

# Verständnis, Synergien und Wertschätzung – Übungen und Methoden zur Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit

MIRJAM BRAßLER, SIMONE BRANDSTÄDTER

## Abstract

Interdisziplinäre Zusammenarbeit bietet durch unterschiedliche fachliche Perspektiven vielfältige Chancen – ist häufig aber auch mit einigem Frustrationspotenzial bei den beteiligten Personen verbunden. Fachliche Konflikte, Missverständnisse oder Kommunikationsprobleme behindern die Zusammenarbeit. Um interdisziplinäre Teamarbeit erfolgreich zu gestalten, sind Methoden und Übungen hilfreich, die das gegenseitige Verständnis, die disziplinäre Wertschätzung und die gemeinsame Entwicklung von Synergien fördern. In diesem Beitrag werden einige solcher Übungen für interdisziplinäre Lehre und fachübergreifende Arbeitsgruppen vorgestellt. Sie sollen zu einem offenen Umgang mit interdisziplinären Herausforderungen anregen und zum Nachmachen motivieren.

## 1 Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit

Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist mit großem Potenzial für Innovationen und mit der Entwicklung neuer Lösungsansätze verbunden (Braßler & Schulze, 2021; Cains et al., 2020). Teams mit Mitgliedern, die über unterschiedliches Wissen und Methoden verfügen, besitzen viel mehr Möglichkeiten, diesen Schatz an Ressourcen zu nutzen. Gleichzeitig sind aber Disziplinen so verschieden in ihrer Denkart, in den Methoden, Arbeitsweisen, Werten, Theoriegebilden und Fachsprachen, dass es schnell zu Konflikten kommt. Deshalb ist es in der interdisziplinären Zusammenarbeit wichtig, typischen Hindernissen präventiv entgegenzuwirken.

Das Wesentliche in der interdisziplinären Zusammenarbeit ist die Integration der unterschiedlichen Fachperspektiven (Boix Mansilla et al., 2012; Holbrook, 2013; Klein, 2010; Szostak, 2013). Deshalb wird in diesem Beitrag ein Schwerpunkt in Bezug auf die Entwicklung von interdisziplinären Synergien gelegt. Die Methoden und Übungen zum *Philosophical Dialogue*, *Edison-Prinzip*, *Imaging Ideal* und *Backcasting* zielen darauf ab, dass Teammitglieder unterschiedlicher Einzelwissenschaften Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Disziplinen aufdecken, um gemeinsam einen Mehrwert über die Disziplingrenzen hinweg zu entwickeln.

Eine weitere zentrale Herausforderung der interdisziplinären Zusammenarbeit ist die interdisziplinäre Verständigung. Unterschiedliche Fachsprachen gehen mit unterschiedlichen Fachtermini und damit verbundenen Missverständnissen einher (Repko, 2008). Es folgen auch oftmals Auseinandersetzungen aufgrund ungleicher Arbeitsweisen und Kulturen (Epstein, 2005). Um das gegenseitige Verständnis zu fördern, können Methoden und Übungen, wie die *Lieblingstheorien*, das *Best-Case/Worst-Case-Rollenspiel* und der *Perspektivwechsel* eingesetzt werden. Diese Methoden fokussieren darauf, dass sich Teammitglieder interdisziplinärer Teams in die jeweils anderen hineinversetzen können und andere Präferenzen und Sichtweisen sowie Fachsprachen verstehen lernen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist das Thema der interdisziplinären Wertschätzung. Ohne die Vertreter:innen der anderen Einzelwissenschaft hätte man keinen Zugang zu deren disziplinbasiertem Wissen und käme nicht zu den gemeinsamen Ergebnissen (Boix Mansilla, 2010). Deshalb werden mit der *Sieb-Reflexion* und dem *Interdisziplinären Bonbon-Verteilen* zwei Methoden vorgestellt, die Teammitglieder dabei unterstützen, andere Disziplinen zu wertschätzen, ihre unterschiedlichen Perspektiven anzuerkennen und ihre jeweiligen Beiträge zur interdisziplinären Arbeit anzuerkennen.

Der vorliegende Beitrag verweist auf Methoden und Übungen, die sowohl in der interdisziplinären Lehre als auch in der fachübergreifenden Projektarbeit eingesetzt werden können, um disziplinäre Reflexion, gegenseitiges Kennenlernen sowie die Entwicklung von Synergien und Wertschätzung zu fördern.

## 2 Methoden zur Entwicklung von interdisziplinären Synergien

Viele Projektteams arbeiten bereits fachübergreifend, was viel Potenzial, aber auch viele Reibungsverluste mit sich bringt. In interdisziplinären Gruppen ist es besonders gewinnbringend, die Zusammenarbeit aktiv zu gestalten, um Synergieeffekte zum Tragen kommen zu lassen. Hierzu eignen sich kleine Übungen und Methoden, die entweder in Trainings angeleitet oder auch von den Projektmitarbeitenden selbstständig durchgeführt werden.

### 2.1 Philosophical Dialogue

Der *Philosophical Dialogue* wurde von Eigenbrode und Kolleg:innen (2007) entwickelt und bietet sich vor allem zu Beginn einer disziplinübergreifenden wissenschaftlichen Zusammenarbeit an. Er besteht aus mehreren Reflexionsfragen zu wichtigen Einstellungen gegenüber Forschung, die in einer interdisziplinären Gruppe beantwortet und deren Abweichungen voneinander diskutiert werden. Die Methode eignet sich gut, um Differenzen zwischen den Beteiligten auszumachen und darüber in den Diskurs zu gehen. Sie enthält beispielsweise Fragen danach, ob den Beteiligten eher angewandte oder grundlagenorientierte Forschung persönlich als Wissenschaftler:in wichtig ist: „Is applied research or basic research more important to you as a researcher?“ oder ob

wertfreie Wissenschaft überhaupt möglich ist: „Is value-neutral scientific research possible?“ (Eigenbrode et al., 2007, S. 61). So werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede in zugrunde liegenden Annahmen, Werten, Wissenschaftskriterien und damit auch methodischen Vorgehensweisen sichtbar. Dadurch können auch unbewusste oder implizite (Werte-)Konflikte vermieden werden.

Durchaus lohnenswert ist es auch, sich im Projektteam selbst entsprechende Fragen zu überlegen und damit Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe sichtbar zu machen. In einem Training im Projekt InKo der Universität Heidelberg wurden Fragen ähnlich des Philosophical Dialogue von den Teilnehmenden reflektiert, indem sie sich zur Beantwortung im Raum zwischen zwei Antwortmöglichkeiten aufstellen sollten – je nachdem, wie sie ihrer Einstellung entsprachen. Dadurch entsteht eine gut sichtbare Nähe/Distanz mit Personen oder Disziplinen mit (un-)ähnlichen Einstellungen, die Raum für Austausch, Klärungen und Diskussion bringt.

Eine kritische Auseinandersetzung mit Kernfragen und -annahmen können einer Arbeitsgruppe – auch im nichtwissenschaftlichen Bereich – helfen, interdisziplinäre Herausforderungen bewusst zu gestalten. Reflexion gibt als kritisches Element in der interdisziplinären Zusammenarbeit und somit ist eine gemeinsame regelmäßige, ggf. angeleitete Reflexion im Prozess lohnenswert (Müller, 1998; Siemens et al., 2014). Geeignet sind hierzu Fragen wie:

- Was sind die Ziele unseres Teams?
- Wo sehen wir Gemeinsamkeiten, wo sehen wir Unterschiede?
- Wie wollen wir Entscheidungen treffen?
- Welche Ergebnisse sehen wir als lohnenswert an?
- Gibt es versteckte Ziele, Erwartungen oder Forderungen?

Bergmann und Kolleg:innen (2005) entwickelten einen Fragenkatalog zu Qualitätskriterien transdisziplinärer Forschung, der verschiedene Dimensionen (z. B. Akteure, Ziele, Erfolgskriterien, Methodik, Kommunikation) erfasst und auch im Projektteam zur Reflexion genutzt werden kann. Beispiele für solche Fragen sind „Wurde die Arbeitsplanung vom Forschungsteam gemeinsam vorgenommen?“ (Bergmann et al., 2005, S. 31) oder „Werden Methoden und Verfahren der transdisziplinären Wissensintegration und Kooperation dargestellt und ihre Erfolge/Probleme reflektiert?“ (Bergmann et al., 2005, S. 34).

## 2.2 Das Edison-Prinzip

Oft ist es in der interdisziplinären Zusammenarbeit herausfordernd, das Innovationspotenzial nutzbar zu machen. Viele unterschiedliche Ansätze prallen aufeinander und man weiß nicht genau, wie diese am besten zusammengebracht werden können. Dabei hilft die Methode *Das Edison-Prinzip* (Braßler, 2020; Meyer, 2014). Die Methode fußt auf einen der bekanntesten Erfinder aller Zeiten und vielleicht einen der größten interdisziplinären Denker seiner Zeit: Thomas Edison. Edison bearbeitete damals eine Vielzahl von Projekten mit den unterschiedlichsten Menschen gleichzeitig und zog aus jeder einzelnen Begegnung neue Inspirationen für andere Projekte. Seine damals formulierte Kreativitätsformel lautet: Ausgangsproblem + Inspiration = Idee. Um In-

spirationen zu sammeln, ließ er gern die anderen reden und hörte ganz genau zu. Dabei überlegte er, welche Aspekte für ihn nützlich sein könnten. Er verstand sich selbst als Schwamm, der alles um sich herum aufsaugt. Dieses Prinzip ist auch in der interdisziplinären Ideengewinnung und bei der Integration von unterschiedlichen disziplinären Perspektiven hilfreich. Entscheidend an dieser Methode ist, dass die Person dabei ein „gedankliches Puzzle“ der fremden Disziplin erhält und dann so lange mit dem Puzzle spielt, bis sie eine Andockstelle zu der eigenen Disziplin gefunden hat. Das fachfremde Puzzle kann die Beschreibung einer bestimmten Methode, eines Mechanismus, eines Prinzips oder einer Erkenntnis sein.

Um den kreativen Prozess im Umgang mit dem gegebenen Puzzleteil zu unterstützen, können folgende Fragen hilfreich sein:

- Welcher Inhalt der eigenen Disziplin passt zu diesem Puzzlestück? Geht gedanklich jede einzelne Spezialisierung, jedes Modul und jede bereits besuchte Lehrveranstaltung durch.
- Mit welcher Methode der eigenen Disziplin könntet ihr euch dem Puzzleteil nähern?
- Gibt es das gleiche Prinzip, das in dem Puzzlestück steckt, übertragen auch in der eigenen Disziplin?

Wichtig ist, dass dabei jeweils nur ein Teammitglied ein gedankliches Puzzlestück liefert und wieder nur ein anderer versucht dieses Stück bei seiner oder ihrer eigenen Fachexpertise anzudocken. Im Anschluss kann man die Rollen wechseln.

### 2.3 Imaging Ideal und Backcasting

Um den Zusammenhalt im Team zu stärken und auch bei schwierigen Phasen das gemeinsame Ziel nicht aus den Augen zu verlieren, ist es hilfreich, wenn sich die Gruppe auf eine gemeinsame Vision festlegen kann. Winowiecki und Kolleg:innen (2011) reflektieren beispielsweise in einem Artikel, welche Übungen ihnen in der Arbeitsgruppe geholfen haben, einen interdisziplinären Forschungsgegenstand zu entwickeln und die Zusammenarbeit zu stärken. Sie stellten dabei die Technik des *Imaging Ideal* als besonders hilfreich vor. Bei dieser Technik geht es darum, sich zunächst eine ideale Lösung für die gemeinsam bearbeitete Herausforderung vorzustellen. So überlegt sich jeder in der Gruppe einen idealen Zielzustand, in dem das bearbeitete Problem perfekt gelöst wurde. Hierbei darf im ersten Schritt – entgegen jeder Realitätsprüfung – fantasiert, gehofft, geträumt und spekuliert werden.

Zur Entwicklung einer idealen Vision können beispielweise folgende Fragen reflektiert werden und dann kann anschließend der gemeinsame Nenner herausgearbeitet werden:

- Wie sähe eine *ideale* Lösung für das Problem aus?
- Woran würden wir merken, dass wir das Problem *perfekt* gelöst haben?
- Welche Aspekte der Vision machen sie zur *perfekten* Lösung?
- Wenn wir vollständig erfolgreich waren, wie (anders) sähe die Welt nun aus?
- Wo sind die Gemeinsamkeiten in unserer Gruppe?
- Auf welche Vision können wir uns einigen?

Hier werden die Unterschiede in den Disziplinen am augenscheinlichsten und es kann ein Dialog darüber angeregt werden, was die Gruppe unter einem Erfolg der Unternehmung verstehen möchte (Winowiecki et al., 2011). Auch kann dadurch eine gemeinsame Vision im Team geschaffen werden, auf die im Verlauf der Zusammenarbeit zurückgegriffen wird. Entwickelt eine Arbeitsgruppe ein solches gemeinsames Ziel, hat dies positive Folgen für den Zusammenhalt und die Gruppenleistung (Hollaender, 2003).

Im Anschluss daran können mit der Technik *Backcasting* die Schritte zum Ausgangszustand zurückverfolgt werden. Ausgehend von einem Idealzustand werden bei dieser Technik rückwärts Schritte entwickelt, die zu dieser perfekten Lösung beigetragen haben. Diese umgekehrte Art zu denken hat den Vorteil, dass im Team zunächst eine gemeinsame Vision und Mission ohne Barrieren erstellt und das kreative und abstrakte Denken der Mitarbeitenden angeregt wird. Auch die Offenheit gegenüber ungewöhnlichen Ideen kann dadurch gesteigert werden (Winowiecki et al., 2011).

### 3 Methoden zur Förderung des interdisziplinären Verständnisses

In der interdisziplinären Zusammenarbeit begegnen sich Vertreter:innen verschiedener Einzelwissenschaften, die sich in ihren Fachsprachen, ihrer Denkart, in den Methoden, Arbeitsweisen, Werten und Theoriegebilden unterscheiden. So kommt es leicht zu Missverständnissen in der interdisziplinären Kommunikation (Repko, 2008) und Konflikten aufgrund von ungleichen Arbeitsweisen und Kulturen (Epstein, 2005). Deshalb lohnt es sich, in der interdisziplinären Zusammenarbeit das Verständnis der unterschiedlichen Disziplinen frühzeitig zu stärken.

#### 3.1 Lieblingstheorien

Die Methode *Lieblingstheorien* unterstützt das Verständnis von und die Kompetenzen in interdisziplinärer Kommunikation (Braßler, 2020). Durch die unterschiedlichen Fachsprachen der Einzelwissenschaften kommt es in der interdisziplinären Zusammenarbeit oft zu Missverständnissen. Um diesen aktiv vorzubeugen, kann mithilfe dieser Methode ein sensiblerer Umgang mit der eigenen Fachsprache gelernt werden. In einem ersten Schritt werden dazu die Kommunikationsmethoden „Aktiv Zuhören“ und „Verständlich Erklären“ erläutert. Aktives Zuhören erfordert, dass man dem Gegenüber die volle Aufmerksamkeit schenkt, Gesagtes nur vorsichtig interpretiert und es nicht ergänzt. Es wird versucht, die andere Person wirklich zu verstehen. Dabei hilft es, zu paraphrasieren (Gehörtes mit eigenen Worten wiederzugeben), nachzufragen, Gehörtes zusammenzufassen und Bestätigungslaute von sich zu geben („ah“, „hmm“, „ach“). Nonverbale Signale wie Blickkontakt, Nicken, Gestik, Mimik und die Hinwendung des Körpers und des Kopfes machen das aktive Zuhören sichtbar.

Für das „Verständliche Erklären“ sollte auf folgende Punkte geachtet werden.

- Interesse wecken: Was könnte für mein Gegenüber spannend sein? Warum fasziniert mich dieser Inhalt meiner eigenen Disziplin?
- Kurz und prägnant sprechen: Was sind die Kerninformationen?
- Einfache Wörter benutzen: Wie versteht mein Gegenüber meinen fachlichen Inhalt am besten? Wie kann ich Fachsprache übersetzen?
- Visualisierungen nutzen: Wie kann ich meinen Inhalt veranschaulichen? – Anregend sprechen: Was ist ein anschauliches Beispiel? Gibt es dazu eine witzige Anekdote?

In interdisziplinären Zweiergruppen erzählen sich die Teammitglieder gegenseitig eine Lieblingstheorie (Lieblingsstudie, Lieblingserkenntnis etc.) der eigenen Disziplin. Dies verläuft in vier Phasen.

1. Person A erklärt ihre Lieblingstheorie, während Person B aktiv zuhört.
2. Person B gibt Person A Feedback zum eigenen Verständnis.
3. Dann erzählt Person B ihre Lieblingstheorie, während Person A aktiv zuhört.
4. Person A gibt Person B im Anschluss Feedback zum eigenen Verständnis.

Die Methode *Lieblingstheorien* eignet sich besonders für den Anfang der gemeinsamen interdisziplinären Zusammenarbeit. Sie richtet die Aufmerksamkeit auf eine achtsame Sprache in der interdisziplinären Kommunikation und den sensiblen Umgang mit den eigenen Fachtermini.

### 3.2 Best-Case-/Worst-Case-Rollenspiel

Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel ist bei interdisziplinärer Zusammenarbeit besonders hilfreich, da sie den Personen ermöglicht, die Hintergründe, Ziele und Werte der anderen Disziplinen nachzuvollziehen. Bei dem sogenannten Cross-Training, einer Teamtrainings-Intervention, tauschen die jeweiligen Mitglieder ihre Positionen, um zu erleben, welche Fähigkeiten und Kenntnisse benötigt werden, um die Aufgaben anderer Teamkolleg:innen zu erledigen. Das führt zu einem gesteigerten Bewusstsein über Teamrollen und deren Bedeutsamkeit für das gemeinsame Ziel (Salas et al., 2007; Salas et al., 2008).

Dies kann auch in der interdisziplinären Zusammenarbeit genutzt werden. In einem Training zur Förderung einer interdisziplinären Arbeitsgruppe (Brandstädter, 2020) wurde die Perspektivenübernahme entsprechend mittels eines Rollenspiels gefördert. Die Teilnehmenden sollten dabei eine, als problematisch erlebte, Arbeitssituation nachspielen (Worst-Case-Szenario), dabei aber jeweils die Rolle der anderen Disziplin einnehmen. So wurden typische Vorwürfe und Schuldzuschreibungen aus der jeweils anderen Perspektive erlebt. Die zusehenden Teilnehmenden trugen zusammen, welche Handlungen zu Konflikten geführt hatten und ggf. zur Eskalation beitrugen. Die Teilnehmenden reflektierten dabei:

- Welche Konflikte sind aufgetreten? Wo könnten die Ursachen der Konflikte liegen?
- Wie fühlt es sich an, die Rolle des anderen einzunehmen?

- Fühle ich mich in der Rolle der anderen Disziplin wohl? Warum (nicht)?
- Welche Erwartungen habe ich in meiner (neuen) Rolle wahrgenommen? Welche Erwartungen hatte ich selbst an die anderen?
- Habe ich mich wertgeschätzt gefühlt? Warum (nicht)?
- Welche Verhaltensweisen haben die Konflikte verschärft, welche deeskaliert?

Um auch positive Verhaltensweisen einzuüben, wurde im Anschluss eine weitere Variante gespielt, in der sich die Teilnehmenden so verhalten sollten, dass es zu einem bestmöglichen Ausgang der Situation kommen könnte (Best-Case-Szenario). Danach wurde gemeinsam festgehalten, welche positiven Verhaltensweisen im Gegensatz zur problematischen Darstellung genutzt wurden bzw. noch hätten genutzt werden können und wie diese in den jeweiligen Alltag integrierbar sind. Dies kommt der Empfehlung von Lacerenza und Kolleg:innen (2018) nach, positive wie negative Verhaltensbeispiele zu diskutieren.

Eine solche Übung bzw. ein Rollenspiel eignet sich insbesondere, wenn ein Projektteam bereits eine Weile zusammengearbeitet hat, um die alltäglichen Reibungspunkte auszumachen und alternative Handlungsweisen einzuüben.

### 3.3 Perspektivwechsel

Typische Hindernisse interdisziplinärer Zusammenarbeit sind disziplinbasierte Stereotype (Cook & Stoecker, 2014), also Zuschreibungen bestimmter Eigenschaften, Einstellungen oder Verhaltensweisen einer Person auf Basis deren Disziplinzugehörigkeit. Einige Beispiele: „Alle Psycholog:innen haben selbst psychische Probleme“ oder „Alle Ökonom:innen glauben an den Kapitalismus“ oder „Alle Jurist:innen sind rechtshaberisch“. Um diese Stereotype aufzubrechen, müssen sie an- und besprochen werden. Das gelingt z. B. mit der Methode *Perspektivwechsel* (Braßler, 2020). Alle Teilnehmenden suchen sich eine:n Partner:in aus einer anderen Disziplin. Jede:r füllt das Papier für sich selbst aus. Dabei lassen sich die Teilnehmenden von vier Fragen leiten und schreiben die Antworten in die vier entsprechenden Felder.

- Wie sehe ich mich als A?
- Wie sehe ich die Bs?
- Wie, denke ich, sehen die Bs die As?
- Wie, denke ich, sehen die Bs sich selbst?

Ein Beispiel: Es haben sich ein:e Psycholog:in und ein:e Informatiker:in gefunden. Dann reflektiert erst mal jeder individuell vier Fragen. Beispiel für Psycholog:in (bei Informatiker:in genau umgekehrt).

1. Wie sehe ich mich als Psychologin/Psychologe?
2. Wie sehe ich die Informatiker:innen?
3. Wie, denke ich, sehen die Informatiker:innen die Psycholog:innen?
4. Wie, denke ich, sehen die Informatiker:innen sich selbst?

Im Anschluss tauschen sich beide aus und gleichen die Bilder ab. Sie decken auf diese Weise eigene stereotype Vorstellungen und Vorurteile auf und erfahren direkt, wie diese beim Gegenüber ankommen. Fremd- und Selbstbilder können abgeglichen und

diskutiert werden. Die Methode *Perspektivwechsel* eignet sich besonders für den Anfang der interdisziplinären Zusammenarbeit. Wenn am Anfang individuelle Stereotype und Vorurteile thematisiert und geklärt werden können, ermöglicht dies einen disziplin- und diskriminierungssensiblen Umgang im weiteren Verlauf der interdisziplinären Arbeit. Es soll dazu anregen, immer wieder zu hinterfragen, ob das eigene Bild von dem Gegenüber auch der Wahrheit entspricht. Ist man bereits auf diese Frage sensibilisiert, kann diese im Verlauf regelmäßig reflektiert werden.

## 4 Methoden zur Förderung der interdisziplinären Wertschätzung

Ohne die Vertreter:innen der jeweiligen Fremddisziplinen gäbe es das interdisziplinäre Team, und damit auch die gemeinsame interdisziplinäre Teamarbeit, nicht. Ohne die Vertreter:innen der anderen Einzelwissenschaft hätte man keinen Zugang zu deren disziplinbasierten Informationen, Daten, Methoden, Werkzeugen, Perspektiven, Konzepten oder Theorien, um Produkte zu erstellen, Phänomene zu erklären oder Probleme zu lösen; in einer Art, die mit einer einzelnen Disziplin nicht möglich wäre (Boix Mansilla, 2010). Obwohl man im interdisziplinären Team diverse Konflikte erlebt, ist es daher immer wieder entscheidend, die Teammitglieder der anderen Disziplinen wertzuschätzen, ihre unterschiedlichen Perspektiven wahrzunehmen und ihre jeweiligen Beiträge zur interdisziplinären Arbeit anzuerkennen. Dazu werden im Folgenden zwei Methoden vorgestellt.

### 4.1 Sieb-Reflexion

Nach dem gemeinsamen interdisziplinären Arbeitsprozess und dem damit verbundenen gemeinsamen interdisziplinären, integrierten Ergebnis wissen Teammitglieder oft nicht mehr, welche Inhalte aus welchen Einzeldisziplinen stammten. Bei der Menge an unterschiedlichen Perspektiven, Methoden, Modellen und Theorien der Einzelwissenschaften kann man leicht den Überblick verlieren. Interdisziplinäre Kreativität braucht Freiraum. Gleichzeitig kann dieser Prozess mitunter auch zu Chaos führen (Cains et al., 2020), das mithilfe der Methode *Sieb-Reflexion* geordnet werden kann (Braßler, 2020). Professionszentrismus, also die Überschätzung und Überbewertung der eigenen Disziplin (Percukonis et al., 2008), kann außerdem dazu führen, dass Teammitglieder den Input anderer Disziplinen im interdisziplinären Arbeiten nicht aktiv bemerken und unterschätzen. Deshalb ist es wichtig, im Anschluss an die gemeinsame Arbeit den Prozess der Ideengenerierung und das interdisziplinäre, integrierte Ergebnis hinsichtlich seiner Entstehung und Zusammensetzung zu reflektieren.

In der Methode *Sieb-Reflexion* wird ein gedankliches Sieb genutzt, das die Inhalte der eigenen Disziplin fängt und die Inhalte der anderen Disziplin aussiebt, damit man sich diese genauer ansehen kann. Dazu können folgende Reflexionsfragen hilfreich sein.

- Wie sähe das Ergebnis aus, wenn es den Input der anderen Disziplin nicht gegeben hätte?



- Auf welche Ideen wären wir ohne den Input der anderen Disziplin nicht gekommen?
- Welche Elemente (Methoden, Theorien, Perspektiven) des Ergebnisses kommen aus der anderen Disziplin?
- Wo kam mir eine neue Idee auf Basis der Inhalte, die mir jemand anderes vermittelt hat?
- Von wem habe ich eine neue Methode kennengelernt und konnte sie mit meiner Herangehensweise verknüpfen?

In der Beantwortung der Fragen können die Teilnehmenden zwei Perspektiven bedenken: ihre eigenen Ideen und die Ideen der interdisziplinären Gruppe. Diese Unterscheidung unterstützt die ganzheitliche Betrachtung des innovativen Prozesses.

## 4.2 Interdisziplinäres Bonbon-Verteilen

Eine weitere Methode zur Unterstützung der interdisziplinären Wertschätzung ist das *Interdisziplinäre Bonbon-Verteilen* (Braßler, 2020). Im Anschluss an die gemeinsame Arbeit, kommen die Teammitglieder zusammen und reflektieren ihre Arbeitssession. Jede:r überlegt, was er oder sie von jemandem der anderen Disziplin gelernt hat, was er oder sie an der anderen Disziplin interessant fand oder auch wer einen fachfremden Inhalt besonders gut erklärt hat. In der Mitte des Raumes steht eine große Schale mit Bonbons. Jede:r nimmt sich so viele Bonbon wie er oder sie möchte. Alle gehen zeitgleich durch den Raum und vergeben ihre „Komplimente“ oder ihr „Dankeschön“ in Form eines Bonbons an eine:n Vertreter:in der anderen Disziplin. Für die Formulierung des Kompliments oder des Dankeschöns können folgende Fragen hilfreich sein.

- Was habe ich von wem über die andere Disziplin gelernt?
- Wo kam mir heute eine neue Idee auf Basis der Inhalte, die mir jemand anderes vermittelt hat?
- Von wem habe ich heute etwas Neues gelernt?
- Bei wem habe ich gelungene interdisziplinäre Kommunikation erlebt?
- Wer konnte heute die unterschiedlichen disziplinären Perspektiven gut zusammenführen?
- Bei wem habe ich Verhaltensweisen gelungener interdisziplinärer Kooperation erlebt?
- Von wem habe ich heute eine neue Methode kennengelernt?
- Von wem habe ich mich bzw. meine Disziplin sich besonders wertgeschätzt gefühlt?
- Wer hat mir heute eine neue Perspektive (auf meine Disziplin oder auf eine andere Disziplin oder ein bestimmtes Thema) ermöglicht?

Da sich Vertreter:innen einer Disziplin oft sehr stark mit der eigenen Disziplin identifizieren (Calisle et al., 2004), wird die Wertschätzung der eigenen Disziplin oft auch als Wertschätzung der eigenen Person verstanden. Das Kompliment in Bezug auf das interdisziplinäritätsfördernde Verhalten – sei es in der Kommunikation oder Kooperation – kann als Verstärker dieses Verhaltens fungieren und so das interdisziplinäre Team in seiner Zusammenarbeit stärken.

## 5 Fazit

Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist durch die Unterschiede der Disziplinen mit großem Potenzial für Innovationen, aber gleichzeitig auch mit Konflikten verbunden. Deshalb lohnt es sich, in der interdisziplinären Zusammenarbeit frühzeitig Methoden und Übungen einzusetzen, um typischen Hindernissen präventiv entgegenzuwirken.

Um die interdisziplinäre Integration der unterschiedlichen Perspektiven der Disziplinen zu unterstützen, können Methoden zur Entwicklung von interdisziplinären Synergien helfen. Bei den Methoden zum *Philosophical Dialogue* werden unterschiedliche Einstellungen zur Wissenschaft diskutiert und zusammengetragen. Das *Edison-Prinzip* unterstützt dabei, eine Idee der einen Disziplin in die jeweils andere zu übertragen und dadurch neue Innovationen zu generieren. Das *Imaging Ideal und Backcasting* hilft dabei, ein ideales gemeinsames Ziel im interdisziplinären Team zu entwickeln.

Um das gegenseitige Verständnis zu fördern, können Methoden und Übungen zur Perspektivübernahme sowie zur interdisziplinären Kommunikation unterstützend wirken. Die Übung *Lieblingstheorien* trainiert dabei das „aktive Zuhören“ und das verständliche Erklären disziplinärer Inhalte und Perspektiven. Das *Best-Case/Worst-Case-Rollenspiel* unterstützt die Reflexion und Auflösung unterschiedlicher Konflikte in interdisziplinären Teams. Die Übung *Perspektivwechsel* hilft Teammitgliedern dabei, eigene disziplinbasierte stereotype Vorstellungen aufzudecken und anzupassen.

Im Rahmen des Schwerpunkts der interdisziplinären Wertschätzung können die Methoden *Sieb-Reflexion* und *Interdisziplinäres Bonbon-Verteilen* dabei unterstützen, Vertreter:innen anderer Disziplinen wertzuschätzen, ihre unterschiedlichen Perspektiven wahrzunehmen und ihre jeweiligen Beiträge zur interdisziplinären Arbeit anzuerkennen.

Vielfältige Übungen und Methoden können den beteiligten Personen helfen, sich in interdisziplinärer Lehre und Zusammenarbeit einzufinden. Solche Methoden könnten durch Bücher angeleitet, in Trainings oder Fachseminaren erlernt und anschließend in der Lehre oder Arbeitsgruppe durchgeführt werden. Der Einbezug von Übungen als Fördermaßnahmen ist also durchaus lohnend, wenn die interdisziplinäre Zusammenarbeit erfolgreich verlaufen soll. Aber auch eine Integration von externen Moderator:innen ist denkbar, die im Rahmen von Workshops, Trainings oder Beratungen den Prozess unterstützen (Nancarrow et al., 2015).

## Literatur

Bergmann, M., Brohmann, B., Hoffmann, E., Loibl, M. C., Rehaag, R., Schramm, E. & Voß, J. P. (2005). *Qualitätskriterien transdisziplinärer Forschung. Ein Leitfaden für die formative Evaluation von Forschungsprojekten*. Institut für sozial-ökologische Forschung.

- Boix Mansilla, V. (2010). Learning to synthesize: The development of interdisciplinary understanding. In R. Frodeman, J. T. Klein, C. Mitcham & J. B. Holbrook (Hrsg.), *Oxford handbook of interdisciplinarity* (S. 288–306). Oxford University Press.
- Boix Mansilla, V., Lamont, M. & Sato, K. (2012). *The contributions of shared socio-emotional-cognitive platforms to interdisciplinary synthesis*. Presented at 45 Annual Meeting Vancouver, Canada, February 16–20, 2012.
- Brandstädter, S. (2020). *Interdisziplinär erfolgreich – Modellierung, Validierung und Förderung interdisziplinärer Handlungskompetenz*. Dissertation, Universität Heidelberg. <https://doi.org/10.11588/heidok.00029256>
- Braßler, M. (2020). *Interdisziplinäres Lehren und Lernen – 50 Methoden für die Hochschullehre*. Beltz Juventa.
- Braßler, M. & Schulze, M. (2021). Students' Innovation in Education for Sustainable Development – A Longitudinal Study on Interdisciplinary vs. Monodisciplinary Learning. *Sustainability*, 13(3), 1322. <https://doi.org/10.3390/su13031322>
- Cains, R., Hielscher, S. & Light, A. (2020). Collaboration, creativity, conflict and chaos: doing interdisciplinary sustainability research. *Sustainability Science*, 15, 1711–1721.
- Calisle, C., Cooper, H. & Watkins, C. (2004). Do none of you talk to each other? The challenges facing the implementation of interprofessional education. *Medical Teacher*, 26(6), 545–552.
- Cook, K. & Stoecker, J. (2014). Healthcare Student Stereotypes: A Systematic Review with Implications for Interprofessional Collaboration. *Journal of Research in Interprofessional Practice and Education*, 4(2), 1–13.
- Eigenbrode, S. D., O'Rourke, M., Wulforst, J. D., Althoff, D. M., Goldberg, C. S., Merrill, K., ... & Bosque-Pérez, N. A. (2007). Employing philosophical dialogue in collaborative science. *BioScience*, 57, 55–64. <https://doi.org/10.1641/B570109>
- Epstein, S. L. (2005). Making Interdisciplinary Collaboration Work. In S. J. Derry, C. D. Schunn & M. A. Gernsbacher (Hrsg.), *Interdisciplinary Collaboration: An Emerging Cognitive Science* (S. 245–263). Lawrence Erlbaum.
- Holbrook, J. B. (2013). What is interdisciplinary communication? Reflections on the very idea of disciplinary integration. *Synthese*, 190(11), 1865–1879.
- Hollaender, K. (2003). *Interdisziplinäre Forschung. Merkmale, Einflußfaktoren und Effekte*. Dissertation, Universität zu Köln.
- Klein, J. T. (2010). A taxonomy of interdisciplinarity. In R. Frodeman (Hrsg.), *The Oxford handbook of interdisciplinarity* (S. 15–30). Oxford University Press.
- Lacerenza, Ch., Marlow, S., Tannenbaum, S. & Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73, 517–531. <https://doi.org/10.1037/amp0000295>
- Meyer, J.-W. (2014). *Das Edison-Prinzip: Der genial einfache Weg zu erfolgreichen Ideen*. Campus.
- Müller, C. V. (1998). About differences and blind spots. *Journal of Managerial Psychology*, 13(3/4), 259–270. <https://doi.org/10.1108/02683949810215066>

- Nancarrow, S. A., Smith, T., Ariss, S. & Enderby, P. M. (2015). Qualitative evaluation of the implementation of the Interdisciplinary Management Tool: A reflective tool to enhance interdisciplinary teamwork using structured, facilitated action research for implementation. *Health & Social Care in the Community*, 23(4), 437–448. <https://doi.org/10.1111/hsc.12173>
- Pecukonis, E., Doyle, O. & Bliss, D. L. (2008). Reducing barriers to interprofessional training: Promoting interprofessional cultural competence. *Journal of Interprofessional Care*, 22(4), 417–428.
- Repko, A. F. (2008). *Interdisciplinary research*. SAGE.
- Salas, E., Diaz Granados, D., Klein, C., Burke, C. S., Stagl, K. C., Goodwin, G. F. & Halpin, S. M. (2008). Does Team Training Improve Team Performance? A Meta-Analysis. *Human Factors*, 50(6), 903–933. <https://doi.org/10.1518/001872008X375009>
- Salas, E., Rice, D. & Driskell, J. (2007). Testing three team training strategies in intact teams: A meta-analysis. *Small Group Research*, 38(4), 471–488. <https://doi.org/10.1177/1046496407304332>
- Siemens, L., Liu, Y. & Smith, J. (2014). Mapping disciplinary differences and equity of academic control to create a space for collaboration. *Canadian Journal of Higher Education*, 44(2), 49–67.
- Szostak, R. (2013). The state of the field: Interdisciplinary research. *Issues in interdisciplinary studies*, 31, 44–65.
- Winowiecki, L., Smukler, S., Shirley, K., Remans, R., Peltier, G., Lothes, E., ... & Alkema, L. (2011). Tools for enhancing interdisciplinary communication. *Sustainability: Science, Practice, & Policy*, 7, 74–80. <https://doi.org/10.1080/15487733.2011.11908067>

## Autorinnen

### Mirjam Braßler, Dr.

Dr. Mirjam Braßler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Psychologie an der Universität Hamburg. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind interdisziplinäres Lehren, Lernen und Arbeiten sowie Bildung für nachhaltige Entwicklung und Open Education.

### Simone Brandstädter, Dr.

Dr. Simone Brandstädter forscht und berät als Mitarbeiterin der Arbeitsforschung und Organisationsgestaltung der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und des khs worklab – Institut für Arbeitspsychologie in verschiedenen Praxisprojekten zu den Anforderungen der modernen Arbeitswelt. Sie erforscht insbesondere die Erfolgsfaktoren fachübergreifender Zusammenarbeit und promovierte zum Thema Interdisziplinäre Kompetenz. Als systemische Beraterin und Coachin liegt ihr Fokus auf der erfolgreichen und gesunden Gestaltung moderner Arbeit und der praktischen Förderung von erfolgreicher Interdisziplinarität.