

Sibylle Friedrich

Ressourcenorientierte Kooperation im Sozial- und Gesundheitsbereich

Interprofessionelle Kooperation oder auch kooperative Vernetzung ist ein zwingend notwendiger Bestandteil im Sozial- und Gesundheitsbereich. Man denke beispielsweise an das Konzept des sozialräumlichen Arbeitens (Treff 2002). Oft genug kommt es anstelle von fruchtbarer Zusammenarbeit jedoch zu aufreibender, zermürbender Verantwortungsdiffusion und Lähmungserscheinungen bis hin zu destruktivem Kompetenzgerangel und Konkurrenzkämpfen. Der Ansatz der Ressourcenorientierten Kooperation bietet hier eine Möglichkeit, diesen unerwünschten Nebenwirkungen entgegenzuwirken, um nicht nur die Handlungsfähigkeit der Kooperationspartner wiederherzustellen, sondern vielmehr einen echten Mehrwert in der Zusammenarbeit zu sichern. Die Methoden, die dabei zur Anwendung kommen, gehen Hand in Hand mit einer ressourcenorientierten Grundhaltung; sie transportieren diese Haltung und machen sie erfahrbar. Haltung und methodisches Vorgehen bedingen sich gegenseitig und sind ohne einander nicht vorstellbar. Entwickelt wurde beides für die Arbeit mit Klienten (Friedrich 2010). Bei der Implementierung habe ich jedoch wiederholt die Erfahrung gemacht, dass die in dem Ansatz fortgebildeten praktischer Haltung und Methoden gewinnbringend in hausinterne Teamarbeit und trägerübergreifende Kooperation transferiert haben. Diese Erfahrung, verbunden mit konzeptionellen Gedanken, möchte ich in diesem Beitrag an Sie weitergeben.

Zuvor jedoch einige grundsätzliche Überlegungen zur Ressourcenorientierung: Ressourcenorientierung meint die konsequente, zielgerichtete und selbstverständliche Einbeziehung aller einem Einzelnen, einer Gruppe oder einem System bzw. einer Organisation zur Verfügung stehenden Kraftquellen. Sie steht damit in entschiedenem Gegensatz zur im Sozial- und Gesundheitswesen tief verwurzelten Problem- und Defizitfokussierung. Die Positive Psychologie, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, die Relevanz einer solchen Haltung wissenschaftlich zu belegen, fragt zu Recht, warum es „wichtiger sei, das Schlimmste und das Schwächste von uns zu verstehen, statt das Beste und Mutigste“ (Maddux et al. 2004, nach Linley & Joseph 2006, nach Reddemann 2008: 217), und hat damit für eine Wende in der Psychotherapie gesorgt. Insbesondere die moderne

Traumatherapie ist ohne ein explizit ressourcenorientiertes Vorgehen kaum mehr vorstellbar (Reddemann 2008).

Um das hier geschilderte Denken und Handeln von dem Vorwurf der ‚rosaroten Brille‘ zu befreien, spreche ich bewusst von einer ausbalancierten Ressourcenorientierung (Friedrich und Redlich in press), die sich um eine optimale Balance zwischen gelebter Ressourcen- und Problemorientierung bemüht.

1. Phasen des Kooperationsprozesses

Die ressourcenorientierte Kooperation lässt sich als ein Prozess denken, der nacheinander vier Phasen durchläuft: Ressourcenerhebung, Festlegung von Zielen, Zuordnung von Ressourcen, Planung der Kooperation. Der Kooperationsprozess kann dabei moderiert oder – sofern alle Beteiligten mit dem Vorgehen vertraut sind – auch unmoderiert durchlaufen werden. Die Phasen sollen im Folgenden ausführlich beschrieben werden.

Phase I: Ressourcenerhebung

In der Phase I werden systematisch die Ressourcen eines jeden Kooperationspartners erhoben. Bei ihrer Identifizierung soll eine möglichst große Vielfalt an Ressourcenbereichen einbezogen werden: zeitliche und personale Ressourcen, die in den einzelnen Einrichtungen vorhandenen Kompetenzen, ihre räumliche Ausstattung, die Interessen und themenspezifischen Motivationen der Mitarbeiter, ihr Zugang zum Klientel, mögliche kulturelle Kompetenzen durch Mitarbeiter aus dem Kulturkreis der Klienten, einrichtungsspezifische Entwicklungsziele etc.

Als Erhebungsinstrument eignet sich die ursprünglich für die Arbeit mit Familien entwickelte Ressourcenkarte von Birgit Venezia (2000). Die Karte lässt sich mithilfe der in der nachfolgenden Abb. 1 aufgeführten Konkretisierungen gut an die Anforderungen an Kooperationsarbeit anpassen. Gearbeitet wird an einer Moderationswand, auf der eine Blanko-Ressourcenkarte visualisiert ist. Jedem Kooperationspartner – vertreten durch Einzelne oder auch durch Teile eines Teams – wird eine Farbe innerhalb des farblichen Spektrums der Moderationskarten zugewiesen. In einem ersten Schritt exploriert jeder für sich die eigenen Ressourcen in allen fünf Bereichen. Dabei denkt er sowohl an seine ganz persönlichen Ressourcen (personal) als auch an die der Einrichtung, der er zugehört, zur Verfügung stehenden (organisational).

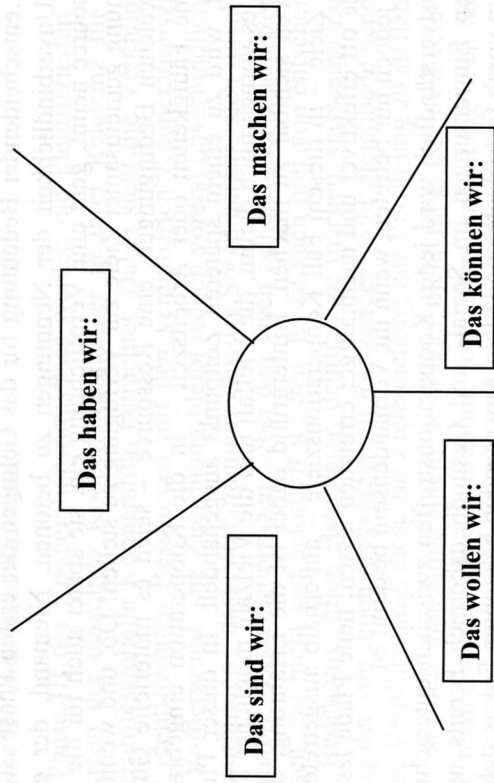


Abb. 1: Kooperations-Ressourcenkarte (Venezia 2000)

Durch diese Sammlung entsteht ein umfassendes Bild aller im Kooperations-team vorhandenen Ressourcen.

Was haben wir?	Räumliche und finanzielle Ausstattung Personale und zeitliche Ressourcen Zugang zum Klientel
Was machen wir?	Foki und Handlungsschwerpunkte Interessen und themenspezifische Motivationen einzelner Mitarbeiter/innen
Was können wir?	Vorhandene Kompetenzen der Teams sowie einzelner Mitarbeiter/innen
Was sind wir?	Werte, Rollen und Identitäten (z. B. interdisziplinär, interkulturell)
Was wollen wir?	Einrichtungsspezifische Entwicklungsziele Zukunftsvisionen und Kooperationsziele

Tab. 1: Konkretisierung der Ressourcenbereiche der Kooperations-Ressourcenkarte (eigene Darstellung)

