Zur Verhinderung von Missverständnissen muss bei interdisziplinären Gruppen eine gemeinsame Begriffsklärung stattfinden, aus welcher sich eine gemeinsame Sprache entwickeln kann. Auch die Erarbeitung von gemeinsamen Standards soll zur Qualitätssicherung beitragen. Die Erarbeitung von gemeinsamer Sprache und Standards kann zum Beispiel mit gemeinsamen Weiterbildungen ermöglicht und gefördert werden.

#### *Qualitätssicherungsmaßnahmen*

Zur Qualitätssicherung soll die Zusammenarbeit regelmässig ausgewertet werden und die Resultate der Evaluation in die Praxis integriert werden.

#### *Kompetenzmanagement*

Damit das Potential der interdisziplinären Zusammenarbeit genutzt werden kann, müssen die Fachpersonen informiert sein, wer welche Kompetenzen hat.

## **Individuelle Bedingungen**

### *Kenntnis der eigenen Kernkompetenzen*

Für das berufliche Selbstverständnis muss jede Fachperson ihre Kernkompetenzen kennen und sie allen Beteiligten so nahe bringen, dass sie optimal genutzt werden können. Ein sicheres berufliches Selbstverständnis bildet die Basis zur Zusammenarbeit.

### *Kenntnis der Kernkompetenzen der anderen Disziplinen*

Die Kenntnis der Kernkompetenzen der anderen Disziplinen ist genauso relevant wie das eben aufgeführte berufliche Selbstverständnis. Wer informiert ist über die Möglichkeiten und Grenzen der anderen Disziplinen geht nicht mit falschen Erwartungen an die Arbeit. So lassen sich Missverständnisse und Konflikte verhindern.

### *Nutzen für alle Beteiligten (win-win Situation)*

Voraussetzung für die interdisziplinäre Zusammenarbeit ist die Einsicht, dass ein Problem nur gemeinsam gelöst werden kann. Der Aufwand einer erfolgreichen Zusammenarbeit resultiert für alle Beteiligten in einer Gewinnsituation.

### *Individuelle Haltung*

Für die erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit ist die persönliche Einstellung von grosser Bedeutung. Wertschätzung, Transparenz, Konfliktfähigkeit und eine offene Kommunikation fördern eine lösungsorientierte Zusammenarbeit.

### *Erwartung an sich selber*

Zu hohe Erwartungen an sich selber können bei der interdisziplinären Zusammenarbeit im Wege stehen. Ein reflektierter und bewusster Umgang mit dem eigenen Handeln soll Überforderung oder Hilflosigkeit verhindern.

### *Individuelle Motivation und individuelle Verantwortung*

Die Motivation und Verantwortung bei der Zusammenarbeit steigt, wenn das ‚Geben und Nehmen‘ für alle Beteiligten ausgewogen und nützlich ist.

## **Interpersonelle Bedingungen**

### *Gleicher Status/Gleichwertigkeit*

Die Einstellung, dass alle Beteiligten gleichwertig sind, ist für die interdisziplinäre Zusammenarbeit sehr zentral. Es geht um die gegenseitige Anerkennung, Akzeptanz und den Respekt der unterschiedlichen disziplinären Zugänge. Für die erfolgreiche Zusammenarbeit ist neben einem gleichwertigen Status auch eine konstante Zusammensetzung der Gruppe relevant.

### *Respektvoller Dialog*

Damit nicht nur Informationen ausgetauscht werden, muss die Kooperation auf Anerkennung und Akzeptanz beruhen. Dies setzt ein Vertrauensverhältnis voraus, welches durch eine transparente Kommunikation und ein respektvolles Miteinander gefördert werden. Ein respektvoller Dialog ist kein angeordnetes Verfahren, sondern entsteht im gemeinsamen Arbeitsprozess.

### *Gegenseitige Wertschätzung*

Vorurteile und Vorbehalte behindern die erfolgreiche Zusammenarbeit. Durch gemeinsame Erfahrungen (zum Beispiel durch Weiterbildungen) soll die gegenseitige Wertschätzung gefördert und dadurch die Erarbeitung von gemeinsamen Lösungen verstärkt werden.

### *Geklärte gegenseitige Intentionen und Erwartungen*

Geklärte Intentionen und Erwartungen verhindern Missverständnisse und tragen zur Entstehung eines Vertrauensverhältnisses bei.

### *Empathie*

Eine empathische Haltung ermöglicht es den Beteiligten sich auf das Gegenüber einzulassen. Zur richtigen Einschätzung des Gegenübers ist eine regelmässige Evaluation der Zusammenarbeit hilfreich.

### *Weitere soziale Kompetenzen*

Wider erwähnt weitere soziale Kompetenzen, welche u.a. für die Entwicklung einer erfolgreichen interdisziplinären Zusammenarbeit relevant sind: Konfliktfähigkeit, Durchhaltevermögen, Kritik- und Reflexionsfähigkeit.

Quellenangabe:

Handout von Franziska Steinmann Input für Lehrpersonen zum Thema Zusammenarbeit.

Wider, D. (2011). *Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes und Erwachsenenschutzbehörde. Rahmenbedingungen und Folgerungen für die Sozialarbeit*. Unveröff. Bachelorarbeit, Hochschule Luzern, Soziale Arbeit.