

Ich kann was, was du nicht kannst: Synergien in interdisziplinären Teams

Die Zusammenarbeit von Personen mit unterschiedlichen Professionen bzw. Ausbildungs-richtungen kann – gezielt genützt – kreative Energien freisetzen. Damit interdisziplinäre Zusammenarbeit erfolgreich sein kann, sind jedoch einige grundlegende Prinzipien zu beachten.

Projekte erfordern – heute mehr denn je – die Zusammenarbeit von Personen mit unterschiedlichem Wissen und Fertigkeiten, die gemeinsam komplexe Probleme aus interdisziplinären Perspektiven betrachten und neue Wege beschreiten. Insbesondere zur Entwicklung neuer technischer Errungenschaften (z.B. Elektroautos, Gesundheitstechnologien, Lern-Medien) ist interdisziplinäre Zusammenarbeit gefragt. Idealerweise vereint interdisziplinäre Zusammenarbeit „das Beste aus allen Disziplinen“, doch die Realität sieht oft anders aus: Mangelndes Wissen über die Fähigkeiten der Personen aus anderen Disziplinen sowie unterschiedliche „Sprachen“ und „Kulturen“ führen dazu, dass Lösungen gefunden werden, die aus Sicht aller Beteiligten zwar annehmbar, jedoch nicht optimal sind. Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist eine Herausforderung, die hohes Konfliktpotenzial hat, aber auch viele Möglichkeiten mit sich bringt.

Wie sieht „echte“ interdisziplinäre Zusammenarbeit aus?

Merkmale interdisziplinärer Zusammenarbeit

- Gemeinsame Ziele
- Wechselseitige Abhängigkeit
- Neuartige Aktivitäten

Im Gegensatz zu Projekten, wo Personen aus unterschiedlichen Disziplinen an verschiedenen Bereichen arbeiten, d.h. unterschiedliche Einzelziele haben, haben Personen in interdisziplinären Teams Ziele, die sie nur gemeinsam erreichen können. Interdisziplinarität bedeutet daher wechselseitige Abhängigkeit der Disziplinen.

Um gemeinsame Ziele zu erreichen, müssen Vorgehensweisen, Methoden etc. zwischen den Disziplinen „verhandelt“ werden. Wenn dies ohne Konflikte gelingt, kann es dazu führen, dass vorhandene Methoden verbessert werden, oder sogar neuartige Aktivitäten entstehen.

Erfolgskriterien

Es ist wichtig, dass den Teammitgliedern bewusst ist, dass gemeinsam Ziele erreicht werden sollen, die die einzelnen Disziplinen nicht erreichen könnten. Personen aus anderen Disziplinen müssen Fähigkeiten zugebilligt, und „andere Meinungen“ ernst genommen werden.

Alle Beteiligten müssen sich ihrer Rolle im Team und in der Organisation im Klaren sein, Respekt gegenüber anderen Disziplinen haben, und das gemeinsame Ziel als ihr eigenes Ziel ansehen.

Bitte zitieren als:

Kump, B. (2011). Ich kann was, was du nicht kannst: Synergien in interdisziplinären Teams. wissens.blitz (48). <http://www.wissensdialoge.de/Interdisziplinaritaet>

Neue Prozesse erfordern Flexibilität der beteiligten Personen: Was in der eigenen Disziplin „State of the Art“ ist, muss womöglich überdacht, ergänzt oder gar verworfen werden. Weil durch die Änderung der Arbeitspraxis neue Wege beschritten werden, ist regelmäßige Reflexion und (Selbst-) Evaluation des Arbeitsprozesses erforderlich.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit erfordert ein gewisses Maß an beruflicher Autonomie (z.B. das Team kann die Methoden selbst wählen), sowie Zeit für Diskussion und räumliche und strukturelle Möglichkeiten zum Austausch.

Natürlich wirkt sich auch die Geschichte der Zusammenarbeit auf den Erfolg zukünftiger Projekte aus: Positive und negative Erfahrungen aus früheren interdisziplinären Projekten haben starken Einfluss auf die Qualität der Teamarbeit in zukünftigen Projekten.

Rahmenbedingungen für interdisziplinäre Zusammenarbeit

- Persönlichkeit: Offenheit für Neues, Toleranz
- Klares Rollenverständnis, Unternehmensziel
- Flexibilität
- Qualitätssicherung, Reflexion
- Autonomie, Zeit für Kollaboration
- Geschichte der Zusammenarbeit aufarbeiten

Fazit

Erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit ist nicht selbstverständlich. Sie erfordert Respekt für „anders tickende“ KollegInnen, ein klares Bewusstsein über Stärken und Schwächen, sowie offene respektvolle Kommunikation und Reflexion der Prozesse und Ergebnisse. Der Aufwand lohnt sich allerdings, wenn durch die Kombination der Stärken aller Beteiligten neue innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen gefunden werden.

Weiter lesen: Bronstein, L.R. (2003). A Model for Interdisciplinary Collaboration. Social Work, 48 (3), 297-306.



Dr. Barbara Kump

schreibt auf www.wissensdialoge.de zu den Themen: Wissens-konstruktion und Lernen am Arbeitsplatz, Wissensmanagement, organisationales Lernen