

Heidi Siller / Susanne Perkhofer / Martina König-Bachmann / Margarethe Hochleitner

Benefit und Herausforderungen bei interdisziplinärer Projektzusammenarbeit – Erfahrungen aus einem Kooperationsprojekt zwischen Medizinischer Universität und Fachhochschule für Gesundheitsberufe

131 - Social Competence in Action - Inter- und transdisziplinäre Erkundungen im Dreieck Praxis-Lehre-Forschung

Abstract

In Projekten spielen soziale Kompetenzen aller Beteiligten eine Rolle (Krainz, 2009). Unterschiedlichkeit in Perspektiven einzelner Projektbeteiligter kann eine Bereicherung darstellen (Yong et al. 2014) und unterstreicht damit die Bedeutung interprofessioneller Zusammenarbeit. Dabei ist auch wichtig, dass es keine interpersonellen Konflikte im Team gibt, um Kreativität und Zusammenarbeit nicht zu behindern (Yong et al. 2014). Weitere Herausforderungen können Hierarchien sein (Krainz 2009; McCallin 2001; O'Leary et al. 2012), wie sie in der Medizin üblich sind. Im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Sexualität und Gewalterfahrungen bei Schwangeren wurde eine Kooperation zwischen der Fachhochschule Gesundheit (Wissenschaftliche Leitung fhg, Studiengang Hebammen) und der Medizinischen Universität (Frauengesundheitszentrum) eingegangen. Das Projekt bezieht sich auf Handhabung der Themen Sexualität und Gewalt in Hebammengesprächen. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse in Lehre (Ausbildung der Hebammen) und Praxis Einzug finden. In dem Forschungskooperationsprojekt unter der Leitung der Medizinischen Universität mit den Aufgaben der Datenerhebung, -analyse und -verarbeitung sowie der fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH mit Fokus auf Integration in die Lehre, Rekrutierung und Translation in die Praxis kristallisierten sich Aspekte der Hierarchie, Ähnlichkeiten und Aufgabenaufteilung sowie der Kommunikation heraus. Des Weiteren kommt der Vertrauenswürdigkeit insbesondere der Kompetenz der einzelnen Forschungspartner, Integrität, Benevolenz und der Transparenz eine große Rolle zu.

Keywords:

Projekterfolg, Zusammenarbeit in Teams, Hebamme

1. Hintergrund

In Projekten spielen soziale Kompetenzen aller Beteiligten eine Rolle (Krainz 2009). Unterschiedlichkeit in Perspektiven einzelner Projektbeteiligter kann eine Bereicherung darstellen (Yong et al. 2014) und unterstreicht damit die Bedeutung interprofessioneller Zusammenarbeit. Dabei ist auch wichtig, dass es keine interpersonellen Konflikte im Team gibt, um Kreativität und Zusammenarbeit nicht zu behindern (Yong et al. 2014). Weitere Herausforderungen können auch Hierarchien sein (Krainz 2009; McCallin 2001; O'Leary et al. 2012), ebenso wie unterschiedliche professionelle Sozialisierung, häufiger Personalwechsel und hohe klinische Arbeitsbelastung (Lewin/Reeves 2011) – Herausforderungen, die in der Medizin üblich sind. Die interprofessionelle Zusammenarbeit ist in der Medizin (z.B. in Kliniken) eine alltägliche Gegebenheit, und wie die Zusammenarbeit der verschiedenen Professionen im Medizinkontext funktioniert wird vielfach diskutiert (Lewin/Reeves 2011).

Reflexion über die Zusammenarbeit in Teams stellt eine wesentliche Aufgabe dar, um Kollaboration zu verbessern. Insbesondere ist die Reflexion aller Teambeteiligten zentral, und nicht nur die Reflexion eines einzelnen Teammitglieds, um eine Weiterentwicklung und eine Optimierung in der Zusammenarbeit zu ermöglichen. Dies betrifft nicht nur den klinischen Alltag, sondern auch die Zusammenarbeit in wissenschaftlichen Projekten.

In diesem Beitrag wird ein Forschungsprojekt hinsichtlich sozialer Kompetenzen in der Kooperation zwischen Medizinischer Universität und Fachhochschule Gesundheit reflektiert, und in diesem Zusammenhang werden positive und herausfordernde Aspekte hervorgehoben. Im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Sexualität und Gewalterfahrungen bei Schwangeren wurde eine Kooperation zwischen der Fachhochschule Gesundheit (Wissenschaftliche Leitung fhg, Studiengang Hebammen) und der Medizinischen Universität (Frauengesundheitszentrum) eingegangen. Das Projekt bezieht sich auf Handhabung der Themen Sexualität und Gewalt in Hebammengesprächen. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse in Lehre (Ausbildung der Hebammen) und Praxis Einzug finden.

Die Aufgabenteilung in diesem Projekt wurde unterteilt in Datenerhebung, -analyse und -verarbeitung, welche der Medizinischen Universität oblag, und in den Fokus auf Integration in die Lehre, Rekrutierung und Translation in die Praxis, welches der Aufgabenbereich der fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH darstellte. Nachfolgend soll nun nicht auf den Inhalt des Forschungsprojekts eingegangen werden, sondern auf die Zusammenarbeit der Projektbeteiligten, da der Inhalt des Projekts in diesem Kontext zweitrangig ist. Das Kernteam in dem Projekt bestand aus vier Frauen, welche unterschiedlichen Professionen angehörten, jedoch arbeiteten alle Beteiligten im medizinischen Kontext. Der Fokus des Projekts lag einerseits auf Wissenserweiterung im Bereich Gewalt und Sexualität bei Schwangeren und war andererseits eng verknüpft mit einem praxisrelevanten Output im Sinne von Aus- und Fortbildung von Gesundheitspersonal (in diesem Fall Hebammen), um die Themen Sexualität und Gewalt effizienter in der Praxis zu verankern.

In dem Forschungskooperationsprojekt zwischen der Medizinischen Universität und der fhg wurden insbesondere drei Aspekte als positiv und zwei Aspekte als herausfordernd wahrgenommen. Bevor auf diese Aspekte näher eingegangen wird, soll kurz dargestellt werden, wie sich die positiven und

herausfordernden Aspekte zusammensetzten. Positive Aspekte ließen sich in folgende Punkte zusammenfassen:

1. Hierarchie, Ähnlichkeit und Aufgabenaufteilung
2. Kommunikation
3. Vertrauenswürdigkeit: Kompetenz, Integrität und Benevolenz.

Herausfordernde Aspekte bzw. sogenannte „Lessons Learned“ hingegen beinhalteten:

1. Transparenz
2. Reflexion und flexible Anpassung des Projekts an veränderte Umstände.

Diese positiven und negativen Aspekte sollen nun im Folgenden näher erläutert und reflektiert werden.

1.1. Hierarchie, Ähnlichkeit und Aufgabenaufteilung

Hierarchische Strukturen werden unter anderem in Bezug auf Nachteile und Behinderungen beschrieben (Krainz 2009). Zugleich können auch starke Unterschiede in den Berufsgruppen, die an einem Projekt beteiligt sind, herausfordernd sein. In diesem Kooperationsprojekt gehörten – trotz Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Einrichtungen (d.h. Medizinische Universität oder Fachhochschule) – alle Projektbeteiligten medizinischen und Gesundheitsberufen an. Dadurch ergaben sich Vorteile, indem die hierarchischen Strukturen, die in der Medizin vorherrschend sein können, bereits zu Beginn für eindeutige Regeln in der Zusammenarbeit sorgten. Diese wirkten sich auch auf die Aufgabenverteilung aus, womit eine eindeutige Kommunikationsstruktur (wer berichtet wem) und eine Aufgabenaufteilung durch die Berufszugehörigkeit (z.B. Rekrutierung und Information von Hebammen an Hebammen, Information von Ärztin an ÄrztInnen) gegeben war.

1.2. Kommunikation

Kommunikation in Teams und besonders in interprofessionellen Teams ist bedeutsam, um ein gemeinsames Verständnis eines Phänomens zu bekommen und Informationen sowie Perspektiven auszutauschen (Hirst/Mann 2004). Zu Beginn der Kooperation wurden vorwiegend Informationen zu vorhandenen Ideen über die Umsetzung des Projekts in persönlichen Treffen mit allen Projektpartnerinnen ausgetauscht. Dabei spielten die unterschiedlichen Perspektiven, die sich aus der Berufsausbildung der Beteiligten ergaben, eine Rolle sowie das Wahrnehmen und Annehmen dieser Perspektiven und der Einarbeitung dieser in das Projekt. Diese unterschiedlichen Perspektiven ergaben sich auch aus der unterschiedlichen beruflichen Sozialisation und dem mit der Profession einhergehenden Wissen sowie den unterschiedlichen Erfahrungen der Projektbeteiligten. Hierbei spielen beispielsweise das Alter, Erfahrungen durch vorangegangene Projekte, Kennen der Institutionen und Kennen der Bedürfnisse von Personen, die in dem Forschungsprojekt als Teilnehmerinnen rekrutiert werden sollen, eine Rolle.

Besonders in der Kommunikation und dem Austausch über verschiedene Sichtweisen spielen soziale Kompetenzen eine Rolle. Das gleichwertige Annehmen der Verschiedenartigkeit ist dabei von zentraler Bedeutung. Die Wertschätzung des/der Anderen sowie Echtheit und ein Verstehen des/der Anderen sind zentrale Elemente, die unter anderem auch in der Klienten-zentrierten Psychotherapie eingesetzt werden (Rogers 1949) und als Voraussetzung für das positive Annehmen eines Menschen gesehen werden. Als positiv erwiesen sich mehrmalige Treffen der Projektpartnerinnen, welche sukzessive in eine laufende Kommunikation über E-Mail und Telefon übergingen. Eine höhere Frequenz von Kommunikation im Team hat sich auch bereits in anderen Studien als positiv gezeigt (Hung et al. 2013). Zudem können fehlende Rückmeldungen und Rückzug von Teambeteiligten aus Projekten zu Frustration und Ärger führen (Bassett 2012).

1.3. Vertrauenswürdigkeit: Kompetenz, Integrität und Benevolenz

Vertrauenswürdigkeit von Projektbeteiligten spielt eine wesentliche Rolle und teilt sich unter anderem in Kompetenz, Benevolenz und Integrität der Projektbeteiligten (Shazi/Gillespie/Steen 2015). Im Sinne der Vertrauenswürdigkeit war es wesentlich, dass Aufgaben zu dem Projekt (z.B. Rückmeldungen, Zusammenarbeit bei Literatursichtung) zeitnah erledigt wurden. Dadurch wurden das gegenseitige Vertrauen und die Zusammenarbeit gestärkt. Diese Aspekte hängen auch mit Kommunikation zu Aufgaben zusammen, welche für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Projektdurchführung wichtig ist (Hirst/Mann 2004). Benevolenz und Integrität in dem Sinne, dass allen Projektbeteiligten der Fortschritt und (erfolgreiche) Abschluss des Projekts wichtig war, zeigte sich auch in der regelmäßigen Kommunikation, im Einbringen von weiterführenden Ideen, in der Umsetzung in die Praxis (z.B. Fortbildung) und in Abstract-Einreichungen zu Kongressen.

2. Herausfordernde Aspekte in der Zusammenarbeit bzw. „Lessons Learned“

Im Laufe des Projekts kristallisierten sich folgende Aspekte, sogenannte „Lessons Learned“ heraus, die es in zukünftigen Kooperationen mehr zu beachten gilt. Diese Aspekte können auch als herausfordernde Aspekte bezeichnet werden.

2.1. Transparenz

Durch Termindruck und Abwesenheiten von einzelnen Projektbeteiligten (z.B. Krankheit, Urlaub, Kongress) kann die Kommunikation erschwert werden. Es muss festgelegt werden, wie weit ohne vorherige Zustimmung aller Beteiligten selbstständig gehandelt werden darf und soll (z.B. bei Kongresseinreichungen). Auch eine Abklärung zu Aufgaben über Projektende hinaus ist wichtig und muss beinhalten, wer die Daten verwenden darf, welche Daten verwendet werden dürfen und in welcher Form. Damit geht es um eine Weiterverarbeitung der Daten (z.B. weitere Publikationen) und die weitere, wenngleich lose, Kommunikation der Beteiligten, auch wenn das Projekt formal bereits abgeschlossen ist.

2.2. Reflexion und flexible Anpassung des Projekts an veränderte Umstände

Reflexion über Schwierigkeiten und Diskussion über nötige Anpassungen des Projekts an z.B. veränderte Gegebenheiten muss ebenfalls Raum gegeben werden und in das Projekt miteingeplant werden. Dadurch kann gewährleistet werden, dass nicht während oder gegen Ende des Projekts Frustrationen der Projektbeteiligten wegen kurzfristiger Änderungen im Projektverlauf auftauchen. Demnach sollte ein Projekt eine solche Reflexion mitplanen und auch durchführen, wobei diese Reflexion bestenfalls zu verschiedenen Zeitpunkten in Projekten als eine Art Evaluation durchgeführt wird.

Mit zu bedenken ist, dass es sich hier um ein kleines Projekt mit wenigen Projektbeteiligten handelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass dadurch Kommunikationsstrukturen, Aufgabenteilung und Vertrauenswürdigkeit leichter ermöglicht wurden, welche vor allem durch die stärkere Vernetzung aller Projektbeteiligten gegeben war. Zudem haben sich durch die Ähnlichkeit der Berufsherkunft und das lange Kennen mancher Beteiligten weniger Schwierigkeiten im gegenseitigen Verstehen ergeben als wenn Disziplinen sehr unterschiedlich sind, z.B. aufgrund der berufseigenen Sprache und Tätigkeit. Dennoch zeigt sich bereits in solch kleinen Projekten die Wichtigkeit von Transparenz, klaren Regeln und Strukturen, um bspw. Konflikten z.B. in Folge von Missverständnissen vorzubeugen und Projekte erfolgreich durchzuführen.

Literaturliste/Quellenverzeichnis:

- Bassett, R. (2012): Pensive Poetics: Reflections on Interprofessional Team Collaboration. In: Qualitative Inquiry 18(6), 523-524.
- Hirst, G./Mann, L. (2004): A model of R&D leadership and team communication: the relationship with project performance. In: R & D Management 34(2), 147-160.
- Hung, C. L./Kuo, S. J./Dong, T. P. (2013): The relationship between team communication, structure, and academic R&D performance: empirical evidence of the national telecommunication program in Taiwan. In: R & D Management 43(2), 121-135.
- Krainz, E. E. (2009): Sozialkompetenz im Projektmanagement: Eine unterschätzte Dimension: Plädoyer für einen gruppensdynamischen Paradigmenwechsel. Social competence in project management: An underestimated dimension - A plea for a group dynamic paradigm shift. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung 40(3), 235-256.
- Lewin, S./Reeves, S. (2011): Enacting 'team' and 'teamwork': Using Goffman's theory of impression management to illuminate interprofessional practice on hospital wards. In: Social Science & Medicine 72(10), 1595-1602.
- McCallin, A. (2001): Interdisciplinary practice – a matter of teamwork: an integrated literature review. In: Journal of Clinical Nursing 10(4), 419-428.
- O'Leary, K. J./Sehgal, N. L./Terrell, G./Williams, M. V. (2012): Interdisciplinary teamwork in hospitals: a review and practical recommendations for improvement. In: Journal of Hospital Medicine 7(1), 48-54.
- Rogers, C. R. (1949): The attitude and orientation of the counselor in client-centered therapy. In: Journal of Consulting Psychology 13(2), 82-94.
- Shazi, R./Gillespie, N./Steen, J. (2015): Trust as a predictor of innovation network ties in project teams. In: International Journal of Project Management 33(1), 81-91.
- Yong, K./Sauer, S. J./Mannix, E. A. (2014): Conflict and Creativity in Interdisciplinary Teams. In: Small Group Research 45(3), 266-289.