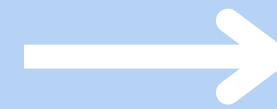


# Problemverschiebung & Lösungsansätze - Interdisziplinäres Arbeiten

StadtLabore vor Ort-Transferwerkstatt-26. Januar 2023



**DAS  
INTERDISZIPLINÄRE  
ARBEITEN IST EIN  
BEREICH MIT  
ENTWICKLUNGS-  
POTENZIAL,...**



**NACHHALTIGE  
VERANKERUNG DES  
INTERDISZIPLINÄREN  
ARBEITENS IN DER  
ORGANISATIONSSTRUKTUR**  
  
ALLE EBENEN BETEILIGT

**ALLE KULTUREN, STRUKTUREN  
UND PRAKTIKEN SIND DARAUF  
AUSGERICHTET; DASS  
INTERDISZIPLINÄRES  
ARBEITEN EINEN VORTEIL FÜR  
ALLE HAT**  
  
IDENTIFIKATION, GEMEINSAME SPRACHE

**VERWALTUNG  
LEIDET**

QUALITÄT DER  
ARBEITSERGEBNISSE  
LEIDET

ARBEITSBELASTUNG

QUERSCHNITTSTHEMEN  
LEIDEN UNTER  
"INSELBEARBEITUNG"

**AKTEURE  
VOR ORT  
LEIDEN**

QUALITÄT DER  
ARBEITSERGEBNISSE  
LEIDET

PROJEKTL EITUNG LEIDET

QUALITÄT DER LÖSUNG  
LEIDET

**PROJEKT-  
LEITUNG  
LEIDET**

ARBEITSBELASTUNG

EINE PERSON LEIDET  
UNTER  
ARBEITSBELASTUNG -->  
ABER GANZES THEMA  
LEIDET DANN

KONZEPTE NICHT MIT LEBEN  
GEFÜLLT (SCHUBLADE UND  
INHALT LICH);

POTENZIAL BLEIBT AUF DER  
STRECKE

**MISSTAND -  
WER LEIDET?**

**DAS  
INTERDISZIPLINÄRE  
ARBEITEN IST EIN  
BEREICH MIT  
ENTWICKLUNGS-  
POTENZIAL,...**



**NACHHALTIGE  
VERANKERUNG DES  
INTERDISZIPLINÄREN  
ARBEITENS IN DER  
ORGANISATIONSSTRUKTUR**

**ALLE KULTUREN,  
STRUKTUREN UND  
PRAKTIKEN SIND DARAUF  
AUSGERICHTET; DASS  
INTERDISZIPLINÄRES  
ARBEITEN EINEN VORTEIL  
FÜR ALLE HAT**

**MISSTAND -  
QUO VADIS?**

**WAS PASSIERT, WENN  
SICH NICHTS ÄNDERT?**

<b>VERWALTUNG</b>	DOPPELSTRUKTUREN UND RESSOURCENVERSCHWENDUNG	KOLLAPS DER STRUKTUREN; KOMMUNE KANN AUFGABEN NICHT MEHR GERECHT WERDEN	LEGITIMATIONSVERLUST UND POLITIKVERDROSSENHEIT	FACHKRÄFTEMANGEL VERSTÄRKT SICH
<b>AKTEURE VOR ORT</b>	UNZUFRIEDENE BÜRGER*INNEN UND GEFÄHRDUNG / VERLUST DES GESELL. ZUSAMMENHALTS	NICHT BEDARFS- UND BEDÜRFNISGERECHTE UMSETZUNG VON PROJEKTEN UND PROZESSEN	IN ALLEN BEREICHEN -- STICHWORT NACHHALTIGKEIT	JEDER ARBEITET ALLEINE; SYNERGIEEFFEKTE BLEIBEN UNGENUTZT
<b>PERSON / PROJEKT- LEITUNG</b>	ARBEITSBELASTUNG; ÜBERLASTUNG DER MITARBEITENDEN UND FLUKTUATION	SOZIALRÄUMLICHES ARBEITEN / QUARTIERSARBEIT WIRD ERSCHWERT (DA GRUNDVORAUSSETZUNGEN NICHT GEGEBEN)		JEDER ARBEITET ALLEINE; SYNERGIEEFFEKTE BLEIBEN UNGENUTZT; RESSOURCENVERSCHWENDUNG ZEIT / GELD / PERSONAL



# PROBLEM- VERSCHIEBUNG:

IST DAS PROBLEM NICHT  
EIGENTLICH...?  
WOHER KOMMT DAS  
PROBLEM?

**DAS  
INTERDISZIPLINÄRE  
ARBEITEN IST EIN  
BEREICH MIT  
ENTWICKLUNGS-  
POTENZIAL,...**



**NACHHALTIGE  
VERANKERUNG DES  
INTERDISZIPLINÄREN  
ARBEITENS IN DER  
ORGANISATIONSTRUKTUR**

**ALLE KULTUREN,  
STRUKTUREN UND  
PRAKTIKEN SIND DARAUF  
AUSGERICHTET; DASS  
INTERDISZIPLINÄRES  
ARBEITEN EINEN VORTEIL  
FÜR ALLE HAT**

**...WEIL KEIN  
GEMEINSAMES  
COMMITMENT  
BESTEHT**

..WEIL VERSCHIEDENE  
FACHBEREICHE DAS  
THEMA MIT  
VERSCHIEDENER  
PRIORITÄT UND  
INTENSITÄT ANGEHEN

..WEIL DAS  
ZUSTÄNDIGKEITSDENKEN IN  
DER VERWALTUNG DEM  
ENTGEGENSTEHT  
...WEIL DIE BEREITSCHAFT NICHT  
GEGEBEN IST

...WEIL TEAMS DIE  
AUFGABENVERTEILUNG  
NICHT IMMER FAIR  
UMSETZEN (KÖNNEN)

**...WEIL DIE WEGE  
DER  
KOMMUNIKATION  
LANG SIND**

...WEIL DURCH  
AUSDIFFERENZIERUNG  
DER DEZERNATE DIE  
HIERARCHIEN LANGE  
WEGE VERURSACHEN

...WEIL DEADLINES UND  
LANGE WEGE DER  
ABSTIMMUNG  
KURZFRISTIGKEIT NICHT  
ZULASSEN

UND RAHMUNGEN  
VON FÖRDERUNGEN  
DEM ZT ENTGEGEN-  
STEHEN

...WEIL ES HOHE HÜRDEN UND  
ANFANGSINVESTITIONEN GIBT,  
AUFEINANDER ZUZUGEHEN  
UND KOMMUNIKATION  
AUFZUBAUEN

**...WEIL  
ENTSCHEIDUNGS-  
BEFUGNISSE NICHT IN  
DIE ARBEITSEBENE  
ABGEGEBEN WERDEN**

...WEIL DIE  
HIERARCHIEEBENEN  
NOCH IMMER SEHR  
AUSGEPRÄGT SIND

...WEIL DIE SILO-  
BEARBEITUNG  
QUERSCHNITT  
VERHINDERT

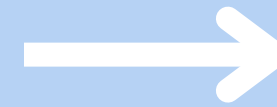
...WEIL DIE LEITUNGS-/  
FÜHRUNGSEBENE  
BLOCKIERT ODER ALLEIN  
ENTSCHEIDET

...WEIL DIE POLITISCHE  
AGENDA DEM  
ENTGEGENSTEHT (WEIL  
NICHT IMMER DIE  
BÜRGER+INNEN IM  
MITTELPUNKT STEHEN)

# PROBLEM- VERSCHIEBUNG:

IST DAS PROBLEM NICHT  
EIGENTLICH...?  
WOHER KOMMT DAS  
PROBLEM?

DAS  
INTERDISZIPLINÄRE  
ARBEITEN IST EIN  
BEREICH MIT  
ENTWICKLUNGS-  
POTENZIAL,...



NACHHALTIGE  
VERANKERUNG DES  
INTERDISZIPLINÄREN  
ARBEITENS IN DER  
ORGANISATIONSTRUKTUR

ALLE KULTUREN,  
STRUKTUREN UND  
PRAKTIKEN SIND DARAUF  
AUSGERICHTET; DASS  
INTERDISZIPLINÄRES  
ARBEITEN EINEN VORTEIL  
FÜR ALLE HAT

...WEIL  
PROJEKTBEZOGENE  
DRINGLICHKEITEN  
GEMEINSAMES  
ARBEITEN ERSCHWEREN

...WEIL MAN SICH AUF  
VERSCHIEDENEN  
EBENEN UND  
THEMEN/ INHALTEN  
BEWEGT

...WEIL DIE FÖRDERLOGIK DES  
LANDES / BUNDES DEM ZT  
ENTGEGENSTEHT

...WEIL DIE STRUKTUREN  
(DER PROJEKTE /  
VERWALTUNG) NICHT  
ZULASSEN, DASS MAN  
LEICHT / GUT  
ZUSAMMENARBEITET

...WEIL ALLE  
BÄLLE IN DER  
LUFT BLEIBEN  
SOLLEN

...WEIL KEINER FÜR ALLES  
ZUSTÄNDIG SEIN  
MÖCHTE

...WEIL KONZEPTE IN DER  
SCHUBLADE BLEIBEN  
(MIND. BIS ZUM  
RICHTIGEN ZEITPUNKT)

...WEIL DIE ARBEITSBELASTUNG  
HOCH IST UND KEINER "MEHR"  
ARBEIT MÖCHTE

...WEIL AUCH ANDERE  
PERSPEKTIVEN UND  
EXPERTISE ANERKANNT  
WERDEN MUSS

...WEIL AUCH DIE  
PERSÖNLICHE EBENE  
EINE ROLLE SPIELT

...WEIL ES  
UNSICHERHEITEN GIBT  
BEI FEHLENDER  
EXPERTISE ODER  
AUSSERHALB DES  
EIGENEN FELDES

...WEIL DIE (EIGENE)  
ZUSTÄNDIGKEIT  
MANCHMAL ZU FRÜH  
AUFHÖRT

...WEIL ES MEHR  
EXPERT+INNEN UND  
WENIGER GENERALISTEN  
GIBT



# PROBLEM- VERSCHIEBUNG:

IST DAS PROBLEM NICHT  
EIGENTLICH...?  
WOHER KOMMT DAS  
PROBLEM?

**DAS  
INTERDISZIPLINÄRE  
ARBEITEN IST EIN  
BEREICH MIT  
ENTWICKLUNGS-  
POTENZIAL,...**



**NACHHALTIGE  
VERANKERUNG DES  
INTERDISZIPLINÄREN  
ARBEITENS IN DER  
ORGANISATIONSSTRUKTUR**

**ALLE KULTUREN,  
STRUKTUREN UND  
PRAKTIKEN SIND DARAUF  
AUSGERICHTET; DASS  
INTERDISZIPLINÄRES  
ARBEITEN EINEN VORTEIL  
FÜR ALLE HAT**

**...WEIL ES  
"SPRACHBARRIEREN" IN  
DER VERWALTUNG GIBT**

...WEIL MAN SICH AUF  
VERSCHIEDENEN  
EBENEN UND  
THEMEN/ INHALTEN  
BEWEGT

...WEIL DIE  
PRIORITÄTEN SICH  
UNTERSCHIEDEN

...WEIL DIE STRUKTUREN  
(DER PROJEKTE /  
VERWALTUNG) NICHT  
ZULASSEN, DASS MAN  
LEICHT / GUT  
ZUSAMMENARBEITET

...WEIL ES KEINE  
ENTSPRECHENDE  
(INNOVATIONS) KULTUR  
GIBT  
  
ODER  
KEINE ÜBERSETZER

**...WEIL  
BESTIMMTE  
THEMEN EINE  
GROSSE LOBBY  
HABEN**

...WEIL DIE POLITISCHE  
AGENDA SO GESTALTET  
IST

...WEIL MANCHMAL ÜBER  
DIE KÖPFE DER  
BÜRGER+INNEN HINWEG  
ENTSCHIEDEN WIRD

...WEIL DIE PERSPEKTIVEN ZU  
UNTERSCHIEDLICH SIND

...WEIL DIE  
"ÜBERSETZUNGS-  
LEISTUNG" ZEIT  
BRAUCHT  
  
ODER NICHT ERBRACHT  
WERDEN KANN

**...WEIL MAN EIN  
UNTERSCHIEDLICHES  
VERSTÄNDNIS  
MITBRINGT**

...WEIL AUCH DIE  
PERSÖNLICHE EBENE  
EINE ROLLE SPIELT

...WEIL ES AN DEN  
(FÄHIGKEITEN UND  
MÖGLICHKEITEN ZU)  
PERSPEKTIVWECHSELN  
MANGELT

...WEIL ES MEHR  
EXPERT+INNEN UND  
WENIGER  
GENERALISTEN GIBT

...WEIL DIE  
"ÜBERSETZUNGS-  
LEISTUNG" ZEIT  
BRAUCHT  
  
ODER NICHT ERBRACHT  
WERDEN KANN





# MAßNAHMEN- ENTWICKLUNG

ANSATZPUNKTE  
LÖSUNGSANSÄTZE  
IDEEN

**DAS  
INTERDISZIPLINÄRE  
ARBEITEN IST EIN  
BEREICH MIT  
ENTWICKLUNGS-  
POTENZIAL,...**



**NACHHALTIGE  
VERANKERUNG DES  
INTERDISZIPLINÄREN  
ARBEITENS IN DER  
ORGANISATIONSSTRUKTUR**

**ALLE KULTUREN,  
STRUKTUREN UND  
PRAKTIKEN SIND DARAUF  
AUSGERICHTET; DASS  
INTERDISZIPLINÄRES  
ARBEITEN EINEN VORTEIL  
FÜR ALLE HAT**

<p><b>PROJEKT- / ARBEITS- STRUKTUR, DIE ZUSAMMENARBEIT BEGÜNSTIGT BZW. ERMÖGLICHT</b></p>	<p>TEILWEISE ÜBER STRUKTUREN HINWEG SETZEN  STICHWORT "WORK- AROUND"</p>	<p>PERSÖNLICHE EBENE SPIELEN</p>	<p>REGELMÄSSIGKEIT IN KOMMUNIKATION; ABER KURZ HALTEN  BESSER ALS LAUFENDER PROZESS</p>	<p>AUF PRIORISIERUNG DRÄNGEN (ZIELE, BEIDHÄNDIGKEIT, MEHR- ARBEIT)</p>
<p><b>BEZIEHUNGS- ARBEIT LEISTEN</b></p>	<p>PERSÖNLICHE EBENE, KOMMUNIKATION;  WERT DER ANFANGSPHASE DEUTLICH MACHEN</p>	<p>PERSPEKTIVEN ANGLEICHEN</p>	<p>BASIS: EINE MEINUNG --&gt; AN FÜHRUNGSEBENE ALS GRUPPE HERANTRETEN BZW. PUNKTE VON VERSCH. SEITEN EINBRINGEN (AGENDA)</p>	
<p><b>ZUSTÄNDIGKEITEN; ROLLEN UND AUFGABEN KLÄREN</b></p>	<p>HIERARCHIEN HORIZONTAL UND VERTIKALN ANGLEICHEN</p>	<p>GLEICHFÖRMIGKEIT AUF DERSELBEN HIERARCHIEEBENE HERSTELLEN (STARKE GRUPPE; TEAM AUFGABENVERTEILUNG)</p>	<p>REGELMÄSSIGE KONTROLLEN, ABGLEICHE BETREIBEN  TRANSPARENZ IN PROJEKTLEITUNG UND /- KOMMUNIKATION</p>	<p>KLARES GEMEINSAMES ZIEL VON ANFANG AN (IM KOPF HABEN)</p>

# MAßNAHMEN- ENTWICKLUNG

ANSATZPUNKTE  
LÖSUNGSANSÄTZE  
IDEEN

