1 Einleitung

Der vorliegende Leitfaden dient als Instrument für die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit **innerhalb aller (Teil-)Projekte von SmartLivingNEXT und ForeSightNEXT**. Damit soll das Verständnis der Partner innerhalb der Konsortien im Kernkonsortium und den Satellitenprojekten füreinander gestärkt werden, um die Zusammenarbeit und Ergebnisse qualitativ zu verbessern. Des Weiteren adressiert das Dokument das Thema Diversität, was vor allem bezgl. der Einbindung von Mietenden, Pflege- oder Assistenzbedürftigen, Mitarbeitenden etc. wichtig ist.

Die daraus entstehende Sensibilität dient auch dazu, mit Partnern außerhalb des Konsortiums und gegenüben potenziellen Nutzenden angemessen zu kommunizieren und Ergebnisse entsprechend zu transportieren.

Unter **Interdisziplinarität** verstehen wir die Zusammenarbeit voneinander unabhängiger **Einzelwissenschaften** (unter anderem verschiedene technische, soziologische und sonstige Disziplinen), die gemeinschaftlich mit ihren jeweils eigenen Methoden aus ihren eigenen Fachgebieten einer wissenschaftlichen Fragestellung nachgehen. Interdisziplinarität bedeutet in **Abgrenzung zur Multidisziplinarität**, dass **Methoden und Arbeitsprozesse kooperativ zwischen Vertreter:innen der verschiedenen Disziplinen abgesprochen und entwickelt** werden. Es soll vermieden werden, dass nur fertige Ergebnisse ausgetauscht und nebeneinander präsentiert werden.

Unter **Interprofessionalität** verstehen wir eher das **berufliche Umfeld**. Hierbei unterscheiden sich Forschung, Industrieunternehmen, Dienstleistungsunternehmen, Handwerk etc. deutlich voneinander. Gewünscht ist, dass Fachleute aus unterschiedlichen Professionen/Berufen unter Berücksichtigung aller berufsbedingten Kulturen koordiniert und eng aufeinander abgestimmt zusammenarbeiten.

Unter **Diversität** verstehen wir eine wertfreie Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit von Individuen unserer Gesellschaft. Neben Kern-Dimensionen (Alter, ethnische Herkunft, geschlechtliche Identität, …) werden äußere Dimensionen (Einkommensverhältnisse, Ausbildung, Familienstand, …) und ggfs. organisatorische Dimensionen (Arbeitnehmer:in/Rentner:in, Funktion/Stellung, Arbeitsort etc.) berücksichtigt. Ein anderer Aspekt der Diversität betrifft unterschiedliche Arten von Beeinträchtigungen (z. B. rot-grün-Schwäche) und Behinderungen (z. B. Blindheit).

Die Motivation uns mit dem Thema zu befassen, hat verschiedene Gründe:

1. In ForeSightNEXT sind Unternehmen der Forschung mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Industrieunternehmen und die Anwendungspartner vertreten.
2. Die Partner haben unterschiedliche Zielstellungen und Priorisierungen. So liegt der Fokus bei den einen eher in grundsätzlichen Fragestellungen und der Notwendigkeit,

wissenschaftliche Erkenntnisse sammeln und publizieren zu müssen, andere sind eher an konkret verwertbaren Ergebnissen interessiert, die in die Produktentwicklung einfließen können, wieder andere wollen drängende Probleme zu lösen.
3. Innerhalb der Partner-Unternehmen sind Menschen unterschiedlicher Professionen/beruflicher Hintergründe, mit unterschiedlichen Ausbildungswegen und Schul-/Ausbildungsabschlüssen beschäftigt.
4. Beteiligte Personen sind nicht alle gleichermaßen in den unterschiedlichen Fach-, aber auch Fremdsprachen (englisch) zuhause.
5. Projektparter, die Endnutzende einbeziehen, müssen Übersetzungsleistung in deren Richtung vornehmen. Die Diversität potenzieller Endnutzer:innen sollte daher immer Berücksichtigung finden (Vision, Mission, Webseite, Apps, Print-Produkte etc).

Daher ist es sinnvoll, sich frühzeitig aus der jeweiligen Position und den verschiedenen Schwerpunkten zu verständigen, die Sensibilität für die Unterschiedlichkeit zu schärfen und gleichzeitig die Chancen zu nutzen.

Revision #4
Created 2023-10-30 17:25:09 UTC by Birgid Eberhardt
Updated 2024-05-14 08:08:35 UTC by Birgid Eberhardt