

Dr. Melanie Fabel-Lamla, Universität Kassel

## **Vertrauen in der interprofessionellen Kooperation zwischen Lehrern und Sozialpädagogen**

Workshop „Arbeit und Vertrauen in  
unternehmensübergreifenden Kooperationen“  
am 22. und 23. September 2010 an der TU Darmstadt



## Wissenschaftliches Netzwerk

gefördert durch:

Deutsche  
Forschungsgemeinschaft  
**DFG**

### **BILDUNGSVERTRAUEN – VERTRAUENSBIILDUNG**

Netzwerk zur Rekonstruktion von Prozessen der  
Vertrauensbildung in sozialen und professionellen  
Kontexten

(Laufzeit: 03/2008 – 02/2011)



## Wissenschaftliches Netzwerk BILDUNGSVERTRAUEN – VERTRAUENSBIIDUNG

---

- Ziel
  - Aktualisierung und Ausarbeitung des Vertrauensbegriffs in der Erziehungswissenschaft
- Forschungsschwerpunkte
  - Bildung und Vertrauen im Kontext von Sozialisation, Biographie und Enkulturation
  - Bildung und Vertrauen in professionellen Kontexten
- Tagung „Bildung von Vertrauen und Vertrauen in Bildung“ am 26. und 27. November 2010 an der Universität Magdeburg gemeinsam mit der Sektion Professionssoziologie der DGS



## BILDUNGSVERTRAUEN - VERTRAUENSBI- LDU

Netzwerk zur Rekonstruktion von Prozessen der Vertrauensbildung in sozialen und professionellen Kontexten

gefördert durch die:



[Thema](#) [Aktuelles](#) [Mitglieder](#) [Kooperationen](#) [Schwerpunkte](#) [Sozialisation](#) [Profession](#) [Projekte](#) [Aktivitäten](#) [Download](#) [Kontakt](#)

### Forschungsthema des Netzwerks

Angesichts des Wegbrechens traditioneller Einbindungen, zunehmender sozialer Differenzierung und der Steigerung von Ungewissheiten und gesellschaftlichen Zumutungen an die individuelle Lebensführung spielt Vertrauen als Mechanismus zur Reduktion von sozialer Komplexität eine immer bedeutendere Rolle.

Im Gegensatz zu anderen Disziplinen wird Vertrauen derzeit in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften jedoch kaum thematisiert und empirisch untersucht. Ziel des wissenschaftlichen Netzwerkes "Vertrauensbildung - Bildungsvertrauen" ist es daher, personale, institutionelle und gesellschaftliche Bedingungen der Vertrauensermöglichung sowie Prozesse der Vertrauensbildung in unterschiedlichen sozialen und professionellen Kontexten zu untersuchen und den Begriff des Vertrauens in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften zu aktualisieren und auszuarbeiten.

Das Netzwerk ermöglicht den beteiligten Wissenschaftlerinnen eine kontinuierliche interdisziplinäre Zusammenarbeit am Thema Vertrauen, welches quer zu laufenden eigenen Forschungsprojekten liegt. Daraus können Synergieeffekte für die empirische Erforschung und theoretische Ausarbeitung von Phänomenen des Vertrauens sowie für die eigenen Qualifikationsarbeiten erwachsen.

Als Produkte der dreijährigen Förderphase der Netzwerkarbeit durch die DFG sind der Aufbau einer Online-Plattform als Kommunikations- und Präsentationsmedium, sowie Tagungsbeiträge und Veröffentlichungen in peer-reviewten sozial- und erziehungswissenschaftlichen Zeitschriften und in Sammelbänden geplant, um einen 'neuen' Vertrauensdiskurs zu initiieren.

**Gemeinsam mit der Sektion Professionssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) veranstaltet das wissenschaftliche Netzwerk "Bildungsvertrauen - Vertrauensbildung" die Tagung:**

**"Bildung von Vertrauen und Vertrauen in Bildung".**

**am 26. und 27. November 2010 im Plaza-Hotel Magdeburg.**

### Aktuelles

Informationen zur Tagung  
**Bildung von Vertrauen und Vertrauen in Bildung**  
am 26. und 27. November  
2010 an der Universität  
Magdeburg.

Sektion  
**Professionssoziologie**

Online-Anmeldung  
Tagungsprogramm  
Tagungsprogramm(pdf)

Deutsche  
Gesellschaft für  
Soziologie

Dr. Melanie Fabel-Lamla, Universität Kassel

## **Vertrauen in der interprofessionellen Kooperation zwischen Lehrern und Sozialpädagogen**

Workshop „Arbeit und Vertrauen in  
unternehmensübergreifenden Kooperationen“  
am 22. und 23. September 2010 an der TU Darmstadt

# Gliederung

---

1. Einleitung
2. Hinweise zum methodischen Vorgehen und Kooperationskontext „SchuB-Team“
3. Vertrauen und Vertrauensbildung in der interprofessionellen Kooperation von Lehrern und Sozialpädagogin im SchuB-Team
3. Ausblick

# 1. Einleitung

---

## Vertrauen in Kooperationen

1. Risikoaspekt des Vertrauens
2. Vertrauen als Mechanismus zur Reduktion von sozialer Komplexität und Überbrückung von Wissens- bzw. Informationsunsicherheit
3. hohe Bedeutung von *Vertrauen* für den Erfolg von Kooperationen

# 1. Einleitung

---

4. *Ungewissheit* in Bezug auf die Intentionen und Kompetenzen des Partners und *Unsicherheitsmomente* im gemeinsamen Arbeitsprozess erfordern eine *gegenseitige Vertrauensgabe* der Kooperationspartner
5. Differenzierung: *persönliches Vertrauen*, *spezifisches Vertrauen* und *Systemvertrauen*
6. wenige Untersuchungen zum *Prozess* des Aufbaus und der Aufrechterhaltung von Vertrauen



# 1. Einleitung

---

## Vertrauen in interprofessionellen Kooperationen

1. professionssoziologische Untersuchungen:  
Vertrauen in der Professionellen-Klienten-  
Beziehung und Vertrauen in Professionen

2. *Zuspitzung der Vertrauensproblematik* in der  
Zusammenarbeit von Lehrern und  
Sozialpädagogen

- gegenseitigen Vorbehalte, Probleme und Konflikte
- Asymmetrien in den Kooperationsbeziehungen

⇒ Erschwernis für Vertrauensbildung und Kooperation

# 1. Einleitung

---

- Wie gehen im vorliegenden Fall Lehrer und Sozialpädagogin in der Kooperation mit dieser Zuspitzung der Vertrauensproblematik um?
- Wie gestaltet sich der Prozess des Vertrauensaufbaus und die Aufrechterhaltung von Vertrauen?
- Welche vertrauensgenerierenden Aspekte, Handlungen und Bedingungen werden erkennbar?

## **2. Hinweise zum methodischen Vorgehen und Kooperationskontext „SchuB-Team“**

---

- Datenerhebung: leitfadengestützte qualitative Interviews und teilnehmende Beobachtung
- Datenauswertung: Grounded Theory und Sequenzanalyse
- Fallstudien

## 2. Hinweise zum methodischen Vorgehen und Kooperationskontext „SchuB-Team“

---

- SchuB-Team: zwei Klassenlehrer und eine Sozialpädagogin
- Hessische Maßnahme „Schule und Betrieb (SchuB)“
- Klassen für abschlussgefährdete Schüler der Jahrgangsstufen 8 und 9
- zwei Tage die Woche Arbeit im Betrieb
- pro Klasse eine sozialpädagogische Fachkraft (1/2 Stelle)

### **3. Vertrauen und Vertrauensbildung in der interprofessionellen Kooperation von Lehrern und Sozialpädagogin im SchuB-Team**

---

3.1 Asymmetrische Ausgangskonstellation im SchuB-Team als Herausforderung für Vertrauensbildung

3.2 Vertrauensförderliche Bedingungen und Handlungsstrategien im SchuB-Team

3.3 Vertrauensebenen in der Kooperationspraxis des SchuB-Teams

- a) Vertrauen in die gemeinsame professionelle Arbeit und den Kooperationsprozess
- b) Personales und spezifisches Vertrauen in der interprofessionellen Kooperationsbeziehung

3.4 Aufrechterhaltung des Vertrauens durch Vertrauensarbeit

## 3.1 Asymmetrische Ausgangskonstellation im SchuB-Team als Herausforderung für Vertrauensbildung

---

- Asymmetrie in der Kooperationsbeziehung
  - Zwei Lehrer – eine Sozialpädagogin
  - Erfahrungsvorsprung der Lehrer
  - Arbeitsort Schule
  - Auswahl der Sozialpädagogin durch Lehrer
- Asymmetrie strukturiert den Vertrauensbildungsprozess (1. Sequenz)
  - Lehrer: Vertrauensgabe bei gleichzeitigem Vorliegen von Vertrauensgrundlagen
  - Sozialpädagogin: hohe Vertrauensbeweislust

### 3.1 Asymmetrische Ausgangskonstellation im SchuB-Team als Herausforderung für Vertrauensbildung

---

*„und da hat sich sehr schnell hergestellt, dass sie (1) sehr (4) ähnm (1) einerseits (1) offen und fragend (.) auf uns zugegangen is und auch auf das Projekt (.), aber gleichzeitig ei'ntlich auch irgendwie sehr zielgerichtet und sehr sicher und auch schon von Anfang an sehr klar (1) sehr klar, wie sie mit Schülern umgeht, sehr klar auch, wie sie mit uns umgegangen is (1), äh eigentlich sehr klar in ihren (.) Fragestellungen, wenn's auch Fragestellungen waren oder (1) dann einfach auch wiederum, wie beim letzten Mal (.), schleichend einfach angefangen hat, bestimmte Dinge zu machen (.) ja? (1) Listen zu führen, nhh aufzuräumen @.@, Gespräche zu führen (.) oder so ,ich hab ma eben da angerufen und soll ich noch' also einfach (.), ähnm un ich denk (es is) (.), das hört sich vielleicht n bisschen blöd an, aber es is jetzt wieder dies Vertrauen, es hat ma wieder funktioniert, ja zu sagen, wir fangen da zusammen an (.), äh wir sind tagtäglich in dem gleichen Raum mit den gleichen Schülern zusammen und (1) ähm da hat sich draus entwickelt, was (1) zu tun is, ja?“ (261-272).*

### 3.1 Asymmetrische Ausgangskonstellation im SchuB-Team als Herausforderung für Vertrauensbildung

---

#### Ausdehnung der Vertrauensbereiche:

*„das Vertrauen von den Lehrern dann zu mir, dass s- dass se sagen, ne ich (.) vertrau Dir, dass (.) das (2) gut is, wenn ich weg bin und (.) Du mit der Klasse allein bist und äh dass se mit m guten Gefühl gehen können (l: hmhm) un nich mit Ogottogott oder so (1) das einerseits ähh w- w- war dann ziemlich schnell auch da“ (850-853).*



### 3.1 Asymmetrische Ausgangskonstellation im SchuB-Team als Herausforderung für Vertrauensbildung

---

- Asymmetrie strukturiert den Vertrauensbildungsprozess (2. Sequenz)
    - Lehrer: geringe Vertrauensbeweislast
    - Sozialpädagogin: riskantere Vorleistung der Vertrauensgabe
- ⇒ trotz *Ungleichverteilung* der riskanten Vorleistungen der Vertrauensgabe und der Beweislast der Vertrauenswürdigkeit gelingt der wechselseitige Vertrauensaufbau

### 3.1 Asymmetrische Ausgangskonstellation im SchuB-Team als Herausforderung für Vertrauensbildung

---

*„ich denk das spielt auch viel mir rein (l: hmhm) (2), ob wirklich n Team sich auch auf (1) Augenhöhe begegnet un sacht, wir sin n gleichwertiges Arbeitsteam, oder ob ma sacht (.), Du bist der Hilfslehrer (1), der (l: hmhm) Sozialpädagoge ne (l: hmhm) (.), oder ob man sacht, ah ja, da is jemand Anderes (.), der hat die Aufgaben (.) un ich habe die Aufgaben un wir ergänzen uns (.), un des hab ich ei'ntlich (.) m hier sooo erlebt (l: hmhm) absolut, dass man sich (2) da (.) in ner (.) wertschätzenden (1) Haltung begegnet is un einfach geguckt hat, wo (2) wo sind die (3) ja Fähichkeiten und Stärken des anderen, wie könn' wa uns da ergänzen (l: hmhm) (2) jo. (1) und nich äh in der Konkurrenz uns gesehen haben überhaupt nich (l: hmhm) (2) °jo° (2)“ (152-160).*

## 3.2 Vertrauensförderliche Bedingungen und Handlungsstrategien im SchuB-Team

---

- Haltung der Offenheit zu Beginn des Arbeits- und Kooperationsprozesses
  - Bereitstellung von Frei- und Bewährungsräumen
- intensive soziale Kontakte und Austausch zwischen den Kooperationspartnern
- „*ähnliche Grundhaltung*“ gegenüber der Schülerklientel und gemeinsam geteiltes Aufgabenverständnis

### 3.3 Vertrauensebenen in der Kooperationspraxis des SchuB-Teams

---

#### a) Vertrauen in die gemeinsame professionelle Arbeit und den Kooperationsprozess

*„wir haben (1) natürlich ein Konzept gehabt @1@ aber oder entwickelt (I: hmhm) in den letzten zwei Jahren (.), aber das is (.) für uns jetzt auch erstma wieder offen (1), also wir sind jetzt n neues Team und erstma wieder auch offen (.) und ham dann ei'ntlich wie beim letzten Mal auch gesacht äh vielleicht n bisschen unverständlich erstmal für (1) Frau Maurer (.), wir fangen einfach ma an (2) ja? (.) wir äh (.) vertrauen drauf also wirklich wir vertrauen drauf (.), dass es funktioniert (1) und wir fangen einfach ma an, wir gucken mal, wie das geht (.) (I: hmhm) so. (2) äh hm (.) un ich denk (manchma) s so'n so'n Vertrauen richtig ja zu sagen, bevor man da groß Konzepte macht un dann auch dran festklebt äh (1) so'sagen ich vertrau einfach drauf, dass wir die Kompetenzen haben Du die“ (250-259).*

### 3.3 Vertrauensebenen in der Kooperationspraxis des SchuB-Teams

---

#### a) Vertrauen in die gemeinsame professionelle Arbeit und den Kooperationsprozess

- *reflexive Haltung des Vertrauens* gegenüber den Ungewissheiten im Arbeits- und Kooperationsprozess
- ein reflektiertes Sicheinlassen
- ein im Umgang mit Vertrauen erfahrenes Vertrauen
- *reflexive Haltung des Vertrauens in Vertrauen*
- Selbstdarstellung als ‚ganz vertrauensvoll‘
- differenziertes Selbstvertrauen

### 3.3 Vertrauensebenen in der Kooperationspraxis des SchuB-Teams

---

#### b) Personales und spezifisches Vertrauen in der interprofessionellen Kooperationsbeziehung

- Personales Vertrauen („*wertschätzende Haltung*“, „*Sympathie*“, wachsende Vertrautheit)
- Dominanz des spezifischen Vertrauens:
  - Anerkennung der „*Fähigkeiten und Stärken des anderen*“
  - Wechselseitige Ergänzung in den professionellen Kompetenzen
  - „*Ich glaub schon, dass das einfach äh professioneller ist, wenn das eine Sozialpädagogin macht, da bin ich einfach innerlich überzeugt von jetzt.*“ (426-428).

### **3.3 Vertrauensebenen in der Kooperationspraxis des SchuB-Teams**

---

#### **b) Personales und spezifisches Vertrauen in der interprofessionellen Kooperationsbeziehung**

- Spezifisches Vertrauen in die Professionalität des jeweils Anderen
  - Anerkennung der jeweils anderen Perspektiven, Zugänge, Kompetenzen und Erfahrungen
  - diese werde als wichtige Ergänzung und Perspektivenerweiterung erfahren
  - Erweiterung der Möglichkeiten des professionellen Handelns und Freisetzung von gemeinsamen Problemlösekapazitäten

### 3.3 Vertrauensebenen in der Kooperationspraxis des SchuB-Teams

---

*„also so (.) arbeiten zu können is toll (1) (l: hmhm) weil's ja auch ne Menge wegnimmt an (1) ähm Verantwortung ja also jetzt nich Verantwortung abnehmen aber Verantwortung die irgendwie (.) auf mehreren Schultern lastet und (.) ich denk ma, grad wenn's schwierige Probleme sind ähm (1), das äh zu beleuchten mit unterschiedlichen Aspekten, mit unterschiedlichen Sichtweisen und dann (1) ähm (.) dann auf a- sagen wa auf einen (.) Lösungsansatz zu kommen (1), äh das macht einfach n gutes Gefühl (l: hmhm) (1) für die Arbeit (4)“ (229-235).*



### 3.3 Vertrauensebenen in der Kooperationspraxis des SchuB-Teams

---

- Spezifisches Vertrauen in die Professionalität des jeweils Anderen
  - Anstoß von Reflexions- und Lernprozessen bei den Professionellen
  - Steigerung der Reflexionsfähigkeit gegenüber der eigenen Tätigkeit und damit der eigenen Professionalität
  - *Spezifisches Vertrauen* führt zu einer Erhöhung der Problemlösekapazitäten in der Kooperation und zur Professionalisierung der Mitglieder der Kooperation

## 3.4 Aufrechterhaltung des Vertrauens durch Vertrauensarbeit

---

- Institutionalisierung von Orten der kommunikativen Reflexivität
- Sozialpädagogin als „Scharnier“ und „Bindeglied“ für Informationsaustausch und Kommunikation
- phasenweise gemeinsame Wahrnehmung von Aufgaben

*„und wiederum aber viele Sachen wir auch wieder gemeinsam machen was ma ja durchaus im Sinne einer Arbeitsökonomie teilen könnten (.) äh zum Beispiel die Elternbesuche oder Elterngespräche könnt' ma ja auch sagen, es macht nur einer oder nur zwei (1), aber auch da wir das nach wie vor gerne zusammen machen, um (l: hmhm) (1) äh hm ja die Erfahrung zusammen zu sammeln, um uns hinterher beraten zu können.“ (289-293).*

## 3.4 Aufrechterhaltung des Vertrauens durch Vertrauensarbeit

---

- wiederholte Erfahrung der Bewährtheit der Zusammenarbeit und des interprofessionellen Austauschs
- ⇒ Sicherung der Vertrauensgrundlagen und Steigerung des Potentials der Kooperation

## 4. Ausblick: Strukturvariante von Vertrauensbildung in interprofessionellen Kooperationen

---

- Strukturvariante: *reflexive Gestaltung des Vertrauensbildungsprozesses*
- Fallkontrastierungen und Ausdifferenzierung weiterer Strukturvarianten
- Offene Fragen
  - Wie können scheiternde Vertrauensbeziehungen oder Misstrauen Kooperationen zwischen Professionellen hemmen, konterkarieren oder zerstören?
  - Inwieweit ist spezifisches Vertrauen für interprofessionelle Kooperationsbeziehungen konstitutiv?
  - In welchem Verhältnis stehen Vertrauen und Kooperation zueinander?

## 4. Ausblick: Vertrauen und Arbeit

---

1. Potentiale des analytischen Blicks auf den Prozess des Vertrauensaufbaus und die Genese von Vertrauensbeziehungen
2. *Ungleichverteilung* der riskanten Vorleistungen der Vertrauensgabe und der Beweislast der Vertrauenswürdigkeit in asymmetrischen Kooperationsbeziehungen bedarf sensibler Absicherungsmechanismen

## 4. Ausblick: Vertrauen und Arbeit

---

3. Bedingungen und Handlungsstrategien der Vertrauensgenerierung und des Vertrauenserhalts:
  - Offerieren von Frei- und Bewährungsräumen
  - gemeinsam geteilte(s) Aufgabenverständnis bzw. Grundhaltung
  - Institutionalisierung von Orten der kommunikativen Reflexivität
  - phasenweise gemeinsame Wahrnehmung von Aufgaben
4. *Spezifisches Vertrauen* in die Kompetenzen des Kooperationspartners als Voraussetzung für eine erfolgreiche Kooperation