

Des einen Freud', des andern Leid: Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Chancen, Fallstricke und
Lösungsansätze



Dass der Blick über den eigenen Tellerrand den eigenen Horizont weiten und die eigene Arbeit besser machen kann, darf als gesichert gelten. Schon Henry Ford wird die Aussage zugeschrieben, dass Zusammenkommen ein Beginn, Zusammenbleiben ein Fortschritt und Zusammenarbeit ein Erfolg sei.

Chancen

Der Gesetzgeber greift diesen Gedanken auf dem Gebiet des Kinder- und Jugendschutzes inzwischen verstärkt auf. So beschreibt beispielsweise die Gesetzesbegründung zum Landeskinderschutzgesetz NRW (LKisSchG NRW) den Kinder- und Jugendschutz als „gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe“,

bei der nicht nur die Fachkräfte an einem Strang ziehen sollen. Das Gesetz ordnet ferner in den §§ 9 und 11 eine interdisziplinäre Zusammenarbeit an: implizit im Zusammenhang mit der Entwicklung von Schutzkonzepten in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe und ganz explizit bei der Etablierung der „Interdisziplinären Netzwerke Kinderschutz“, die über den Weg des Austausches unterschiedlicher Disziplinen und Akteur*innen die Verfahren bei Kindeswohlgefährdungen („8a-Verfahren“) künftig besser und effizienter gestalten

sollen. Die Idee interdisziplinärer Netzwerke ist keineswegs neu: Auch § 3 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) sieht schon länger Regelungen für die interdisziplinäre Netzwerkarbeit auf dem Gebiet der Frühen Hilfen vor. Hier sollen nach § 1 Absatz 4 KKG insbesondere auch multiprofessionelle Angebote gemacht werden.

Gerade im Kinder- und Jugendhilferecht wird auf interprofessionale Zusammenarbeit gesetzt: § 4 Absatz 1 Satz 1 SGB VIII sieht beispielsweise eine partnerschaftliche Zusammenarbeit der öffentlichen Jugendhilfe mit der freien Jugendhilfe zum Wohl junger Menschen und ihrer Familien vor. Überdies gibt es eine Verpflichtung der Träger der öffentlichen Jugendhilfe, im Regelfall Arbeitsgemeinschaften zu bilden, in denen auch die anerkannten Träger der freien Jugendhilfe und Träger geförderter Maßnahmen vertreten sind (§ 78 Satz 1 SGB VIII). Weitere Beispiele für interdisziplinäre Zusammenarbeit finden sich zudem in §§ 81, 50 Absatz 2 und 28 Satz 2 SGB VIII.

Fallstricke

Allerdings empfinden nicht alle Zusammenarbeit als so ausnahmslos gewinnbringend wie Henry Ford. Vielmehr kursieren auch so launige Zitate wie: „Teamarbeit ist, wenn vier Leute für eine Arbeit bezahlt werden, die drei besser machen könnten, wenn sie nur zu zweit gewesen wären und einer davon krank im Bett läge.“ Interdisziplinäre Zusammenarbeit bedeutet regelmäßig Kompromisse, sie ist aufgrund des erhöhten Abstimmungsbedarfes zeitintensiv und sie erfordert es, immer wieder eigene fachliche Gewissheiten zu hinterfragen. Dies kann nervenaufreibend sein, zuweilen auch Konflikte mit sich bringen. Es kann bedeuten, dass es zu Missverständnissen kommt und sich gelegentlich schwer versöhnliche Positionen gegenüberstehen. Aber wer die Brille fachfremder Kolleg*innen aufsetzt, wird feststellen, dass diese häufig aus ganz anderer Perspektive auf eine Frage des Kinder- und Jugendschutzes blicken und sich die eigene Ansicht ändern kann. Und dies macht gerade den Wert der interdisziplinären Zusammenarbeit aus.

**»Let's paint the full picture!
Interdisziplinäre Zusammenarbeit
macht unsere Arbeit bunt und
lässt sie an Tiefe gewinnen. Durch
interdisziplinäre Zusammenarbeit
lassen sich bessere Lösungswege
entwickeln und ein umfassenderes
Bild zeichnen. Interdisziplinäre
Zusammenarbeit kann zuweilen
mühsam sein, aber sie lohnt!«**



Lösungsansätze

Sich gedanklich klarzumachen, dass es zum Wesen interdisziplinärer Zusammenarbeit gehört, dass unterschiedliche, teils konfligierende Meinungen aufeinandertreffen und somit auch Auseinandersetzung integraler Bestandteil des interdisziplinären Arbeitsprozesses ist, kann ein erster, wichtiger Schritt sein. Missverständnisse kann in der Folge vermeiden, wer am Anfang des Arbeitsprozesses genau festlegt, worüber man sprechen möchte: Nicht selten definieren die Disziplinen Phänomene unterschiedlich. Diese Begrifflichkeiten der jeweiligen Fachsprache sollte man gleich zu Beginn klären. Arbeitsergebnissen anderer Fachrichtungen zudem mit Neugier, Offenheit, Respekt und ohne Scheuklappen zu begegnen, ist ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor für den interdisziplinären Prozess.

Klar sein sollte auch, dass das Ergebnis einer interdisziplinären Zusammenarbeit eine ge-

meinsame Position sein kann, jedoch nicht sein muss: So wie es nicht den einen Weg zum Glück gibt, gibt es manchmal auch nicht die eine, allgemeingültige Position, auf die man sich verständigen kann. Der Wert der interdisziplinären Zusammenarbeit liegt gerade in solchen Fällen im Prozess: Sich intensiv mit abweichenden Positionen auseinanderzusetzen und um die beste Lösung für Kinder und Jugendliche zu ringen, kann helfen, die eigene Position immer wieder zu hinterfragen und zu schärfen.

Fazit

Interdisziplinäre Zusammenarbeit lebt vom Diskurs. Gerade Fachkräfte sollten sich den Wert des Diskurses – vor allem in Zeiten, in denen es die Gesellschaft mehr und mehr verlernt, konstruktiv zu streiten – immer wieder vor Augen führen. Denn gerade der Wett“streit“ um gute Ideen ist für einen bestmöglichen Kinder- und Jugendschutz unverzichtbar.



Dinah Huerkamp (AJS)

Die AJS NRW e. V. arbeitet seit vielen Jahren interdisziplinär auf dem Gebiet des Kinder- und Jugendschutzes.

Warum ist interdisziplinäre Zusammenarbeit so bedeutsam und was sind die wichtigsten Gelingensfaktoren?

Wesentliche Voraussetzung für einen effektiven Kinder- und Jugendschutz ist, dass er als gemeinsame, übergreifende Aufgabe verstanden wird. Niemand kann Expert*in für alles sein, alles wissen, alles kennen. Die AJS sieht die unterschiedlichen Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teammitglieder als wertvollste Ressource ihrer Arbeit an und fördert interdisziplinäres Arbeiten. Für uns ist es wichtig, über den eigenen Zuständigkeitsbereich hinauszublicken, die jeweiligen Aufgaben, Möglichkeiten und Arbeitsweisen der anderen sowohl zu kennen als auch anzuerkennen und die Zusammenarbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wenn Menschen mit unterschiedlichen Arbeitsmethoden und Fachkenntnissen aufeinandertreffen, eröffnen sich viele verschiedene Perspektiven auf Probleme. Das wiederum hilft dabei, kreative Lösungsansätze für komplexe Fragestellungen zu entwickeln, und erweitert Blickwinkel und Schutzmöglichkeiten.



Britta Schülke
Geschäftsführung

Dialogische Haltung und interdisziplinäre Zusammenarbeit: Wie passt das zusammen und wie kann die dialogische Haltung die interdisziplinäre Zusammenarbeit beflügeln?

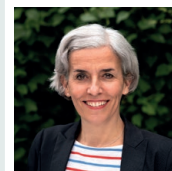
In unserer vorwiegend ergebnisorientierten Kultur ist eine gängige Annahme, dass wir effektiver sind, wenn wir Themen von ihrem Kontext trennen und sie isoliert betrachten. Der Dialog wählt bewusst einen ganzheitlichen Ansatz. Im Dialog betrachten wir Themen in Bezug auf den gesamten Kontext. Wir nehmen eine erweiterte Perspektive ein, versuchen wirklich, die Welt aus der Perspektive der anderen zu sehen. Wir beziehen bewusst andere, wesentliche Aspekte unseres Menschseins, unsere Gefühle und Lebenserfahrungen mit ein. Denn ein wichtiger Teil des Kontextes sind die Menschen mit ihrer subjektiven Wahrnehmung der Wirklichkeit. Wir nehmen die offene Haltung einer*s Lernenden ein, lassen uns auf Neues und Fremdes ein und wollen kreativ miteinander denken. Im Dialog bemühen wir uns, von Herzen zu sprechen, von dem, was uns wirklich bewegt. Dazu ist es hilfreich, Ich-Botschaften zu formulieren.



Susanne Philipp
stellv. Geschäftsführung,
Leitung Kommunikation,
Dialogprozessbegleiterin

Wie können die Grundsätze der gewaltfreien Kommunikation uns bei der interdisziplinären Zusammenarbeit helfen, konstruktiv miteinander zu streiten?

Menschen, die in einer Organisation arbeiten, entwickeln gemeinsame Werte, Normen, Wahrnehmungen und leben eine eigene Kultur. Gleichzeitig haben die Einzelnen persönliche Wünsche nach Einfluss und Macht, nach Anerkennung sowie nach Nähe und Distanz. Kommen nun in dieser Gemengelage verschiedene Professionen zusammen, die wiederum eigene Interessen haben, sind Konflikte vorprogrammiert. Daher kann es im Rahmen einer Schutzkonzeptentwicklung durchaus hilfreich sein, wenn sich alle Beteiligten auf das Modell der Gewaltfreien Kommunikation einigen. Das Konzept setzt auf Empathie und ein Miteinander, das Menschen verbindet. Vor allem in Konflikten sind die Beteiligten angehalten, emotional und sprachlich bei sich zu bleiben. Sie versuchen die Situation aus ihrer Sicht sachlich zu beschreiben, teilen ihre Gefühle und Bedürfnisse dazu mit und äußern eine Bitte, um einer Lösung näherzukommen. Nicht Recht behalten steht im Vordergrund, sondern es geht darum, die eigene Position klarzumachen und im Kontakt mit dem Gegenüber zu bleiben.



Dimitria Bouzickou
Fachreferentin für
Gewaltprävention,
Supervisorin DGSv