

## Kooperierst du noch oder kollaborierst du schon?

Thomas Grämmer, Schwarzenbruck

Kollaboration? Was soll an Kollaboration neu sein? Das machen wir doch schon seit Jahren.



Prima. Dann brauchen Sie Kollaboration nicht zu lernen.



Wenn Sie jedoch unzufrieden mit Kooperationen sind, dann könnte dieser TIPP neue Impulse geben.

# KOLLABORATION

Quer zur Hierarchie, ad hoc und einrichtungübergreifend: Als flexible und schnelle Art der Zusammenarbeit erlaubt Kollaboration, komplexe Herausforderungen mit hoher Geschwindigkeit

zu lösen. Warum sich Mitarbeitende und Führungskräfte in der heutigen Arbeitswelt der Kinder- und Jugendhilfe mit neuen Formen der Zusammenarbeit beschäftigen sollten und wie sie Kollaboration fördern, will dieser TIPP aufgreifen.

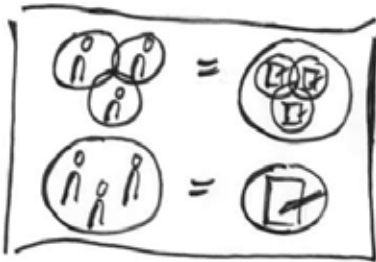
Die Landschaft der Kinder- und Jugendhilfe verändert sich seit Jahren. Neue Herausforderungen, neue Technologien, neue Erkenntnisse und mindestens drei sehr unterschiedliche Generationen gestalten Gesellschaft, aber auch Organisationen. Kollaboration ist eine Antwort auf diese Entwicklungen. Natürlich wird in der Kinder- und Jugendhilfe schon immer zusammengearbeitet. Schließlich ist es notwendige Aufgabe, zu formalisieren, zu regeln und zu steuern, um damit allen Beteiligten Entlastung und Orientierung zu geben. Denn so weiß jede und jeder, wofür sie und er verantwortlich ist und wofür nicht.

In der gegenwärtigen Zeit, in der mit schnellen Veränderungen und jederzeit mit Überraschungen zu rechnen ist, werden dennoch neue Denkmodelle benötigt, die Zusammenarbeit jenseits von klassischer Hierarchie und abgrenzendem Einrichtungsdenken ermöglichen. Diese Modelle helfen dabei, das komplexe soziale System der Organisation zu lenken und zielgerichtet zu beeinflussen, um Mehrwert zu stiften – eben Kollaboration.

### Kollaboration versus Kooperation

Kollaboration (lat. collaborare, engl. collaboration) beschreibt den Aspekt des Miteinanders,

der aktiven Zusammenarbeit an einem gemeinsamen Projekt beziehungsweise einer gemeinsam zu lösenden Aufgabe ohne streng definierte Systemgrenze.



Die Abbildung verdeutlicht den Unterschied zwischen Kooperation (oberer Bildabschnitt) und Kollaboration (untere Bildabschnitt).

### Wann ist Kollaboration notwendig?

- Wenn man die Grenzen der eigenen Expertise erkennt.
- Bei Aufgaben, die nur mit mehreren Expertisen zu bewältigen sind.
- Wenn es um etwas Neues geht, also bei Aufgaben und Themen, die (noch) nicht mit dem vorhandenen Wissen beziehungsweise den bestehenden Strukturen oder Handlungen gelöst wurden.

Ein Blick in die Praxis und die Frage, was Sie im Vorfeld einer Kollaboration für sich beantworten sollten:

- Welche Chancen ergeben sich aus dem Einrichten der Kollaboration? Welche Risiken?
- Welche Disziplinen und Perspektiven sind bereits im Blick, welche fehlen?
- Weshalb sind genau diese Personen beteiligt, in welchen Rollen?
- Welche Eigeninteressen verfolgen die beteiligten Personen? Was versprechen sich die einzelnen Beteiligten von der Kollaboration?

Eine erfolgreiche Kollaboration braucht Mitarbeitende und Führungskräfte, die sich auf diese Art der Zusammenarbeit einlassen. Es stellt sich also die Frage, wie Sie diese Kultur fördern können.

### Auf dem Weg zur einer kollaborativen Kultur – praktische Übungen für den Alltag

Bieten Sie sich und dem Team nahrhaftes Futter fürs Gehirn. Schauen Sie darauf, wo Sie Muster und Routinen erkennen, und fragen Sie sich, wozu diese dienen, was diese sicherstellen sollen und ob diese nach wie vor hilfreich, brauchbar und zielführend sind. Nachfolgend einige Anregungen, wie Sie sich und Mitarbeitende für einen Musterwechsel sensibilisieren und erste neue Schritte in eine Kultur der Kollaboration gehen können:

#### • Muster aufbrechen

Machen Sie ein Experiment pro Tag, um selbst oder miteinander zu erleben und zu beobachten, wie Sie beziehungsweise Ihr Gehirn darauf reagiert. Bringen Sie sich mental in Bewegung!

Trinken Sie zum Beispiel morgens ein anderes Getränk als das gewohnte, bitten Sie alle im Meeting, sich einen neuen Platz zu suchen, nehmen Sie einen anderen Weg zur Arbeit, befragen Sie andere aus der Position des Nichtwissens, tauschen Sie sich über Erfahrungen aus und lassen Sie sich inspirieren.

#### • Ressourcen-Domino

Legen Sie ein Ressourcen-Domino. Schreiben Sie alle im Team vorhandenen Kompetenzen auf Karten und legen Sie die passenden aneinander. Auswertung: Fragen Sie sich, wie das Team mit den unterschiedlichen Kompe-

tenzen umgeht, wie Sie die Vielfalt aufeinander beziehen können, damit ein größerer Mehrwert entsteht als durch die bloße Addition der einzelnen Beiträge. Worin liegt der gemeinsame Synergieeffekt und wie kommen Sie als Team dorthin?

- **Interessensbasar**

Improvisieren Sie einen spontanen Interessensbasar. Jeder legt seine Interessen dar (bildlich, auf Karten, symbolisch). Preisen Sie die Interessen an, feilschen Sie um die Preise. Schnell erkennen Sie, wo Konfliktpotenzial liegt. Auswertung: Fragen Sie sich, wie Sie als Team mit verschiedenen Interessen umgehen, wie Sie Konflikte zwischen individuellen und gemeinsamen Interessen besprech- und lösbar machen? Wie führen Sie Konflikte?

- **Tägliches Stimmungsbarometer**

Führen Sie ein tägliches Stimmungsbarometer ein: Gestalten Sie eine Wand mit Skala, jeder heftet täglich seine aktuelle Stimmungsnotiz an. Kurzauswertung: Stellen Sie sich als Team die Frage, wie Sie die jeweils eigenen Emotionen nutzen, die Sie als wichtigen Teil der Zusammenarbeit anerkennen.

- **Wertschätzungsdusche**

Eine Wertschätzungsdusche zur Stärkung: Der Reihe nach bekommt jedes Teammitglied von anderen ausschließlich positive Rückmeldung zu Eigenschaften, Verhalten und Fähigkeiten. Auswertung: genießen, freuen, danken!

- **Spontan kollaborieren**

Sie stehen vor der Konzeption eines neuen Angebotes oder vor einer aktuellen Aufgabe und stellen die Fragen: Was wird gebraucht? Wie kann das gehen? Wie können wir die Aufgabe lösen? Normalerweise würden Sie in diesem Fall ein Meeting einberufen. Probieren Sie doch stattdessen Folgendes aus:

- Fragen Sie vier bis sechs Personen, denen Sie vertrauen, dass sie sich für einen Moment auf die Fragen einlassen. Diese können aus anderen Bereichen kommen.
- Nehmen Sie sich 30 Minuten Zeit, dazu be-

nötigen Sie *Post it*, Stifte, Papier und Basismaterial.

- Funktions- und Fachrollen bleiben vor der Tür. Es geht um freies Denken.
- Heißen Sie miteinander Ihre Erfahrungen, Kreativität und Neugier willkommen.
- Beginnen Sie, gemeinsam mit den Adressatinnen und Adressaten der Fragestellung (Kundinnen und Kunden, Zielgruppe oder Nutzer/-innen) zu kreieren, zu basteln, zu zeichnen. Diese »Persona« entsteht mit allem, was dazugehört: Name, Alter, Geschlecht und Lebenssituation, Vorlieben, Essgewohnheiten, Eigenschaften, Aktivitäten, Abneigungen, Erfahrungen, Kleiderstil, Freizeit, Beruf ... Lassen Sie ein lebendiges Bild entstehen!
- Schreiben oder kritzeln Sie alles, was zu Persona gesprochen wird, auf *Post it* und heften Sie diese an eine Wand.

Diese Persona ist Repräsentant der Zielgruppe. Sie vereint somit unterschiedliche Charakteristika und bringt Sie damit auf Ideen, was gebraucht wird, worauf das Angebot oder die Aufgabe Antworten geben muss.

*Thomas Grämmer*

Diakon

Mitglied der

Geschäftsleitung und

Fachliche Leitung RDJ

gGmbH

Rummelsberger Diakonie

Rummelsberg 20a

90592 Schwarzenbruck

graemmer.thomas@

rummelsberger.net

www.rummelsberger-

diakonie.de







