Wolfgang Lamers, Oliver Musenberg,
Teresa Sansour (Hgg.)

Qualitätsoffensive • Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung

Grundlagen für die Arbeit in Praxis, Aus- und Weiterbildung

Impulse: Schwere und mehrfache Behinderung, Band 4

Lebenshilfe
Empfohlen von der
Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.

ATHENA | wbv

Wolfgang Lamers, Oliver Musenberg, Teresa Sansour (Hgg.)

Qualitätsoffensive · Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung

Grundlagen für die Arbeit in Praxis, Aus- und Weiterbildung

Unter Mitarbeit von
Anne Buder, Sophia Falkenstörfer,
Marlen Marzini, Tina Molnár,
Stefanie Müller, Benita Richter,
Judith Riegert und Angelika Thäle

ATHENA | wbv

16 Kooperieren

Was ist Kooperation?

„Nicht alle sind gleich,
Nicht alle können alles,
Nicht alle sind für alles zuständig,
Sondern:
Jeder mit seiner Besonderheit,
Jeder mit seinen Fähigkeiten und Interessen,
Jeder an seinem Platz mit seiner Aufgabe
und alle mit der Verantwortung für den gemeinsamen
Prozess und das Ziel." (Balz & Spieß 2009, S. 200)

Kooperation (lat.) = Mitwirkung

Sowohl in Stellen- und Aufgabenbeschreibungen als auch in Konzepten von Arbeits- und Bildungsorten findet sich häufig der Begriff der Kooperation. Dies kann als ein Hinweis auf die besondere Rolle der Kooperation an Arbeits- und Bildungsorten gesehen werden. Aufgaben bzw. Probleme sind meist in Zusammenarbeit mit anderen Personen bzw. Berufsgruppen einfacher zu lösen und die Zusammenarbeit ist in verschiedenen Arbeitsfeldern Alltag (vgl. Fischer 2014, S. 272). Dabei wird der Begriff in unterschiedlichen Kontexten genutzt. So kann es sich bei der Kooperation um den Prozess handeln, wie Mitarbeiter:innen konkret zusammenarbeiten, oder aber um eine gewünschte soziale Norm oder Fähigkeit der Mitarbeiter:innen (vgl. Prammer-Semmler & Prammer 2013, S. 50).

Was bedeutet Kooperation konkret? Der Begriff der Kooperation stammt aus dem Lateinischen und kann mit Mitwirkung übersetzt werden (vgl. Duden 2018).

„Der Begriff [...] beinhaltet die Art und Weise, wie unterschiedliche Gruppen und Institutionen bzw. einzelne Personen solcher ‚Systeme' ein gemeinsames Ziel verfolgen, eine Aufgabe angehen und organisieren und wie sie dann auch persönlich miteinander umgehen." (Fischer 2014, S. 276)

Drei Ebenen der Kooperation

Diese Definition macht die bereits oben erwähnte Vielschichtigkeit des Phänomens deutlich, da es nicht nur um die gemeinsame Planung und Durchführung eines Angebots geht, sondern auch um die Beziehungsebene zwischen den verschiedenen Interagierenden.

Betrachtet man die beteiligten Personen bzw. Institutionen, gibt es verschiedene Ebenen der Kooperation:

Institutionelle Ebene

Die Kooperation erfolgt zwischen unterschiedlichen Institutionen und ihren Diensten bzw. Angeboten. Die Mitarbeiter:innen der unterschiedlichen Institutionen arbeiten zusammen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Die beteiligten Personen handeln aus ihrer jeweiligen fachlichen Perspektive (vgl. Fischer 2014, S. 277).

Personelle Ebene

Die personelle Ebene beschreibt die „Zusammenarbeit zwischen einzelnen Personen, wenn mehrere, oft fachlich unterschiedlich ausgebildete und erfahrene professionelle Fachkräfte im Dienste behinderter Menschen ihre Arbeit auf eine übergreifende Zielstellung hin ausrichten müssen." (ebd.)

Individuelle Ebene

Diese Ebene umfasst die direkte Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter_innen und Beschäftigten und soll gewährleisten, dass bei der Planung von Angeboten, auch wenn diese aus verschiedenen fachlichen Perspektiven erfolgt, die Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppe nicht aus den Augen verloren werden (vgl. Schuppener 2013, S. 207; Fischer ebd.)

Ebenen der Kooperation

Wechselseitiger Prozess der Zusammenarbeit

Insbesondere die Kooperationen auf personeller und institutioneller Ebene stehen miteinander in Wechselbeziehung und können nicht immer klar voneinander getrennt werden (vgl. Fischer 2014, S. 271). An dieser Stelle soll besonders hervorgehoben werden, dass Kooperation generell als ein wechselseitiger Prozess der Zusammenarbeit verstanden wird, welcher auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet ist (vgl. Jacobs 2000, S. 186; Schweitzer 1998, S. 25). Bezogen auf Arbeits- und Bildungsorte bedeutet dies, dass Entscheidungen zur Gestaltung von Angeboten nicht ausschließlich von einer Berufsgruppe, z. B. von Pädagog:innen, getroffen werden, sondern

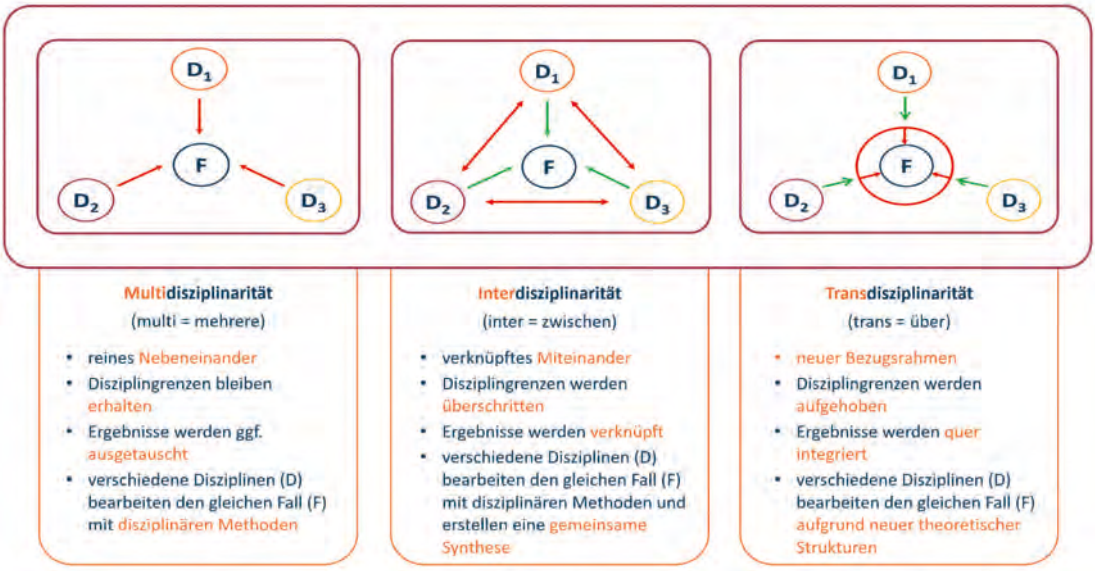
auch andere Berufsgruppen, wie beispielsweise Therapeut:innen, ihr Wissen einbringen und dafür Wertschätzung erfahren. Auch die Kooperation zwischen Beschäftigten und Mitarbeiter:innen ist als ein gleichberechtigter Prozess der Zusammenarbeit zu sehen.

- Kooperation kann auf verschiedenen Ebenen (z. B. zwischen Institutionen oder Personen) erfolgen.
- Kooperation heißt, dass verschiedene Berufsgruppen gleichberechtigt an einem gemeinsamen Ziel arbeiten.

Welche Bedeutung hat Kooperation in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung?

Fachliche Vielfalt

An Arbeits- und Bildungsorten sind häufig Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichen Qualifikationen beschäftigt. So kann gewährleistet werden, dass auch bei hohem Unterstützungsbedarf Angebote individuell gestaltet und die Unterstützungsmaßnahmen fachgerecht ausgeführt werden. Zum Beispiel decken pädagogische Angebote in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung meist nicht alle



Multi-, Inter- und Transdisziplinarität (nach Wider 2013, S. 89)

Unterstützungsbedarfe ab, sodass diese beispielsweise um den Aspekt der Pflege oder Wissen aus der Physiotherapie ergänzt werden müssen (vgl. Balz & Spieß 2009, S. 25; Goll 1996, S. 164; Janz 2006, S. 4 f.). Durch Kooperation als einer Organisationsform der gleichberechtigten Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fachdisziplinen und Professionen bzw. Personen wird es dem Personenkreis ermöglicht, von gut geplanten Angeboten zu profitieren, da verschiedene fachliche Aspekte in die Planung der Angebote einfließen. Zudem bietet die Kooperation auch für die Mitarbeiter:innen eine Chance, da ihr Handlungsspielraum und Wissen erweitert wird.

Interdisziplinäre Angebotsplanung

So können z. B., wie im folgenden Fallbeispiel, Methoden aus der Logopädie in Arbeitssituationen aufgegriffen werden. Neben dem fachlichen Austausch sollte die Kooperation auch die organisatorische Ebene, z. B. die personelle und zeitliche Koordinierung der Angebote, umfassen (vgl. Fischer 2014, S. 271).

Die konkrete praktische Zusammenarbeit an Arbeits- und Bildungsorten kann in der gemeinsamen Planung der Angebote durch die verschiedenen Fachkräfte erfolgen. Dabei fließen die Kenntnisse der einzelnen Disziplinen in die Planung mit ein. Die Fachdisziplinen führen die Angebote jedoch getrennt durch. Diese Form der Zusammenarbeit wird auch als Interdisziplinarität bezeichnet (vgl. Goll 1996, S. 167 f.).

> Frau Keller kommuniziert durch Laute, Gesten und Mimik. Daraufhin bekommt sie ein Angebot von einem externen Logopäden, welcher auf Unterstützte Kommunikation spezialisiert ist. Der Logopäde führt eine Diagnostik zum Sprachverständnis durch und erstellt eine Übersicht zu den Kommunikationsformen, welche Frau Keller nutzt. Auf Grundlage der Diagnostik plant er, dass Frau Keller neben ihren gewohnten Kommunikationsformen Symbolkarten benutzen soll. Die Mitarbeiter:innen des Arbeits- und Bildungsortes vereinbaren mit dem Logopäden ein gemeinsames Gespräch, da sie merken, dass Frau Keller unruhig wird, wenn sie nicht verstanden wird. Gemeinsam planen die Mitarbeiter:innen und der Logopäde, wie Frau Keller die gelernten Symbolkarten vermehrt im Alltag am Arbeits- und Bildungsort anwenden kann und in welchen Situationen auf die bekannten Kommunikationsformen zurückgegriffen werden soll. Des Weiteren wird besprochen, wie mit Kommunikationsabbrüchen um-

gegangen werden soll. Der Logopäde führt weiterhin sein Angebot in einem getrennten Raum im Arbeits- und Bildungsort durch und steht für Rücksprachen zur Verfügung.

Transdisziplinarität

Die Mitarbeiter:innen in Arbeits- und Bildungsorten können aber auch fachübergreifend Angebote planen und gestalten. Das bedeutet, die Angebote werden nicht durch die einzelnen Fachdisziplinen durchgeführt, sondern sie werden in den Alltag eingebunden und möglichst durch eine Bezugsperson aus dem Team umgesetzt. Die Bezugsperson wird durch einzelne Fachvertreter:innen beraten bzw. angeleitet. Dies führt dazu, dass es zu einem Kompetenztransfer von einer in eine andere Fachdisziplin kommt. Die Anleitung führt nicht zum Erwerb allgemeiner Kenntnisse aus dem anderen Fachgebiet, sondern fallspezifischer Kompetenzen für die Durchführung von Angeboten. Die Planung und Umsetzung der Angebote erfolgt fachübergreifend im Team und wird als Transdisziplinarität bezeichnet (vgl. ebd., S. 169 ff.).

Nachdem vermehrt Symbolkarten auch im Alltag des Arbeits- und Bildungsortes verwendet werden und Frau Keller diese sicher nutzen kann, fragen die Mitarbeiter:innen bei dem nächsten Austausch mit dem Logopäden an, ob dieser nicht die nächsten Male das Angebot im Arbeitsraum gemeinsam mit der Mitarbeiterin Frau Hansen durchführen kann, welche mit Frau Keller in der Stoffwerkstatt zusammenarbeitet. Gemeinsam mit Frau Keller zeigt Frau Hansen dem Logopäden die Arbeitsräume und Materialien. In der ersten Sitzung führt der Logopäde das Kommunikationsangebot durch, während Frau Hansen zuschaut. Danach besprechen beide, wo Schwierigkeiten liegen könnten und welche Teilschritte des Angebots Frau Hansen sowohl im Arbeitsalltag als auch in speziellen Einzelsituationen umsetzen könnte. Für die nachfolgenden Sitzungen bringt der Logopäde neue Symbolkarten mit, welche auf den Alltag im Arbeits- und Bildungsort abgestimmt sind. Die Angebote werden von Frau Hansen und dem Logopäden gemeinsam durchgeführt, wobei dieser immer mehr die beratende Rolle einnimmt und Frau Hansen das Angebot gestaltet. Frau Hansen nutzt die gewonnenen Kenntnisse auch außerhalb der Zusammenarbeit mit dem Logopäden und reflektiert mit ihm regelmäßig die Angebote der vergangenen Tage. Dabei entwickelt sie neue Ideen für den Einsatz von Symbolen, welche in der Stoffwerkstatt und im Alltag des Arbeits- und Bildungsortes genutzt werden können.

Integration der Beschäftigten

Eine Unterscheidung in inter- und transdisziplinäres Arbeiten ist nicht immer eindeutig vorzunehmen und diese Formen der Zusammenarbeit können fließend ineinander übergehen (vgl. Stahlmann 2000, S. 483). Neben der Kooperation auf personeller Ebene zwischen den verschiedenen Vertreter:innen der Fachdisziplinen soll an dieser Stelle auch die Kooperation auf individueller Ebene, also die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Mitarbeiter:innen an Arbeits- und Bildungsorten, beleuchtet werden. In diesem Kontext bedeutet Kooperation, dass Menschen mit schwerer Behinderung gleichberechtigt in die Planung und Durchführung aller Angebote einbezogen werden. Sie werden nicht nur als Empfänger:innen eines Angebotes gesehen, sondern als mitwirkende Personen, ohne die eine funktionierende Kooperation und Arbeit nicht möglich ist (vgl. Jacobs 2000, S. 194). Diese Zusammenarbeit kann, insbesondere auf der Planungsebene, gegebenenfalls auch in einer Triade zwischen Mitarbeiter:innen, Beschäftigten und Bezugspersonen bzw. Familien der Beschäftigten erfolgen, um adäquate Angebote zu gestalten (vgl. Petry & Faarts 1999, S. 187).

Expert:innen

Eine Voraussetzung für Kooperation auf individueller Ebene ist es, dass sich Menschen mit schwerer Behinderung und Mitarbeiter:innen gegenseitig als Expert:innen anerkennen. Das bedeutet, dass Menschen mit schwerer Behinderung Expert:innen für ihre Bedürfnisse und das Fachpersonal Expert:innen für die Gestaltung von Bildungsangeboten sind. Die Kooperation auf individueller Ebene ist mit den Themenfeldern Selbstbestimmung und Personenzentrierung 🕮 verknüpft (vgl. Schuppener 2013, S. 208).

- Kooperation zwischen verschiedenen Professionen ist an Arbeits- und Bildungsorten notwendig, damit die komplexen Unterstützungsbedarfe von Menschen mit schwerer Behinderung in der Gestaltung von Angeboten angemessen berücksichtigt werden.
- Die Fachkräfte arbeiten dabei bei der Planung und ggf. auch bei der Umsetzung der Angebote zusammen.
- Das Prinzip der gleichberechtigten Zusammenarbeit gilt auch bei der Kooperation zwischen Mitarbeiter:innen und Beschäftigten.

Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich daraus?

Durch Kooperation ergeben sich in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung folgende Chancen:

Angebotsvielfalt

- Durch die Kooperation verschiedener Professionen kann umfassender auf die vielfältigen Unterstützungsbedarfe von Menschen mit schwerer Behinderung eingegangen werden. Wie bereits oben erwähnt, sind für die Planung und Durchführung von Angeboten für Menschen mit schwerer Behinderung meistens Vertreter:innen verschiedener Fachdisziplinen notwendig, damit der Personenkreis umfassend in verschiedenen Lebensbereichen unterstützt werden kann. Durch die Zusammenarbeit verschiedener Fachvertreter:innen können zudem Angebote entstehen, welche von einzelnen Personen bzw. Fachdisziplinen nicht umgesetzt werden können. Dies kann zusätzlich entlastend für die Mitarbeiter:innen sein, da sie nicht dem Druck ausgesetzt sind, alles können zu müssen.

Bezugspersonen

- Insbesondere durch das transdisziplinäre Arbeiten besteht die Möglichkeit, dass Angebote von Bezugspersonen im Alltag durchgeführt werden. Die Bezugspersonen werden von Vertreter:innen verschiedener Professionen angeleitet und beraten. Menschen mit schwerer Behinderung müssen sich somit nicht, je nach Bereich und Unterstützungsbedarf, auf ständig wechselndes Personal einstellen, sondern können mit ihren bekannten Bezugspersonen zusammenarbeiten. Damit einhergehend können viele Angebote leichter in den Alltag eingebunden werden. Diese Einbindung könnte durch die Alltagsnähe, im Vergleich zu vereinzelten Unterstützungsangeboten, positive Auswirkungen auf die Qualität der Angebote haben (vgl. Fischer 2014, S. 284; Goll 1996, S. 171).

Erweiterung der Kompetenzen

- Durch den Blick über den Tellerrand der eigenen Fachdisziplin können ‚blinde Flecken' in der Arbeit leichter aufgedeckt werden. Die neuen Perspektiven können bisher ungenutzte Ressourcen oder vorhandene Barrieren im Umfeld aufzeigen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, sich stärker an den Kompetenzen

der Beschäftigten zu orientieren (vgl. Stahlmann 2000, S. 481). Durch Kooperation lernen die Mitarbeiter:innen an Arbeits- und Bildungsorten andere Ansätze, Methoden und Perspektiven kennen, welche für die Arbeit mit der Zielgruppe in Betracht gezogen werden. Zusätzlich kann Kooperation aber auch dabei helfen, sich in einer immer weiter ausdifferenzierenden Angebotslandschaft zurechtzufinden (vgl. Schweitzer 1998, S. 40 ff.).

Gleichberechtigte Kooperationspartner:innen

- Durch die individuelle Kooperation werden die Beschäftigten in Bezug auf ihre Bedürfnisse, aber gleichzeitig auch in ihrer Rolle als gleichberechtigte Kooperationspartner:innen anerkannt.

Der Begriff der Kooperation ist häufig mit einer positiven Bedeutung versehen, kann aber in der Zusammenarbeit der verschiedenen Personen und Fachrichtungen folgende Herausforderungen bei der Umsetzung mit sich bringen:

Überforderung

- Durch den Kompetenztransfer aus fremden Fachdisziplinen kann es zur Überforderung der ausführenden Bezugspersonen kommen. Die Bezugspersonen sollen bei dieser Form des Zusammenarbeitens nur fallspezifisches Wissen erwerben. Sie besitzen aber kein umfassendes Wissen aus den anderen Fachdisziplinen, um neue bzw. spontane Herausforderungen zu bewältigen. Zudem wird fallspezifisches Wissen aus mehreren Fachdisziplinen benötigt, um den komplexen Unterstützungsbedarfen gerecht zu werden (vgl. Goll 1996, S. 172).

Absprachen und Vereinbarungen

- Damit Kooperation in der Praxis gut funktioniert, sind klare Absprachen und Vereinbarungen notwendig. Ansonsten kann es dazu kommen, dass Aufgaben nicht durchgeführt werden, weil nicht klar ist, wer für diese Aufgaben zuständig ist (vgl. Janz 2006, S. 100).

Professionsvielfalt

- Durch die Zusammenarbeit verschiedener Professionen kommt es gleichzeitig auch zum Aufeinandertreffen verschiedener Perspektiven auf den Personenkreis und die Gestaltung von Angeboten. Damit die unterschiedlichen Sichtweisen nicht zu Konflikten zwischen den verschiedenen Berufsgruppen führen, müssen diese thematisiert und reflektiert werden (vgl. Fischer 2014, S. 285 ff.).

Rollenveränderung

- Kooperation und insbesondere transdisziplinäres Arbeiten erfordern die Neudefinition von Berufsrollen. Mitarbeiter:innen an Arbeits- und Bildungsorten setzen beispielsweise ein Angebot nicht mehr um, sondern beraten Kolleg:innen bei der Realisierung des AngebotS. Dafür müssen sie bereit sein, Fachwissen weiterzugeben (vgl. Goll 1996, S. 172).

Was ist notwendig, um Kooperation in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung umsetzen zu können?

Für die Kooperation müssen günstige institutionelle Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter:innen geschaffen werden, da die Implementierung von Arbeitsschritten ‚von oben' meist zum Scheitern verurteilt ist. Zudem sollte Kooperation nicht um ihrer selbst willen geschehen, sondern mit der Erfüllung einer konkreten Aufgabe bzw. eines Ziels verknüpft sein (vgl. Antoni 1998, S. 165 f.; Janz 2006, S. 37 f.):

Zeit

- Der Faktor Zeit spielt, wie bei vielen anderen Aspekten in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung, eine tragende Rolle. Zum einen benötigen die Mitarbeiter:innen Zeit, die Kolleg:innen und die verschiedenen Aufgabengebiete kennenzulernen. Zum anderen werden auch im laufenden Prozess Zeitfenster benötigt, um Absprachen und Austausch im Team zu ermöglichen. Die Vereinbarung konkreter Teamzeiten ist besonders förderlich für die Zusammenarbeit (vgl. Fischer 2014, S. 288; Janz 2006, S. 359).

Kleine Gruppengrößen

- Kleine Gruppengrößen sind für die Kooperation förderlich. Das bedeutet nicht, dass Gruppen mit mehr Mitarbeiter:innen nicht erfolgreich kooperieren können, doch die benötigten Ressourcen und Anforderungen können mit der Gruppengröße steigen (vgl. Janz 2006, S. 322; Antoni 1998, S. 159).

Transparenz

- Mitarbeiter:innen sollten an Entscheidungen und der Planung von Veränderungsprozessen innerhalb der Arbeits- und Bildungsorte beteiligt werden, da Kooperation vielfältige Ebenen umfasst und auf der gleichberechtigten Zusammenarbeit beruht (vgl. Antoni 1998, S. 166; Fischer 2014, S. 286). Diese Transparenz in der Arbeit gilt zum einen für die Aufgabenverteilung

und Zuständigkeiten im Team, aber auch für die methodische und didaktische Umsetzung der Angebote für die Zielgruppe. Es sollte Vereinbarungen und Regeln geben, wie kooperiert wird und welche Ressourcen dafür zur Verfügung stehen (vgl. Fischer 2014, S. 288 f.; Janz 2006, S. 45 und S. 340 f.).

Das Teamklima spielt eine herausragende Rolle, wenn es um Kooperation geht (vgl. Janz 2006, S. 213). Neben den institutionellen Voraussetzungen gibt es individuelle Kompetenzen der Mitarbeiter:innen an Arbeits- und Bildungsorten, welche einen Einfluss sowohl auf das Teamklima und damit auch auf die Kooperation haben:

Offenheit

- Die Akzeptanz der anderen Person sowohl als Individuum als auch als Fachkraft mit Professionswissen wirken sich positiv auf die Kooperation aus. Dies erfordert auf der Professionsebene von den Fachkräften Offenheit gegenüber neuen fachlichen Perspektiven und die Fähigkeit zur Reflexion über den eigenen Standpunkt. Grundlegende Kenntnisse über andere Fachdisziplinen in Bezug auf die Theorie und Methoden sind an dieser Stelle hilfreich (vgl. Fischer 2014, S. 290; Janz 2006, S. 82). Zusätzlich ist es trotzdem notwendig, dass sich die Kooperation individuell für die Mitarbeiter:innen lohnt (z. B. durch zeitliche Entlastung), damit diese Ressourcen in die Zusammenarbeit investieren (vgl. Schweitzer 1998, S. 29).

Empathie

- Auch Empathie und die Kenntnis der eigenen Schwächen haben einen förderlichen Einfluss auf die Zusammenarbeit sowohl mit anderen Mitarbeiter:innen als auch mit den Beschäftigten. Für eine gelingende Kooperation reicht es jedoch nicht aus, dass die eigenen Schwächen erkannt werden, sondern die Mitarbeiter:innen müssen bereit sein, Hilfe anzunehmen (vgl. Fischer 2014, S. 276; Leyendecker 1996, S. 85).

Kommunikation

- Kooperation wiederum erfordert auf der persönlichen Ebene neben der Teamfähigkeit gute Kompetenzen im Bereich der Kommunikation, da sonst eine gemeinsame Planung und Durchführung von Angeboten nicht möglich bzw. erschwert ist (vgl. Fischer 2014, S. 290).

Reflexion

- Insbesondere in der Kooperation zwischen Beschäftigten und Mitarbeiter:innen ist es wichtig, dass die Mitarbeiter:innen die Beschäftigten anerkennen und das eigene Rollenverständnis reflektieren.

Literatur

Antoni, C. H. (1998): Kooperationsförderliche Arbeitsstrukturen. In: Spieß, E. (Hg.): Formen der Kooperation. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, S. 157–168.

Balz, H.-J. & Spieß, E. (2009): Kooperation in sozialen Organisationen. Grundlagen und Instrumente der Teamarbeit. Ein Lehrbuch. Stuttgart: Kohlhammer.

Duden (2018): Kooperation – Zugriff am 20.08.2008 unter https://www.duden.de/rechtschreibung/Kooperation

Fischer, E. (2014): Vernetzung, Kooperation und Inter- bzw. Transdisziplinarität. In: Fischer, E. (Hg.): Heilpädagogische Handlungsfelder. Grundwissen für die Praxis. Stuttgart: Kohlhammer, S. 271–295.

Goll, H. (1996): Transdisziplinarität. Realität in der Praxis, Vision in Forschung und Lehre – oder nur ein neuer Begriff? In: Opp, G.; Freytag, A. & Budnik, I. (Hgg.): Heilpädagogik in der Wendezeit. Brüche Kontinuitäten Perspektiven. Luzern: Edition SZH, S. 164–174.

Hochuli Freund, U. (2015): Multiperspektivität in der Kooperation. In: Merten, U. & Kaegi, U. (Hgg.): Kooperation kompakt. Kooperation als Strukturmerkmal und Handlungsprinzip der Sozialen Arbeit. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 135–152.

Jacobs, K. (2000): Kooperation und Vernetzung als innovatorische (Handlungs-) Elemente in der Sonder- und Heilpädagogik. In: Albrecht, F.; Hinz, A. & Moser, V. (Hgg.): Perspektiven der Sonderpädagogik. Disziplin- und professionsbezogene Standortbestimmungen. Neuwied, Berlin: Luchterhand, S. 183–198.

Janz, F. (2006): Interprofessionelle Kooperation in Klassenteams von Schülerinnen und Schülern mit schweren und mehrfachen Behinderungen – Eine empirische Untersuchung in Baden-Württemberg. Dissertation an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Zugriff am 28.02.2019 unter http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/6685/1/diss_Veroeffentlichung.pdf

Leyendecker, C. (1996): Kooperation: Probleme und Chancen. Selbsterfahrungsübungen, theoretische Reflexion und praktischer Erfahrungsaustausch. In: Mitteilungen über sonderpädagogische Förderung in NW, 1/1996, S. 78–88.

Petry, D. & Faarts, H. (1999): Erfolgreiche Kooperation von Psychiatrie und Behindertenhilfe. Geschichte eines Projektes. In: Petry, D. & Bradl, C. (Hgg.): Multiprofessionelle Zusammenarbeit in der Geistigbehindertenhilfe. Bonn: Psychiatrie-Verlag, S. 178–204.

Prammer-Semmler, E. & Prammer, W. (2013): Kooperation ist nicht alles, aber alles ist ohne Kooperation nichts. In: Behinderte Menschen, Jg. 36, Heft 3, S. 49–59.

Schuppener, S. (2013): Kooperation. In: Theunissen, G.; Kulig, W. & Schirbort, K. (Hgg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Stuttgart: Kohlhammer, S. 207–208.

Schweitzer, J. (1998): Gelingende Kooperation. Systemische Weiterbildung in Gesundheits- und Sozialberufen. Weinheim: Juventa.

Stahlmann, M. (2000): „Einer für alle – alle für einen …?!“ – Zur steigenden theoretischen Bedeutung interdisziplinären Handelns angesichts seines praktischen Niedergangs. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 69/4, S. 474–490.

Wider, D. (2013): Multi-, inter- oder transdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde – Begriffe, Bedingungen und Folgerungen. In: Rosch, D. & Wider, D. (Hgg.): Zwischen Schutz und Selbstbestimmung, Festschrift für Prof. Christoph Häfeli zum 70. Geburtstag. Bern: Stämpfli Verlag AG, S. 85–101.

Bildnachweis

S. 203 ulleo / Zahnräder / pixabay.com