

ARBEITSHILFE

Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung zwischen Drogenhilfe, Jugendhilfe und medizinischer Versorgung

Herausgegeben von der Landeskoordinierungsstelle
Frauen und Sucht NRW, BELLA DONNA, 2015

Inhalt

- 3 Einführung
- 3 Warum diese Arbeitshilfe?
- 6 Das Bundeskinderschutzgesetz:
Einbezug von Suchtberaterinnen und –beratern
in den Kinderschutz
- 7 Aufbau dieser Arbeitshilfe
- 8 Kapitel 1: Erfolgsfaktoren für gelingende Kooperation
- 10 Was braucht Kooperation konkret?
- 13 Für Eilige: Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren
für gelingende Kooperation
- 14 Kapitel 2: Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung –
die einzelnen Schritte
- 14 Vorbemerkung
- 16 Modell einer erprobten Verfahrensweise
zur Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung
- 20 Inhalte einer Kooperationsvereinbarung
- 22 Wesentliche Merkmale der Kooperation

- 26 Literatur

Einführung

Warum diese Arbeitshilfe?

Die Auseinandersetzung mit der Lebenssituation von Kindern, die in suchtbelasteten Familien¹ aufwachsen, fordert Fachkräfte arbeitsfeld-, disziplin- und institutionsübergreifend.

Die Thematik an sich ist bereits hochkomplex. Hinzu kommt, dass die Auseinandersetzung mit Konsum und Abhängigkeit von Stoffen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutter- bzw. Elternschaft und der Versorgung der Kinder wie kaum ein anderes Thema das persönliche Wertesystem der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Institutionen berührt.

Die Belastungen, die diese Thematik nahezu zwangsläufig beinhaltet, wiegen schwer.

Fachliche Qualifikationen, Sorgfalt, Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit sowie die Bereitschaft zur Selbstreflexion sind nur einige der Anforderungen, die dieses Arbeitsfeld an die Handelnden stellt – unabhängig von der bereits vorliegenden Arbeitsverdichtung und -überlastung.² Eine weitere Herausforderung besteht in der erforderlichen Kooperation – dem gemeinsamen Handeln – von Institutionen, die kaum über eine Tradition der Zusammenarbeit verfügen, wie z.B. die Drogen- und die Jugendhilfe.

Auch mehr als 10 Jahre nach der erstmaligen Entwicklung einer verbindlichen Kooperationsvereinbarung zwischen Drogenhilfe, Jugendhilfe und me-

¹ Zum Sprachgebrauch: „Kinder aus suchtbelasteten Familien“ ist eine übliche Formulierung, verschleiert aber, dass es in diesem Arbeitsfeld erforderlich ist, auf unterschiedliche Zielgruppen und Lebenssituationen und entsprechend unterschiedliche Bedarfe zu reagieren: auf Mädchen und Jungen, Eltern, alleinerziehende Mütter und Väter.

² Gerber, Christine: Kinderschutz – von der Checkliste zur persönlichen Fall- und Prozessverantwortung, in: Körner, Wilhelm/Deegner, Günther (Hrsg.): Erfassung von Kindeswohl in Theorie und Praxis; Lengerich, 2011.

dizinischer Versorgung innerhalb der Stadt Essen im Jahr 2001³, ist es nun, im Jahr 2015, noch längst nicht selbstverständlich, dass flächendeckend in Deutschland die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen in diesem Arbeitsfeld systematisch strukturiert und organisiert ist.

Im Gegenteil – obwohl die Thematik „Kinder in suchtbelasteten Familien“ längst im Fokus der Fachdiskussionen steht und alle Beteiligten über die hohe Belastung, die mit diesem Arbeitsfeld einhergeht, berichten, gelingt es den Hilfesystemen nicht oder nur äußerst mühevoll, die erforderliche Zusammenarbeit miteinander verbindlich und strukturiert zu vereinbaren.

Die Gründe dafür sind sicherlich vielfältig und es darf tatsächlich nicht unterschätzt werden, dass es eines umfangreichen Ressourceneinsatzes bedarf, eine verbindliche Kooperationsvereinbarung miteinander vor Ort zu entwickeln: Bis sich der Gewinn einer gelingenden Kooperation für alle Beteiligten im beruflichen Alltag auszahlt, ist anfänglich ein umfangreicher Prozess sowohl innerhalb der eigenen Institution als auch zwischen den an diesem Prozess beteiligten Institutionen/Einrichtungen/Behörden nötig. Gleichzeitig sind Kooperationsstrukturen „pflegebedürftig“, dies gerade zu Anfang, wenn die Abläufe und Handhabung noch eher fremd, weil nicht geübt, sind.

Und auch wenn dieser Einsatz von Ressourcen schwierig erscheint – er lohnt sich!

Es zahlt sich besonders aus, Kooperationsbeziehungen zu einem Zeitpunkt zu entwickeln, zu pflegen und zu erproben, zu dem keine aktuelle Krisensituation vorliegt. So ist es eher möglich, grundsätzliche Zielklärungen in aller Ruhe vorzunehmen, sich persönlich oder zumindest als Institution kennen zu lernen und gegenseitiges Vertrauen zu entwickeln. In Krisensituationen kann es dann deutlich leichter gelingen, unkompliziert und effektiv zusammenzuarbeiten.

Bei bestehender oder drohender Kindeswohlgefährdung ist die Situation oft von hohem Zeit- und Handlungsdruck geprägt und somit spannungsgeladen. Erst in dieser Situation Kooperation einzufordern, ohne sich zuvor über ein gemeinsames Handeln verständigt zu haben, kann kaum gelingen. Unser beruflicher Alltag, Hektik, eine Überfülle von (auch organisatorischen) Aufgaben lassen oft keinen Raum für diese so bedeutende Komponente der Beziehungsgestaltung.

³ Landesfachstelle Frauen & Sucht NRW, BELLA DONNA: Modellprojekt „Ambulante Hilfen für drogenabhängige schwangere Frauen und Frauen mit Kindern“, Abschlussbericht; Essen, 2001.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahren haben gezeigt, dass es wenig zielführend ist, eine bestehende Kooperationsvereinbarung einer anderen Kommune/eines Kreises auf die Situation vor Ort einfach nur „umzuschreiben“, (schriftlich) kurz abzustimmen und dann zu erwarten, dass die Kooperation gelingt. Die Annahme, mit diesem Verfahren Ressourcen einzusparen, führt nahezu zielsicher zu dem Ergebnis, dass mit der/den jeweils anderen Institutionen/Einrichtungen/Behörden Kooperation nicht möglich ist. „Was die Vergangenheit ja schon immer gezeigt hat...“, bestätigt sich dann auf wenig konstruktive Weise.

Die Entscheidung, verbindlich und strukturiert kooperativ zu arbeiten, ist eine pragmatische Entscheidung. Sie bietet Chancen für die Zielgruppen, zu Verbesserungen zu gelangen und Chancen für das Hilfesystem, ein effektiveres Arbeiten mit diesen Zielgruppen zu erreichen. Gleichzeitig bezieht das am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Bundeskinderschutzgesetz (BKSchG) erstmals Mitarbeitende in Suchtberatungsstellen gesetzlich explizit in den Kinderschutz ein (→ Kapitel: *Das Bundeskinderschutzgesetz: Einbezug von Suchtberaterinnen und -beratern in den Kinderschutz*).

Mit dieser Arbeitshilfe möchten wir Mut machen, den Weg zur Entwicklung einer verbindlichen Kooperationsvereinbarung (miteinander) zu gehen und sich auf die erforderlichen Prozesse, die wir im Folgenden beschreiben, einzulassen. Ohne diese Prozesse, so zeigt die Praxis, wird Kooperation nicht gelingen und eher dazu führen, die historisch gewachsenen (Vor-) Urteile zwischen den Hilfesystemen, wie z.B. der Drogen- und der Jugendhilfe, zu verfestigen. Was allen Beteiligten dabei entgeht, ist der Gewinn, den gemeinsames Handeln (=gelingende Kooperation) nicht nur im Arbeitsalltag, sondern auch persönlich mit sich bringt.

Das Bundeskinderschutzgesetz: Einbezug von Suchtberaterinnen und -beratern in den Kinderschutz

Am 1. Januar 2012 ist das neue Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) in Kraft getreten, das „Gesetz zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen“.

Erstmals werden Mitarbeitende in Suchtberatungsstellen gesetzlich explizit in den Kinderschutz einbezogen: „Werden Beraterinnen oder Beratern für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist, in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so sollen sie mit dem Kind oder Jugendlichen und den Personensorgeberechtigten die Situation erörtern und, soweit erforderlich, bei den Personensorgeberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.“⁴

Das Gesetz führt weiter aus, dass z.B. Suchtberaterinnen und Suchtberater „zur Einschätzung der Kindeswohlgefährdung gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft [haben und] zu diesem Zweck befugt [sind], dieser Person die dafür erforderlichen Daten zu übermitteln“⁵, allerdings pseudonymisiert. Halten Mitarbeitende in Suchtberatungsstellen es zur Abwendung einer Kindeswohlgefährdung für erforderlich, dass das Jugendamt tätig wird, „so sind sie befugt, das Jugendamt zu informieren; hierauf sind die Betroffenen vorab hinzuweisen, es sei denn, dass damit der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen in Frage gestellt wird. Zu diesem Zweck sind [z.B. auch Suchtberaterinnen und -berater] befugt, dem Jugendamt die erforderlichen Daten mitzuteilen.“⁶

⁴ BKisSchG, § 4 Beratung und Übermittlung von Informationen durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung

⁵ ebenda

⁶ ebenda

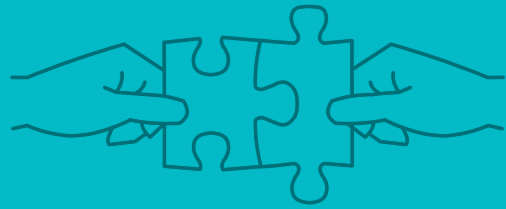
Aufbau dieser Arbeitshilfe

In Kapitel 1: „Erfolgsfaktoren für gelingende Kooperation“ werden die unabdingbar erforderlichen Kriterien für Kooperation, von der alle beteiligten Partner/innen⁷ profitieren, beschrieben. Hier finden Sie die zentralen Themen und Inhalte, die im Verlauf des Aushandelns verbindlicher Kooperationsstrukturen von Bedeutung sind. Sie sollen dabei unterstützen, sich der Sache vor dem Hintergrund eines tieferen Verständnisses anzunehmen.

In Kapitel 2: „Entwicklung einer Arbeitshilfe“ wird ein konkreter, erprobter und strukturierter Prozess zur systematischen Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung dargestellt. Anhand dieser Beschreibung ist es möglich, innerhalb von Kommunen, Kreisen etc. die jeweils erforderlichen Prozesse an die vor Ort bestehende Struktur anzupassen.

So kann diese Arbeitshilfe als Orientierung für einen erfolgversprechenden Prozess genutzt werden.

⁷ Sprachgebrauch: Die Forschung belegt, dass eine männliche Sprache Frauen in Sprache und Schrift unsichtbar macht. In den Arbeitsfeldern der Sucht-/Drogen- und Jugendhilfe sind deutlich mehr Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter beschäftigt. Wir verwenden aus diesem Grund durchgängig die weibliche und die männliche Schriftweise, auch wenn es einen Text etwas komplizierter zu lesen macht (vgl. u.a. Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion: „Zum geschlechterbewussten Sprachgebrauch“: http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.Infopapier_No3a.pdf).



1 Erfolgsfaktoren für gelingende Kooperation

Kooperation und Vernetzung sind Begriffe, die heute zwar oft benutzt werden, unter denen häufig aber unterschiedliche Dinge verstanden werden. Entsprechend ist die Wahrscheinlichkeit, dass mit diesen Begriffen unterschiedliche Erwartungen und/oder Vorstellungen verbunden sind, relativ hoch.

Als ein erstes und grundlegendes Problem lässt sich also das subjektiv oder auch kollektiv (z.B. als Team einer Einrichtung) unterschiedliche Verständnis von dem, was Kooperation eigentlich bedeutet bzw. bedeuten kann, identifizieren.

Hinzu kommt, dass wir alle über Erfahrungen mit Kooperation und Vernetzung verfügen – allerdings häufig nicht in einem verbindlich miteinander vereinbarten Rahmen, also ohne die für alle Beteiligten erforderliche Orientierung (das entsprechende „Gerüst“). Erleben wir diese Kooperationen als „nicht gelungen“, analysieren wir rückblickend selten die Gründe. Auf unser zukünftiges Verhalten wirken diese Erfahrungen dann häufig eher im Sinne einer Haltung, dass Kooperation mit dieser anderen Einrichtung und/oder Person „nicht möglich“ ist.

- **Erfolgsfaktor** *Nur wenn wir uns über unsere Erwartungen und Vorstellungen von dem, was wir jeweils unter Kooperation verstehen, verständigen, kann Kooperation gelingen und als „gelungen“ erfahren werden.*

Kooperationen sind für alle beteiligten Partner/innen mit Veränderungen verbunden. Zu Beginn bedeutet die Umsetzung von Kooperation ohne Frage einen zusätzlichen Aufwand an Ressourcen, v.a. Zeit und Energie. Ohne diesen Aufwand wird Kooperation nicht gelingen, das bedeutet:

- **Erfolgsfaktor** *Unabdingbar ist die eindeutige Entscheidung aller Beteiligten, die erforderlichen Ressourcen zur Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung einzusetzen.*

Wenn wir unseren Blick auf einzelne Institutionen wie z.B. die Sucht- und Drogenhilfe und die Jugendhilfe richten, dann müssen wir berücksichtigen, dass diese ihre je eigenen Handlungsregelungen und Systemlogiken haben: Aufgaben und Ziele sind unterschiedlich, ebenso wie die Organisationsstrukturen, die Arbeitsabläufe, die Organisationskultur und das jeweilige Selbstverständnis. Daraus ergeben sich zwangsläufig und folgerichtig Fragen nach dem Selbst- und Rollenverständnis.

Die Unterschiedlichkeiten zwischen den jeweiligen „Systemen“ bieten alleine schon zahlreiche Möglichkeiten für Unverständnis, Missverständnis und Enttäuschungen. Viele Kooperationsversuche scheitern nicht daran, dass die jeweiligen Kooperationspartner/innen unterschiedlich sind, sondern daran, dass die Unterschiede nicht gesehen und berücksichtigt werden und so eigene Maßstäbe und Orientierungen auf den/die Kooperationspartner/in übertragen werden. D.h.,

Erforderlich ist das Erkennen, Benennen und die Akzeptanz der Unterschiede, um einen Rahmen für gemeinsame Erfahrungen mit der Zusammenarbeit zu schaffen und zu gestalten.

Erfolgsfaktor ◀

Diese Prozesse sind pragmatische Prozesse. Unsere persönliche Haltung und Einstellung gegenüber dem jeweiligen Organisationssystem unserer Kooperationspartner/innen spielt dabei keine Rolle!

Eine weitere, oft nicht als solche erkannte, aber zentrale Wirklichkeit ist, dass Freundschaft für Kooperation ebenso wenig notwendig ist, wie eine Übereinstimmung in den persönlichen Haltungen, Einstellungen, Wünschen etc. der Menschen, die miteinander kooperieren (wollen/sollen). Gegenseitige Sympathie und gute kollegiale Beziehungen können aber dazu führen, dass Kooperationsabsichten und -prozesse leichter gelingen – und gelingende Kooperationsprozesse fördern umgekehrt wieder kollegiale Beziehungen. Damit hat Kooperation in hohem Maße auch einen beziehungsstiftenden Aspekt.

Entscheidender für den Erfolg einer langfristigen Kooperation als die Beziehungen der Kooperationspartner/innen untereinander ist jedoch der erlebbare Gewinn für jede/n Partner/in.

Kooperation muss allen Seiten helfen, ihre (Kern-) Aufgaben besser zu erfüllen. Und: Nicht alles wird oder muss „nur“ deshalb sofort perfekt funktionieren, weil wir uns entschieden haben, zu kooperieren. Entwicklungsprozesse sind nicht nur Bestandteil unserer Arbeit, sondern auch unserer individuellen Entwicklung.

Was braucht Kooperation konkret?

Damit Zusammenarbeit gelingt und für alle Seiten einen Gewinn bringt, müssen verschiedene Faktoren erfüllt sein:

Gegenseitige Akzeptanz und Respekt

Unabdingbare und notwendige Haltungen und Grundlagen für das gemeinsame Handeln (Kooperation) mit anderen Menschen sind gegenseitiger Respekt, das Vertrauen in die jeweilige fachliche Kompetenz und die Wertschätzung des Gegenübers.

Dafür dürfen wir es uns auch erlauben, zu sehen, dass unsere jeweiligen Arbeitsfelder (z.B. Drogenhilfe und Jugendhilfe) unterschiedliche Kompetenzen erfordern: So ist z.B. „die Jugendhilfe“ in einem anderen Rahmen mit der Thematik „Drogenabhängigkeit“ konfrontiert als „die Drogenhilfe“. Entsprechend ist „die Drogenhilfe“ gut beraten, ihre Kompetenzen zu dieser Thematik einzubringen – im Sinne einer pragmatischen und nicht entwertenden Haltung („der/die hat doch keine Ahnung“). Gleichzeitig erfüllt „die Jugendhilfe“ Aufträge, die sich von denen „der Drogenhilfe“ maßgeblich unterscheiden, was im positiven Fall dazu führen kann, „beide Seiten“ zu betrachten (und im negativen Sinn: „Die wollen doch nur über die Kinder ihre Klient/innen stabilisieren“).

Ein pragmatischer Blick führt hier zu einer Haltung der gegenseitigen Ergänzung, in der durchaus unterschiedliche Einschätzungen ihren Raum haben dürfen – entscheidend ist der Umgang mit diesen Unterschieden.

Gemeinsames Handeln im Rahmen von Kooperationen z.B. zwischen verschiedenen Institutionen/Einrichtungen/Behörden muss eingeübt werden. Dazu sind vom Prinzip her ganz simple Erfordernisse zu beachten:

- ▶ den/die Andere sehen und beachten;
- ▶ gemeinsame Aufmerksamkeit teilen;
- ▶ emotionale Resonanz zeigen;
- ▶ sich um verstehende Einfühlung (Empathie) bemühen.⁸

Jede/r Kooperationspartner/in muss die gleichen Rechte und Pflichten haben. Nur so kann z.B. vermieden werden, dass Abhängigkeiten voneinander entstehen oder die Partnerinnen und Partner innerhalb der Kooperation zu Konkurrentinnen und Konkurrenten werden.

⁸ Bauer, Joachim: Prinzip Menschlichkeit: Warum wir von Natur aus kooperieren; München, 2008.

Klare und eindeutige Zielvereinbarung

Eine Klärung der jeweiligen Ziele und der gewünschten Ergebnisse sowie das Herausarbeiten und Vereinbaren gemeinsamer Ziele der Kooperation ist die Grundlage, um den von allen Beteiligten angestrebten und für alle erstrebenswerten Status in den Fokus stellen zu können. Eine *ungefähre Verabredung* auf vage Kooperationsziele führt mit sehr großer Wahrscheinlichkeit zu Unzufriedenheit und Misserfolg.

Das bedeutet, dass die Erwartungen und Zielvorstellungen aller Partnerinnen und Partner vor Beginn der praktischen Zusammenarbeit so genau wie möglich formuliert werden müssen. D.h. konkret: Sowohl die jeweils eigenen Erwartungen und Zielvorstellungen als auch die des Teams und Trägers der jeweiligen Institution müssen reflektiert werden. Dieser Prozess kann bereits ein sehr wertvoller Bestandteil persönlicher und kollegialer Auseinandersetzung sein – wird aber leider nur selten geführt.

Teams müssen, wenn Erwartungen und Zielvorstellungen zwischen ihren Mitgliedern nicht übereinstimmen, miteinander Prozesse der Auseinandersetzung eingehen. Supervision, externe Moderation und/oder Beratung können hilfreiche Instrumente zur Begleitung dieser Prozesse sein. Das Ergebnis muss eine weitestgehende Übereinstimmung und Verständigung zwischen allen Mitarbeitenden einer Institution sein. Kooperation zwischen Institutionen kann nicht gelingen, wenn sich lediglich einzelne Mitarbeiter/innen als Kooperationspartner/in verstehen, aber keinen Rückhalt (zum gemeinsamen Handeln) auf der institutionellen Ebene haben.

Die einzelnen Kooperations-Maßnahmen, Termine etc. müssen eindeutig festgelegt sein. Nur dann wird die gemeinschaftliche Arbeit für alle Beteiligten nachvollziehbar, ihr Erfolg messbar und möglicherweise erforderliche Korrekturen können konstruktiv umgesetzt werden.

Sichtbarmachung des Nutzens

Es muss deutlich werden, worin der Nutzen für jede/n Kooperationspartner/in liegt. Eigennutz ist erlaubt! Er macht das Kooperationsinteresse glaubwürdiger und langfristig tragfähiger.

Jede/r Partner/in muss von der Kooperation profitieren können (die berühmte Win-win-Situation). Nur so ist von jedem/r Partner/in das gleiche Engagement zu erwarten.

Klare Definition und verbindliche Klärung von Ablauf und Zuständigkeiten

Orientierung und Transparenz für jede/n einzelne/n Beteiligten sind wesentliche Kriterien für ein gelingendes gemeinsames Handeln. Entsprechend müssen Zuständigkeiten für die einzelnen Arbeitsschritte klar und eindeutig benannt werden: wer tut was, wann, wie, mit wem.

Ebenso müssen Aufgaben und Kompetenzen klar und eindeutig verteilt werden. Konflikte um Zuständigkeiten, Missverständnisse, Doppelarbeiten oder liegen bleibende Arbeiten werden auf diese Weise vermieden.

Gleichzeitig entlastet diese Vorgehensweise und wirkt Überforderungssituationen im beruflichen Alltag entgegen. Und: Kooperation kann positiv erlebt werden.

Verbindlichkeit und Kontinuität

Feste Ansprechpartner/innen auf allen Seiten und eine verlässliche Struktur (schriftliche Vereinbarungen mit Absprachen über Vorgehensweisen und Abläufe etc.) schaffen Verbindlichkeit. Wenn die Kooperation auf längerfristige Zusammenarbeit und Kontinuität angelegt ist, investieren die einzelnen Partner/innen in der Regel mehr Energie, weil sich dies langfristig auszahlt.

Die Mitarbeiter/innen jeder Kooperations-Institution müssen die Kooperations-Ziele und -Maßnahmen kennen, akzeptieren und mittragen. Jede/r Partner/in muss sich gleichermaßen für die Kooperation engagieren, also Personalkapazität und Zeit zur Verfügung stellen.

Für Eilige: Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren für gelingende Kooperation

- ▶ Kooperation ist erst einmal nicht mehr als gemeinsam vereinbartes Handeln, zu dem alle, die beteiligt sind, bereit sein müssen.
- ▶ Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung vor Ort ist ein gemeinsamer Prozess aller beteiligten Institutionen/Einrichtungen/Behörden. So kann es gelingen, dass sich die unterschiedlichen Systeme (Institutionen/Einrichtungen/Behörden) mit ihren jeweiligen spezifischen Aufträgen, Aufgaben und Angeboten am ehesten miteinander vertraut machen und die Kooperationsvereinbarung gemeinsam tragen.
- ▶ Es braucht (personelle und zeitliche) Ressourcen für die Entwicklung von Kooperationsvereinbarungen vor Ort und eine eindeutige Träger- bzw. institutionelle Entscheidung für die erforderlichen Prozesse.
- ▶ Kooperation (=gemeinsames Handeln) wird nur dann gelingen können, wenn die Beteiligten sich mit einer Haltung von Akzeptanz und gegenseitigem Respekt begegnen (können).
- ▶ Es braucht klare miteinander vereinbarte Ziele; eindeutig definierte, miteinander ausgehandelte Rollen, Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten für das Gelingen gemeinsamen Handelns.
- ▶ Kontinuität und Engagement sind erforderlich sowohl für die Entwicklung und Umsetzung als auch für das Einüben und die Pflege gemeinsamen Handelns (Kooperation).
- ▶ Kooperation muss systematisch erarbeitet, vorbereitet und ausgewertet bzw. überprüft werden – dann sind die Chancen, dass sie gelingen kann, gut und es kann darauf aufgebaut werden.

Kooperation bietet uns die Chance, gemeinsam effektiver im Sinne unserer Arbeitsaufträge zu handeln.



2 Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung – die einzelnen Schritte

Vorbemerkung

Die Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung kann mit unterschiedlichen Verfahren und/oder Möglichkeiten erfolgen.

Die hier vorgestellte Struktur hat sich seit mehr als 10 Jahren als erfolgreich bewiesen. Es wird empfohlen, die Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung als einen durchaus umfangreichen Arbeitsauftrag anzusehen, für den ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen.

Diese einzubringenden Ressourcen werden sich mit einem ausgesprochen großen Gewinn zu einem späteren Zeitpunkt „auszahlen“.

Eine Kooperationsvereinbarung ohne die entsprechenden Prozesse untereinander und miteinander festzuschreiben, führt – auch das zeigen die Erfahrungen – zu späteren Konflikten, die dann wiederum nicht nur umfangreiche Ressourcen einfordern, sondern auch häufig die Motive und Intentionen zur strukturierten Zusammenarbeit ermüden.

Eine Kooperationsvereinbarung kann nur dann ein erfolgreiches Arbeitsmittel sein, wenn sie *verbindlich*, d.h. auf Träger-/Leitungsebene eindeutig befürwortet und unterstützt wird.

Gleichzeitig benötigt sie in allen Teams der beteiligten Institutionen/Einrichtungen/Behörden Akzeptanz und den Umsetzungswillen. Beides gelingt am ehesten, wenn alle Ebenen (Träger, Leitung, Team) in den gesamten Prozess einbezogen werden (zu unterschiedlichen Zeitpunkten/Prozess-Schritten).

Die hier vorgestellte Kooperationsvereinbarung bezieht die betroffenen Mütter/Väter/Eltern zu einem frühen Zeitpunkt in die Prozesse ein. Dieser Strategie liegt die Haltung zu Grunde, die Betroffenen darin zu stärken, ihre

Verantwortung – in diesem Fall als Mutter oder Vater – zu verstehen und wahrzunehmen, sich weniger ohnmächtig denn als aktiv Handelnde zu verstehen. Mit dieser ressourcenorientierten Intervention kann es, so zeigen die Erfahrungen aus der Praxis, den Betroffenen eher gelingen, möglichen Unterstützungsbedarf als solchen zu verstehen und Hilfe auch tatsächlich anzunehmen. Gleichzeitig können Mütter/Väter/Eltern lernen zu verstehen, dass sie bzw. ihr Handeln Einfluss auf die Entwicklung der jeweiligen Situation nimmt, insbesondere dann, wenn es darum geht, ob ihr/e Kind/er bei ihnen leben können.

Ebenso können diese Prozesse auch schneller verdeutlichen, ob an tatsächlich vorhandene Ressourcen der Betroffenen angeknüpft werden kann.

Ein Mangel an Bindungsfähigkeit und Erziehungskompetenz, ein fehlendes Verständnis für die Bedürfnisse von Kindern sind keine zwangsläufigen Merkmale von Menschen, die Mutter oder Vater *und* suchtmittelabhängig sind. Dennoch liegen Bindungsstörungen bei einem großen Teil der Frauen und Männer mit einem problematischen Substanzkonsum vor.⁹ Menschen mit Bindungsstörungen verfügen nur über eingeschränkte Ressourcen, ihren Kindern Bindungssicherheit zu vermitteln.

⁹ Siehe z.B.: Gahleitner, Silke B.: Neue Bindungen wagen: Beziehungsorientierte Therapie bei sexueller Traumatisierung; München, 2005.

Modell einer erprobten Verfahrensweise zur Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung

Hilfreiche Struktur

Die Entwicklungsphase einer Kooperationsvereinbarung benötigt bereits eine verbindliche Struktur, um effektiv und erfolgversprechend arbeiten zu können. Als Grundlage empfiehlt sich folgendes Modell:



Vorbereitungsgremium:

Es empfiehlt sich, eine Vorbereitungsgruppe einzurichten. Sie sollte aus je 1 Vertreter/in der beteiligten Arbeitsfelder (Drogen- und Jugendhilfe, günstigenfalls auch: medizinische Versorgung/Krankenhäuser; Entbindungs-, Kinderklinken) bestehen.

Die Aufgaben dieses Gremiums sind: die Vor- und Nachbereitung sowie Moderation der Arbeitstreffen des Kooperationsgremiums (siehe unten); die Einladung zu den Arbeitstreffen; die Dokumentation der Prozesse, Ergebnisse und Absprachen (Protokolle); die Verschriftlichung der Kooperationsvereinbarung (als Entwurf).

Kooperationsgremium:

Dieses Gremium sollte sich aus mindestens 1 Vertreter/in aller beteiligten Institutionen zusammensetzen.

Die Aufgaben sind die Entwicklung der Inhalte einer Kooperationsvereinbarung; die Abstimmung mit allen Beteiligten und die Rückkoppelung der Prozesse und Arbeitsergebnisse in die jeweiligen Teams.

Untergruppen (einrichtungintern):

Ausgesprochen förderlich für die Auseinandersetzungsprozesse einzelner Mitarbeitender sowie für die jeweiligen Teams ist die Bildung von Untergruppen, die einrichtungintern in den beteiligten Institutionen/Einrichtungen/Behörden (Jugendhilfe, Drogenhilfe, medizinische Versorgung/Krankenhäuser; Entbindungs-, Kinderklinken) arbeiten.

Die Aufgaben sollten parallel bearbeitet werden und umfassen zum Beispiel die Auseinandersetzung mit vorgegebenen Fragestellungen (→ z.B.: „Leitfragen“).

Leitfragen

Die Erfahrung zeigt, dass es erforderlich ist, spezifische Themen jeweils zunächst in den beteiligten Institutionen *intern* und anschließend miteinander zu klären, um gemeinsames Handeln (Kooperation) zu entwickeln. Dazu bieten sich die folgenden Leitfragen an. Sie sollten

1. in allen Untergruppen (optimal: parallel) – also einrichtungintern – erörtert werden, und dann
2. anschließend im Kooperationsgremium vorgestellt und diskutiert werden. Möglicherweise ergibt sich im Kooperationsgremium der Bedarf, einzelne Fragestellungen noch einmal in die Untergruppen zurück zu geben.

Hilfreiche
Struktur:
Gremien

Auch wenn diese Prozesse zeitintensiv sind, sind sie dennoch von elementarer Bedeutung für die zukünftige strukturierte Zusammenarbeit.

Als Leitfragen sollten erörtert werden:

- ▶ Welche Haltung gegenüber drogenabhängigen/suchtmittelabhängigen Müttern/Vätern/Eltern besteht bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
- ▶ Wie sehen die gegenseitigen Erwartungen innerhalb des Hilfesystems aus?
- ▶ Welche Datenschutz- und Schweigepflichtbestimmungen sind zu berücksichtigen?
- ▶ Worüber muss gegenseitig informiert werden, worüber nicht?
- ▶ Worüber müssen die Zielgruppen informiert werden?
- ▶ Was ist zur Basisversorgung eines Kindes erforderlich?
- ▶ Welche weiteren inhaltlichen Aspekte muss eine Kooperationsvereinbarung behandeln?

Weitere Fragestellungen, die sich aus den einrichtungsinternen Diskussionen ergeben, sind z.B.:

- ▶ Welche Kommunikationswege bestehen innerhalb/zwischen den jeweils beteiligten Institutionen?
- ▶ Was muss/möchte ich von der jeweils anderen Institution/Einrichtung wissen (Verfahrensabläufe, Arbeitsfelder etc.)?
- ▶ Was ist der jeweilige Gewinn einer Kooperationsvereinbarung?
- ▶ Was passiert, wenn nicht alle mitmachen? Wie kann Überzeugungsarbeit aussehen und geleistet werden?



Die Fragestellungen, die in den Untergruppen entstehen und diskutiert werden, bieten in der Regel einen großen Nutzen für die Zusammenarbeit, vor allem dann, wenn sie offen im Kooperationsgremium diskutiert werden dürfen und eine Bewertung im Sinne eines konstruktiven Nachfragens gewünscht ist. Wenn diese „Kultur“ geschaffen werden kann, profitieren alle Institutionen von gegenseitiger Transparenz. Diese führt zu besserer Kommunikation und entsprechend auch zu verbesserter Koordination.

Eine Orientierung können bereits bestehende Kooperationsvereinbarungen sein.

Die Ziele der Auseinandersetzungen in den jeweiligen Untergruppen sind:

Transparenz/Vermeidung von Missverständnissen

Die beteiligten Institutionen untereinander haben häufig wenig Einblick in die jeweiligen Strukturen, Angebote und Hilfsmöglichkeiten der anderen Institutionen.

*gegenseitige
Transparenz/
Vermeidung von
Missverständnissen*

Gegenseitige Kenntnisse über die Arbeitsweisen und die Haltungen zur Thematik – insbesondere die Haltung gegenüber Müttern/Vätern/Eltern – sind oft nicht vorhanden (häufig auch nicht in Teams innerhalb einer Institution).

Klärung gegenseitiger Erwartungen

Gegenseitige Erwartungen der beteiligten Institutionen aneinander sind selbstverständlich und legitim. Problematisch ist eher, dass diese manchmal eher diffus und häufig nicht ausgesprochen und/oder nicht auf ihre Fakten überprüft werden. Die Klärung dieser Erwartungen hilft, Enttäuschungen zu vermeiden.

*Klärung
gegenseitiger
Erwartungen*

Klärung von Handlungsfragen

Die Haltung gegenüber Frauen, die drogen-/suchtmittelabhängig und schwanger sind bzw. die Haltung gegenüber Müttern/Vätern/Eltern mit einer Suchtmittelbelastung sind häufig auch in Teams innerhalb einer Institution nicht umfangreich ausgetauscht, diskutiert und bekannt.

*Klärung von
Handlungsfragen*

Da die Haltung in diesem Arbeitsfeld von elementarer Bedeutung ist, ist ein Prozess der Auseinandersetzung insgesamt hilfreich für jede Institution (und alle Mitarbeitenden).

Innerhalb dieser Prozesse kann z.B. auch Fortbildungsbedarf o.ä. erkannt werden, der ansonsten nicht deutlich werden würde.

*„Nebenprodukte“
Klärung von Quali-
fierungsbedarf*

Gleichzeitig fehlt in Teams häufig die Zeit für eine inhaltliche Auseinandersetzung mit spezifischen Frage-/Aufgabenstellungen und/oder Themen. Da das hier vorliegende Arbeitsfeld hoch komplex ist und zwangsläufig auch die jeweils persönlichen Einstellungen berührt, ist ein fachlicher Austausch insgesamt für alle Mitarbeitenden ein Gewinn für die Arbeit. Gleichzeitig kann bei der konkreten „Fallbearbeitung“ schneller eine fachliche Einschätzung der Kollegen/innen eingeholt werden.

*Inhaltliche,
thematische Ausein-
andersetzung*

Diese Prozesse sind hilfreich für die Praxis in diesem Arbeitsfeld.

Abschließend

Wenn die entstandene Kooperationsvereinbarung in einem *Vertrag* formuliert wird, in dem auch die perspektivisch weiter zu führenden Aufgaben des Kooperationsgremiums (Überprüfung der Handhabung; Modifizierung bei Um-

Verbindlichkeit

setzungsproblemen etc.) und die Dauer des Vertrags benannt werden, wird deutlich, dass es sich um eine Vereinbarung handelt, die nicht nur individuell von engagierten Mitarbeitern/innen getragen wird. So kann auch gewährleistet werden, dass auf Trägerebene eine *verbindliche Grundlage* für dieses Arbeitsfeld erstellt wird und zum Beispiel auch bei Personalwechsel diese Arbeitsweise konzeptionell erhalten bleibt.

Empfehlung Diesen Vertrag auf Direktor/innen-, Leitungs-, Geschäftsführungs- bzw. Vorstandsebene von allen beteiligten Trägern unterzeichnen lassen!



Hierbei ist es entscheidender, dass die Absprachen einen „offiziellen Charakter“ erhalten, als dass eine juristische Verbindlichkeit erreicht wird. Dies bedeutet auch, dass die Nicht-Einhaltung der Verabredungen durch einzelne Mitarbeiter/innen keine juristischen Folgen hat.

Inhalte einer Kooperationsvereinbarung

Grundlage Die *Einigung* auf die Zielgruppen und die gemeinsamen Ziele bilden die Grundlage zur Erarbeitung einer Kooperationsvereinbarung.

Definition der Zielgruppen und Ziele = Transparenz, Klarheit, gemeinsames Verständnis aller Beteiligten Mit der *Definition der Zielgruppen und der Ziele* sollte der kleinste gemeinsame Nenner erreicht werden, auf dem sich die verschiedenen Bereiche unter Wahrung ihrer unterschiedlichen Aufgaben einigen können.

Eine *Voraussetzung zur Erreichung der Ziele* ist die Sicherstellung der *Basisversorgung* eines Kindes.

Verständigung über Basiskriterien = Transparenz, Klarheit, gemeinsames Verständnis aller Beteiligten = Entlastung aller Beteiligten Die Verständigung auf Basiskriterien ist ein weiterer inhaltlicher Bestandteil der Kooperationsvereinbarung. Denn über zentrale Fragen – wie Kindeswohl zu definieren ist und wann das Kindeswohl gefährdet ist – bestehen häufig keine Absprachen. Diese sind jedoch maßgeblich für ein gemeinsames Handeln aller beteiligten Kooperationspartner/innen.

Mit der Einigung auf Basiskriterien wird von den Kooperationspartnern/innen ein *Minimalbedarf* anerkannt, der für das Aufwachsen eines Kindes erforderlich ist. Diese Kriterien sind für die Beteiligten innerhalb der Kooperation eine Orientierung: messbar, überprüfbar und miteinander – „im Vorfeld“ abgestimmt.

Diese Abstimmung ermöglicht die übereinstimmende Einschätzung einer Situation, in diesem Fall der Situation der betroffenen Kinder. D.h. auch, dass zwischen den beteiligten Institutionen ein Prozess der Verständigung leichter geschaffen werden kann, z.B. aufgrund der unterschiedlichen Informationen über die Situation der Kinder, die sich häufig aus den Aufträgen der Beteiligten ergeben (Beispiel: die Mitarbeiter/innen der Jugendhilfe sehen die häuslichen Verhältnisse, die Mitarbeiter/innen der Drogenhilfe eher selten oder gar nicht).

Eine Verständigung auf Basiskriterien bedeutet *nicht*, dass alle Kooperationspartner/innen diese Kriterien überprüfen müssen (können). Vielmehr drückt diese gemeinsame Abstimmung insbesondere gegenüber den Zielgruppen aus, dass alle Kooperationspartner/innen die gleichen Kriterien anlegen (= „an einem Strang ziehen“).

Als Grundlage für diesen Prozess können Kriterien genutzt werden, die in Amsterdam von dem „Büro Kinder drogenabhängiger Eltern“ bereits in den 1980er Jahren entwickelt wurden:

- ▶ eine Wohnung mit Wasser, Strom und Heizung, in der z.B. keine extreme Verschmutzung (Müllreste, Schimmel oder Erbrochenes etc.) vorzufinden ist,
- ▶ die Absicherung des Lebensunterhaltes,
- ▶ die Gewährleistung von ärztlicher Versorgung z.B. durch die Einhaltung der Vorsorgeuntersuchungen oder das Befolgen ärztlicher Anordnungen,
- ▶ die Sicherung der Aufsichtspflicht durch eine kontinuierliche Bezugsperson für das Kind,
- ▶ ein strukturierter Alltag mit regelmäßiger täglicher Versorgung des Kindes (ausreichende altersgemäße Ernährung, ein verlässlicher, kindgerechter Tag-Nacht-Rhythmus),
- ▶ ausreichende pädagogische Förderung und emotionale Zuwendung (z.B. sollte Spielzeug vorhanden sein und tagesstrukturierende Angebote wie Kindergärten sollten genutzt werden; der Schulalltag muss geregelt sein und bei Bedarf eine Förderung durch pädagogische und/oder therapeutische Einrichtungen in Anspruch genommen werden).

Basiskriterien



Die Basiskriterien beschreiben keine absoluten Vorgaben, sie beinhalten den erforderlichen Ermessensspielraum für die Mitarbeiter/innen, um individuell Entscheidungen treffen zu können. Gleichzeitig entlasten sie persönliche Entscheidungen in dem Wissen, dass Kriterien zur Beurteilung einer Situation innerhalb der Kooperationsbeziehungen abgestimmt sind.

Die zuständigen Mitarbeiter/innen sind gefordert, sich damit auseinander zu setzen, welche konkreten Erwartungen sie an die Mütter/Väter/Eltern stellen.

Dieser Prozess ist sowohl einrichtungsintern als auch einrichtungsübergreifend ein konstruktiver und bedeutender Prozess, der sowohl die Auseinandersetzung mit den Fragen nach einer grundlegenden Basis für die Versorgung bzw. ein gemeinsames Leben mit Kind/ern fördert als auch die jeweils persönlichen Haltungen und Erwartungen verdeutlicht.

Gleichzeitig führen diese Auseinandersetzungen dazu, dass Teams und Einrichtungen weitestgehend *übereinstimmend* zu gemeinsamen Anforderungen gelangen und dadurch die Basiskriterien auch konsequent einheitlich vertreten können – z.B. gegenüber den Zielgruppen. Zugleich bieten sie für alle Mitarbeitenden eine eindeutige Orientierung.

Die Erwartungen an die Erfüllung der Basiskriterien müssen mit den betroffenen Müttern/Vätern/Eltern möglichst konkret und deutlich besprochen werden, damit diese die an sie gestellten Anforderungen kennen. Darüber sollte möglichst frühzeitig informiert werden, um den Kontakt zur Mutter/zum Vater von Anfang an klar und offen zu gestalten.

Für die Mitarbeitenden der beteiligten Institutionen ist es ausgesprochen hilfreich, wenn die Basiskriterien als eine für alle Beteiligten verbindliche Grundlage formuliert sind.

Auch für die Mütter/Väter/Eltern gibt es eine Orientierung, da die Minimal-Anforderungen an die Versorgung ihrer Kinder *von allen beteiligten Institutionen gleichermaßen, übereinstimmend und konkret* formuliert werden.

Gerade zu Beginn einer Betreuung zum Beispiel durch die Jugendhilfe oder im Krankenhaus ist der Kontakt seitens der Mutter/des Vaters häufig durch Misstrauen und Angst geprägt. Je eher die Mutter/der Vater über die Erwartungen an sie und über Hilfsangebote der jeweiligen Institutionen informiert wird/werden, desto schneller kann eine Konzentration auf die Versorgung des Kindes erfolgen.

Wesentliche Merkmale der Kooperation

Verantwortung

Die Verantwortung dafür, dass Mütter/Väter/Eltern Vertrauen in die Beratungs- und Hilfsangebote entwickeln können, liegt bei den beteiligten Institutionen.

Sie müssen daher einen wertschätzenden Rahmen und entsprechenden Umgang mit Müttern/Vätern/Eltern und Kindern schaffen, um diese auch tatsächlich zu erreichen.

Eine weitere Aufgabe der Kooperationspartner/innen besteht darin, den Hilfeprozess so zu gestalten, dass eine Mitbestimmung der Mütter/Väter/Eltern gewährleistet wird.

Mitbestimmung
der Betroffenen

Kooperation zwischen den Hilfesystemen gelingt deutlich leichter, wenn auch eine kooperative Beziehung zu den Müttern/Vätern/Eltern entwickelt werden kann. Da diese aufgrund ihrer Erkrankung häufig keine Kompetenzen für eine (kooperative) Beziehungsgestaltung mitbringen, liegt die Verantwortung für die Beziehungsgestaltung bei den beteiligten Institutionen.

Kooperative
Beziehungen

Als geeignet wird hierfür die Hilfeforenz¹⁰ erachtet, in die die Mütter/Väter/Eltern *stets* miteinbezogen werden.

Hilfeforenz¹⁰

Mit der Durchführung der Hilfeforenzen wird ein kontinuierlicher Hilfeprozess angestrebt. Ausgehend von einer Situationsanalyse soll der Hilfebedarf von Mutter/Vater/Eltern und Kind in einem regelmäßigen, verbindlichen Austausch aktualisiert werden.

Dazu wird vorgeschlagen, diesen regelmäßigen Austausch mit allen jeweils aktuell beteiligten Mitarbeiter/innen sowie der Mutter/dem Vater/den Eltern zu organisieren, möglichst auch ohne negativen Anlass. Hierbei ist das Ziel, allmählich das Vertrauen der Mütter/Väter/Eltern in das Hilfesystem zu stärken. Damit ist beabsichtigt, dass die Mütter/Väter/Eltern sich dann gegebenenfalls in einer Krisensituation frühzeitiger an die ihnen bereits bekannte Mitarbeiterin oder an den Mitarbeiter wenden.



Von den Hilfeforenzen werden Ergebnisprotokolle für alle Beteiligten erstellt. Hierin werden Aufgaben festgelegt und Verantwortliche benannt. Diese Ergebnisprotokolle bilden die Grundlage für mögliche weitere Hilfen.

Ergebnisprotokolle
Verbindliche Festlegung von Aufgaben und Verantwortung

Diese Praxis ist der Jugendhilfe nicht fremd – für die Sucht-/Drogenhilfe ist dieser Weg dagegen in der Regel neu.

Die praktische Durchführung der Kooperation sollte in der Kooperationsvereinbarung in Form eines Ablaufplans dargestellt werden: Aus der Sicht jedes Bereiches wird eine mögliche Betreuungssituation geschildert. Hierbei werden

Ablaufpläne

¹⁰ Im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache wird der Begriff der „Hilfeforenz“ statt des Begriffes „Helferkonferenz“, der Frauen ausschließt, verwendet.

die häufigsten Ausgangssituationen und entsprechende Handlungsempfehlungen beschrieben. Ebenso wird das jeweilige Ziel der Handlungsempfehlung erläutert.

Auseinandersetzung
Transparenz
Orientierung

Diese Ablaufpläne bieten einerseits einen relevanten Auseinandersetzungsprozess – sowohl einrichtungintern (Untergruppen) als auch übergreifend (Kooperationsgremium). Sie schaffen Transparenz bezogen auf Haltungen, Angebote und Strukturen und bieten Orientierung für alle Mitarbeitenden der beteiligten Institutionen/Einrichtungen/Behörden zum konkreten Umgang mit einer strukturierten Kooperation.

Datenschutz

Eine Auseinandersetzung mit der Thematik des Datenschutzes wird nicht nur bei der Entwicklung einer strukturierten Kooperation empfohlen; Datenschutz sollte auch als einer der Inhalte in der Kooperationsvereinbarung genannt werden. Eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik wird sowohl für die Untergruppen als auch für das Kooperationsgremium dringend empfohlen – nicht ausschließlich aus sachlichen (Verständnis-) Gründen, sondern vielmehr aus den oftmals bereits im Vorfeld bestehenden eher ideologisch und emotional besetzten Konflikten. Eingang in die Kooperationsvereinbarung sollten folgende Aspekte finden:

Weitergabe von
Daten

Eine Weitergabe von Daten ist ausschließlich mit Zustimmung der Betroffenen möglich. Hierzu muss eine Entbindung von der Schweigepflicht vorliegen (außer bei akuter Kindeswohlgefährdung).

Strafrechtliche
Konsequenzen

Die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen haben *gleichermaßen Gültigkeit für alle Mitarbeitenden aller beteiligten Institutionen* und sind mit Sorgfalt zu behandeln – u.a. aufgrund der möglichen strafrechtlichen Konsequenzen für alle diejenigen, die fahrlässig mit diesen gesetzlichen Bestimmungen umgehen.



Eine Gefahr für das Gelingen einer strukturierten Kooperation liegt also definitiv vor, wenn Erwartungen an kooperatives Arbeiten gesetzliche Grundlagen, wie z.B. die datenschutzrechtlichen Bestimmungen, außer Kraft setzen würden.

Die Praxis zeigt, dass die Erteilung der Schweigepflichtentbindung von dem Kontakt der Mutter/des Vaters/der Eltern abhängig ist, der zu der/dem jeweiligen Mitarbeitenden besteht – hier entscheidet sich wesentlich, ob die/der

betroffene Frau/betroffene Mann/betroffenen Eltern Vertrauen auch in die Institution mitbringen.

Ist es der Mitarbeiter/in gelungen, der Mutter/dem Vater/den Eltern Einsicht in diese Arbeitsweise zu vermitteln („wir alle arbeiten in einem Kooperationsverbund“), hat sie keine oder weniger Probleme mit einer Einwilligung zur Schweigepflichtentbindung.

Bei der Weitergabe von Daten sind die Mitarbeitenden gefordert, eigenverantwortlich und sorgfältig mit der oft vorhandenen Fülle von Informationen umzugehen, die über die Betroffenen vorliegen.

Bei Unsicherheiten, Unklarheiten und/oder strittigen Diskussionen zum Thema Datenschutz im Laufe der Entwicklung einer Kooperationsvereinbarung bietet sich externe Beratung (Fortbildung) durch für diese Thematik spezialisierte Jurist/innen als ausgesprochen hilfreiche Methode an.

Strukturelle Rahmenbedingungen

Die Arbeit mit den Zielgruppen fordert strukturelle Rahmenbedingungen, die von Seiten des Trägers/der Leitung für dieses Arbeitsfeld verbindlich zu etablieren sind:

- ▶ die Bereitstellung von Räumen, in denen ungestört mit den Müttern/Vätern/Eltern und ihren Kindern gearbeitet werden kann (für die Drogenhilfe gilt hier insbesondere: niedrighschwellige Einrichtungen/Angebote sind keine Orte für Kinder!),
- ▶ für die Kinder entsprechende Betreuung und Spielmaterialien,
- ▶ das Erstellen von themen- und angebotsspezifischem Informationsmaterial der jeweiligen Institutionen sowohl für die Zielgruppen als auch für das Hilfesystem,
- ▶ im Rahmen der Datenerfassung/Dokumentation eine konsequente Berücksichtigung der Kategorie „Geschlecht“ (Mann/Frau/Junge/Mädchen),
- ▶ Förderung der Bereitschaft der Mitarbeitenden zur Teilnahme an Fortbildungen – aktive Förderung zur Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsangeboten; auch mit dem Ziel, Entwicklungsprozesse zur eigenen Haltung bezüglich der Thematik bei den Mitarbeiter/innen anzuregen,
- ▶ Förderung von Fallbesprechungen und Supervision für die Mitarbeitenden innerhalb der Institution,
- ▶ Benennung von verantwortlichen Mitarbeiter/innen für den Arbeitsbereich mit dem Ziel, die Kontinuität des Arbeitsgebiets zu gewährleisten.

Sorgfalt bei der
Weitergabe von
Daten

Qualifizierung

Minimal-
anforderungen

Literatur

Bauer, Joachim: Prinzip Menschlichkeit. Warum wir von Natur aus kooperieren. Heyne, München, 2008.

BELLA DONNA: „Implementierung von Angeboten für suchtblastete Mütter/Väter/Eltern und deren Kinder – Voraussetzungen und Anforderungen an die ambulante Sucht- und Drogenhilfe“. Dokumentation der Arbeitsergebnisse des Fachgesprächs vom 14. März 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit, Essen, 2013; <http://www.belladonna-essen.de/publikationen/fachartikel-berichte-broschueren/>

Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG): <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=119832.html>

Gahleitner, Silke B.: Neue Bindungen wagen: Beziehungsorientierte Therapie bei sexueller Traumatisierung. Ernst Reinhardt Verlag, München, 2005.

Gerber, Christine: Kinderschutz – von der Checkliste zur persönlichen Fall- und Prozessverantwortung. In: Körner, Wilhelm/Deegener, Günther (Hrsg.): Erfassung von Kindeswohl in Theorie und Praxis. Pabst, Lengerich, 2011; S. 294-327.

Landesfachstelle Frauen & Sucht NRW, BELLA DONNA: „Drogenabhängige Mütter – innovative Wege der Kooperation zwischen Drogenhilfe, Jugendhilfe und Kliniken“. Dokumentation der Fachtagung, Essen, 2002.

Landesfachstelle Frauen & Sucht NRW, BELLA DONNA: Modellprojekt „Ambulante Hilfen für drogenabhängige schwangere Frauen und Frauen mit Kindern“. Abschlussbericht, Essen, 2001.

Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion: Zum geschlechterbewussten Sprachgebrauch. http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.Infopapier_No3a.pdf.

Die „Essener Kooperationsvereinbarung“ wird zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeitshilfe überarbeitet. Die aktuelle Fassung ist hier zu finden: <http://www.belladonna-essen.de/publikationen/fachartikel-berichte-broschueren/>

Impressum

Essen 2015

Herausgeberin:
Landeskoordinierungsstelle Frauen und Sucht NRW, BELLA DONNA
Kopstadtplatz 24-25
45127 Essen
Telefon: 0201. 24 84 17-1/-2
Fax: 0201. 22 28 72
E-Mail: info@belladonna-essen.de
Internet: www.belladonna-essen.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Martina Tödtte
Dr. Christiane Bernard

Gestaltung: studioselzam

Die Landeskoordinierungsstelle Frauen und Sucht NRW, BELLA DONNA, wird gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

Copyright © 2015 by
Landeskoordinierungsstelle Frauen und Sucht NRW, BELLA DONNA

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, sind der Herausgeberin vorbehalten. Ein Abdruck kann nur mit schriftlicher Genehmigung der Landeskoordinierungsstelle Frauen und Sucht NRW, BELLA DONNA, und unter Angabe der Quelle erlaubt werden.

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen





Landeskoordinierungsstelle
Frauen und Sucht NRW, BELLA DONNA
Kopstadtplatz 24-25
45127 Essen
Telefon: 0201. 24 84 17-1/-2
Fax: 0201. 22 28 72
info@belladonna-essen.de
www.belladonna-essen.de

Fachportal BELLA DONNAweb zum
Thema „Mädchen, Frauen und Sucht“:
www.belladonnaweb.de