

# INPRO Handbuch



GD-Bildung und Kultur  
Programm für lebenslanges Lernen



Lerninhalte und -methoden  
für das Training von  
Interprofessionalität in der  
Kinderbetreuung

[www.inpro-childcare.eu](http://www.inpro-childcare.eu)

<b>1. Warum ist Interprofessionalität aktuell?</b>		<b>3. Wo kommt Interprofessionalität zum Einsatz?</b>		<b>5. Methoden</b>	
<b>Von Professionalität zur Interprofessionalität: Stärke entwickeln im gemeinsamen Handeln</b>	<b>4</b>	<b>CaseManagement</b>	<b>27</b>	<b>Der Methodenpool – Einführung</b>	<b>42</b>
<b>Familienzentren: Das neue Bild von Kindertageseinrichtungen</b>	<b>5</b>	<b>Bildungs- und Entwicklungsdokumentation</b>	<b>28</b>	<b>Beispiel A: Interprofessionelle Teamsitzung – Einüben einer interprofessionellen Rolle</b>	<b>43</b>
<b>Netzwerkkarte Familienzentrum</b>	<b>6</b>	<b>Gesundheit und Ernährung</b>	<b>29</b>	<b>Beispiel B: Interkulturelle Kompetenzen erweitern – „Mein persönlicher Reiseführer“</b>	<b>44</b>
<b>Interprofessionalität ist ...</b>	<b>7</b>	<b>Interkulturelle Öffnung und Internationale Kompetenzen</b>	<b>31</b>		
<b>Warum ist Interprofessionalität aktuell?</b>	<b>8</b>	<b>Coaching und Trägerzertifizierung</b>	<b>33</b>		
<b>Was ist INPRO?</b>	<b>9</b>			<b>6. INPRO-Training</b>	
<b>Der Weg zur Interprofessionalität</b>	<b>10</b>	<b>4. Wann wird interprofessionell gearbeitet?</b>		<b>Beispieltag 1 – Was ist Interprofessionalität und wie gelingt ihre Umsetzung?</b>	<b>46</b>
<b>Das INPRO Handbuch</b>	<b>12</b>	<b>Fallbeispiel A: Interkulturelle Ausrichtung von Aktivitäten im Familienzentrum</b>	<b>35</b>	<b>Beispieltag 2 – Interprofessionalität in Gesundheit und Ernährung</b>	<b>50</b>
		<b>Fallbeispiel B: Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung</b>	<b>37</b>	.....	
<b>2. Grundlagen interprofessioneller Zusammenarbeit</b>		<b>Fallbeispiel C: Vorgehen bei Entwicklungsverzögerung</b>	<b>38</b>	<b>Internetlinks und Kontaktadressen</b>	<b>54</b>
<b>Welcher Nutzen ist mit Interprofessionalität verbunden?</b>	<b>14</b>			<b>Impressum</b>	<b>59</b>
<b>Welche Schwierigkeiten sind mit Interprofessionalität verbunden?</b>	<b>17</b>			.....	
<b>Welche Faktoren sind wichtig für das Gelingen interprofessioneller Zusammenarbeit?</b>	<b>20</b>				

# 1. Warum ist Interprofessionalität aktuell?



## Von Professionalität zur Interprofessionalität: Stärke entwickeln im gemeinsamen Handeln

Eltern und Kinder brauchen in zunehmendem Maße Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung der an sie gestellten Ansprüche und Erziehungsaufgaben. In diesem Kontext werden neue Herangehensweisen in der Zusammenarbeit benötigt. Wo noch zuvor Situationen nach Problemstellungen unterteilt und diese dann einzelnen Disziplinen zugeordnet wurden, hat sich mittlerweile eher ein Verständnis von der pädagogischen Arbeit in Netzwerken entwickelt. Es wird angenommen, dass der Umgang mit Fragen der erzieherischen Förderung von Kindern im Zusammenwirken mehrerer Professionen (Berufe) besser erfolgen kann. Dies verhilft zu

einem ausgewogeneren Blick und ermöglicht allumfassendere und angemessenere Unterstützung der Eltern und Kinder. Der Ansatz „jeder für sich in seinem Bereich“, erweist sich in einer Reihe von Anlässen nicht als hilfreich: Um komplexer werdende Lebens- und Erziehungsbedingungen junger Menschen und Familien in der modernen Gesellschaft aufgreifen zu können, werden umfassende Netzwerke unterschiedlicher Institutionen und Professionen benötigt.

*„Für mich ist es eine Entlastung, nicht alleine mit einer Situation umgehen zu müssen, denn ich kann unmöglich alles sehen. Allerdings ist es schon schwierig, eine gemeinsame Basis für die unterschiedlichen Berufskulturen zu finden und sich wirklich auf Augenhöhe zu begegnen. Extrem wichtig ist, dass eine Person Ansprechpartner ist und die Fäden zusammenhält, denn nur so kann die Zusammenarbeit auch gut funktionieren. Spannend ist dabei, die Sichtweise und Herangehensweise der anderen Berufsgruppen kennenzulernen und zu verstehen.“ (Erzieherin aus einem Familienzentrum)*

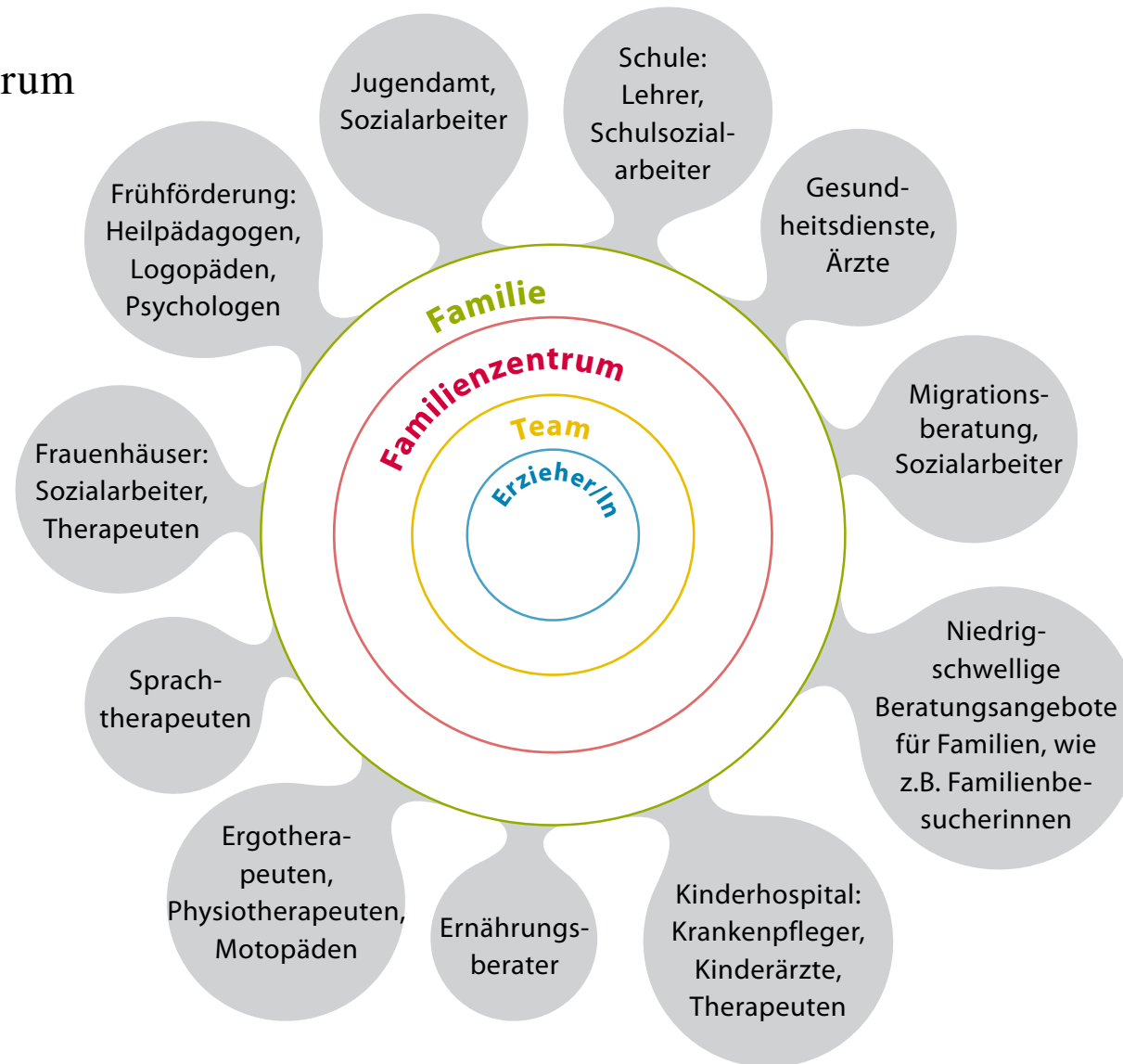
## Familienzentren: Das neue Bild von Kindertageseinrichtungen

Die zu einem Familienzentrum weiterentwickelte Kindertageseinrichtung (*s. Abb. auf der nächsten Seite*), kommt den Bedürfnissen von Familien entgegen und hält ein Netzwerk an umfassenden Hilfs- und Unterstützungsangeboten, wie z. B. Kontakte zu Familienberatungsstellen, -bildungsstätten und Selbsthilfeorganisationen, für die Kinder und ihre Familien bereit. Durch diese Bündelung der unterschiedlichen Angebote kann eine ziel- und passgenaue Hilfe frühzeitig, schnell und unkompliziert erfolgen. Akteure in einem Netzwerk sind dabei aufgefordert, immer auch über den eigenen „Berufstellerrand“ zu schauen und herauszufinden, wo man gemeinsam besser handeln kann als getrennt.

Diese Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen stellt neue Anforderungen an das Berufsbild der ErzieherIn. In der sozialpädagogischen Weiter- und Erstausbildung werden aber das entsprechende Fachwissen und die benötigten Kompetenzen bislang nicht ausreichend berücksichtigt. Aber was genau ist notwendig, um in der veränderten Betreuungslandschaft den neuen Anforderungen gerecht zu werden? Dieses ist die Kernfrage der nun folgenden Skizzierung der Grundzüge von Interprofessionalität. Sie will Fachkräften in der sich wandelnden Alltagspraxis Orientierung bieten.

*Durch die Bündelung der unterschiedlichen Angebote kann eine ziel- und passgenaue Hilfe frühzeitig, schnell und unkompliziert erfolgen.*

## Netzwerkkarte Familienzentrum



## Interprofessionalität ist ...

- \_ ein abgestimmte, einem gemeinsam definierten Ziel folgende und verknüpfte Praxis unterschiedlicher Fachkräfte,
- \_ eine Antwort auf die Erfahrung, dass manchen Anforderungen besser gemeinsam begegnet werden kann als allein,
- \_ die Wahrnehmung und der Respekt für die Unterschiede und Gemeinsamkeiten mit anderen FachkollegInnen,
- \_ ein anregender Rahmen für die Reflexion des eigenen praktischen Handelns durch den kollegialen Austausch,
- \_ eine Anregung neuer interdisziplinärer Wege des Handelns,
- \_ eine ganzheitliche Antwort auf die teilweise komplexen Bedürfnisse und Bewältigungsanforderungen von Kindern und Familien,
- \_ eine kontinuierliche Interaktion und das (Mit-)Teilen der eigenen Fachkompetenzen, fachlichen Grundsätze, Haltungen und Werte mit FachkollegInnen aus anderen Bereichen der Erziehung und Bildung.

*Zentrales Ziel einer interprofessionellen Tagesbetreuung ist es, im pädagogischen Alltag entstehende Fragen und Anliegen besser (da vielschichtiger) zu verstehen und in angemessener Weise zu lösen sowie Zugänge zu Familien und deren Lebens- und Erziehungssituation zu verbessern.*

## Warum ist Interprofessionalität aktuell?

Interprofessionalität ist bereits gelebte Praxis in der Frühpädagogik: Fachkräfte aus unterschiedlichen Berufsgruppen und Disziplinen versuchen angemessene Antworten und Problemlösungen auf an sie gerichtete Fragen zu finden. Die Ausprägung der Zusammenarbeit kann dabei stark variieren, d.h. in der vorhandenen oder fehlenden Abstimmung untereinander, im Umfang der Informationsweitergabe, in der Ausgestaltung (in-)direkter Kontakte, in der bewussten Etablierung und Aufrechterhaltung eines Netzwerkes in Auseinandersetzung mit den Alltagsanforderungen.

Familien und Fachkräften ist gleichermaßen bewusst, dass Kinder durch früh ansetzende Förderung in ihrer Gesamtentwicklung bestmöglich unterstützt werden können. Dies bedeutet, dass die Erwartungen an die Fachkräfte wachsen: Ihnen wird vertraut, dass sie eine optimale Entwicklung der Kinder gewährleisten, während Eltern als Kommunikationspartner auf Augenhöhe respektiert und mit eingebunden werden. Um diesem Anspruch effektiver Förderung gerecht werden zu können, ist ein fortlaufender Austausch der unterschiedlichen Berufsgruppen und Disziplinen miteinander essenziell. Nur so wird deutlich, wer, wann und wie mit seiner Expertise einen Beitrag leisten kann bzw. wann und wie ein neuer Weg beschritten werden könnte. Das ist spannend und schwierig zugleich und eines ist dabei klar – von allein und „einfach so“ wird es nicht gehen: Interprofessionalität muss gezielt entwickelt werden.

*Die Erwartungen an die Fachkräfte wachsen: Ihnen wird vertraut, dass sie eine optimale Entwicklung der Kinder gewährleisten.*



## Was ist INPRO?

Die erweiterte Perspektive von Kindertagesbetreuung steht im Mittelpunkt von INPRO. INPRO steht für „Lerninhalte und –methoden für das Training von Interprofessionalität in der Kinderbetreuung“ und ist ein Innovations-transferprojekt, das von dem europäischen Programm Leonardo da Vinci gefördert wird. Ziel des internationalen Berufsbildungsprojektes ist es, die Förderung von Interprofessionalität zu unterstützen und methodisch gezielt zu gestalten, indem den pädagogischen Fachkräften ein Methodenkoffer zum Thema Interprofessionalität für die Weiterbildung und, in Orientierung daran, auch für die Erstausbildung zur Verfügung gestellt wird.

Für INPRO arbeiten Organisationen, Bildungsträger und verschiedene Wohlfahrtsverbände aus Deutschland, Großbritannien, Luxemburg, Österreich und Polen zusammen, die in den

letzten Jahren die Landschaft der Kindertagesbetreuung aktiv mitgestaltet und geprägt haben. Die Projektleitung liegt beim Caritasverband für das Dekanat Borken e.V. Die Partner bringen unterschiedliche Expertisen zu den interprofessionellen Lern- und Handlungsfeldern der Elementar- und Primar-erziehung mit ein. Durch den gemeinsamen Wissens- und Erfahrungsaustausch über die regionalen Transferprodukte der Partner werden die regionalen Konzepte zur Vermittlung von Interprofessionalität gebündelt und weiterentwickelt.

INPRO hat gezielt Methoden und Inhalte für das Training und Coaching von Interprofessionalität in der Kinderbetreuung erarbeitet. Zu den Lernfeldern CaseManagement, Interkulturelle Öffnung, Gesundheit und Ernährung sowie Bildungs- und Entwicklungsdoku-

mentation stehen damit interprofessionelle pädagogische Lehrmaterialien für die Weiterbildung zur Verfügung. Diese Materialien können nach dem Baukastenprinzip zusammengestellt werden. Die Trainingseinheiten können dadurch variabel den Bedarfen der Lerngruppen angepasst werden.

## Der Weg zur Interprofessionalität

*Die sechs INPRO-Schritte illustrieren den Ablauf interprofessioneller Handlungen. Sie verdeutlichen, welche Reflexions- und Handlungsschritte aus interprofessioneller Herangehensweise sinnvoll sind und wie man den interprofessionellen Blickwinkel einnehmen und schärfen kann.*

### Schritt 1 Um welchen Fall geht es?

**Fallbeispiele:** Anhand konkreter Praxisbeispiele wird der interprofessionelle Blickwinkel angebahnt.

### Schritt 2 Wie sieht die konkrete Situation aus?

**Situationsanalyse:** Ist dem Fall mit den bereits vorhandenen Fachkräften und ihrem Handeln angemessen zu begegnen? Was können wir tun und inwiefern ist unser Handlungsspektrum ausreichend? Was spricht dafür, über die vorhandenen Kompetenzen und das Fachwissen des Teams hinauszugehen?

### Schritt 3 Sollen wir interprofessionell arbeiten?

**Chancen der interprofessionellen Arbeit:** Ist es im konkreten Fall hilfreich, weitere Fachkräfte hinzuzuziehen? Gibt es bessere Ansätze, mit der Situation umzugehen, wenn wir Rücksprache mit anderen Berufsgruppen nehmen?

**Schritt 4**  
**Wer gehört zum**  
**interprofessionellen**  
**Netzwerk?**

**Wenn die Entscheidung für eine interprofessionelle Zusammenarbeit gefallen ist:** Wer gehört zum Netzwerk unseres Teams? Welche Gesetze, Rahmenbedingungen, beruflichen Grenzen, Regularien etc. müssen wir beim Aufbau und Aufrechterhalten des Netzwerks beachten?

**Schritt 5**  
**Wie können wir**  
**interprofessionell**  
**handeln?**

**Interprofessionelles Handeln umsetzen:** Wie kann die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen ganz praktisch aussehen? Hier wird zurückgegriffen auf den Methodenkoffer mit zahlreichen Anregungen und einem praxisbezogenen Handlungsmaterial, das interprofessionelles Arbeiten unterstützen kann.

**Schritt 6**  
**Wo erhalten wir**  
**Informationen?**

**Vertiefung der verschiedenen Themenbereiche:** Was sollten wir wissen, wie können wir uns themenspezifisch weiterbilden? Informationspool zu relevanten Gesetzesgrundlagen, Literatur zur frühkindlichen Entwicklung, Modellprojekte, vorhandene Studien etc.

## Das INPRO Handbuch

Das INPRO-Handbuch setzt an den skizzierten veränderten Anforderungen der pädagogischen Tätigkeit im Bereich der Koordination und Kooperation an und vermittelt im **ersten Teil** einen Überblick über die Grundlagen der interprofessionellen Arbeit. Hier werden die Hoffnungen, die mit interprofessioneller Arbeit verknüpft werden sowie die Schwierigkeiten bei der Umsetzung und Faktoren für eine gelingende interprofessionelle Zusammenarbeit vorgestellt.

Der **zweite Teil** des Handbuches stellt exemplarisch die Ergebnisse des INPRO-Projekts dar und dient als Handlungsleitfaden sowohl für die tägliche Praxis als auch für die Weiterbildung von Fachkräften in interprofessionellen Zusammenhängen. Anhand von ausge-

wählten Fallskizzen werden Handlungsanlässe für interprofessionelles Arbeiten in verschiedenen Bereichen aufgezeigt, die Checkliste für die Zusammenarbeit im Einzelfall sowie die Methoden und mögliche Trainingstage exemplarisch dargestellt. Die Linksammlung und Literaturangaben geben neben Hinweisen zu verwandten Projekten auch vertiefende und weiterführende Informationen zu der Thematik Interprofessionalität.

*Eine ausführliche Darstellung der INPRO-Materialien findet sich auf der INPRO-Homepage unter [www.inpro-childcare.eu](http://www.inpro-childcare.eu).*

# 2. Grundlagen interprofessioneller Zusammenarbeit



## Welcher Nutzen ist mit Interprofessionalität verbunden?

### **1. Zunehmender Komplexität sozialer Probleme mit größerem Fachwissen begegnen.**

In einer an Komplexität zunehmenden Gesellschaft werden die Anliegen, Fragen und Probleme der Familien besser durch die Bündelung des Wissens und der Kompetenzen der Fachkräfte bearbeitet. Problemstellungen sind nicht immer klar voneinander trennbar, sondern gerade die fließenden Übergänge sind manchmal entscheidend für eine angemessene interprofessionelle Analyse.

### **2. Bedürfnissen der Familien besser gerecht werden.**

Durch eine abgestimmte und in den Handlungsschritten verknüpfte Herangehensweise der Professionen können die Bedürfnisse der Familien differenzierter wahrgenommen

werden. Ein ganzheitlicheres Verständnis der jeweiligen Situation führt zu mehrperspektivischen und dadurch angemesseneren Handlungsweisen.

### **3. Prävention durch frühe gemeinsame Intervention.**

Fachkräfte, die frühzeitig gemeinsam sichtbar werden für Eltern und Kinder, können wichtige präventive Arbeit leisten. Eltern legen eher Hemmungen ab, Hilfen anzunehmen, wenn sie frühzeitig, vor Ort und auf niedrigschwelliger Ebene, in Kontakt mit Ansprechpartnern und Institutionen kommen. Vertrauensvolle Beziehungen können geebnet werden, wenn wenige bürokratische Hürden genommen werden müssen und klar ist, wer wo Ansprechpartner für was ist.

### **4. Effizienteres Arbeiten.**

Interprofessionalität führt zu mehr Effizienz in der Arbeit, weil sie die Dopplung von Hilfen sowie die Überfrachtung der Familien und Kinder durch verschiedene Angebote überwindet, indem Institutionen geschlossen auftreten und nicht länger ein Parallelleben führen.

### **5. Größere Objektivität.**

Unterschiedliche Professionen haben ihren typischen Blick, ihre analytischen und methodischen Herangehensweisen, ihre Haltungen, Werte und Schwerpunkte. Ein Netzwerk, das dazu einlädt sich mit möglichst vielen dieser Sichtweisen auseinanderzusetzen, erhöht die Chancen, dass die Objektivität, mit der eine Situation wahrgenommen wird, wächst, denn die eigene Expertise wird durch die der anderen ergänzt.

### **6. Geschärftes Profil der eigenen Profession und Wertschätzung anderer.**

In der Auseinandersetzung mit anderen Professionen schärft sich der Blick für die eigene Perspektive auf eine Problemstellung. Die Kompetenzen, Expertisen, Haltungen, Grundsätze, Herangehensweisen und Grenzen des eigenen Berufs treten deutlicher hervor, was wiederum eine sichere Handlungsbasis verschafft. Von ihr ausgehend, kann eine bessere Zusammenarbeit mit „den anderen“ gelingen. Andere Berufsgruppen werden nun als Bereicherung wahrgenommen und im Zusammenwirken entwickelt sich ein verbessertes professionelles Handeln.

### **7. Entlastung und größere Zufriedenheit der Fachkräfte.**

Eine verknüpfte und abgestimmte Herangehensweise entlastet und bestärkt Fachkräfte. Der fortlaufende Austausch und die erhöhte fachliche Reflexivität führen zu einer positiven Erfahrung ihrer individuellen aber auch gemeinsamen Kompetenzen. Sie verringern das Gefühl „alleine dazustehen“.

#### **Ihre Praxis im Fokus:**

*Was erhoffen Sie sich von interprofessioneller Zusammenarbeit für Ihre Einrichtung?*

## Nutzen von Interprofessionalität





## Welche Schwierigkeiten sind mit Interprofessionalität verbunden?

### **1. Institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen.**

Professionen sind nicht freischwebend und unabhängig: Fachkräfte unterschiedlicher Professionen bewegen sich innerhalb ihrer Institutionen, die reguliert und eingebettet sind in gesetzliche Rahmenbedingungen. Diese formalen Grenzen müssen klar kommuniziert werden, damit keine unrealistischen Erwartungen entstehen.

### **2. Kontinuierliche Veränderung von Netzwerken.**

In einem Netzwerk mit unterschiedlichen Akteuren sind Veränderungen eher die Regel als die Ausnahme. Im Normalfall kommen einige Akteure dazu, treten dann wieder in den Hintergrund bzw. fallen ganz heraus. Dabei muss darauf geachtet werden, wie ein solches kontinuierlich sich veränderndes Netzwerk be-

stehen bleiben und verlässlich sein kann. Im Vordergrund stehen Fragen zur Netzwerkkoordination, zur Art und Weise des Informationsaustausches und zu Kontaktebenen. Zudem gibt es nicht immer ein festes Ziel mit klarem und zeitlich begrenztem Auftrag. Für eine zuverlässige Arbeitsgrundlage müssen diese aber ebenso klar sein, wie die Rolle in der eigenen Profession bzw. Institution und im interprofessionellen Netzwerk: Gegenüber wem und was gelten primäre Loyalität und Verpflichtung? Fehlende Klarheit kann dazu führen, dass sich ein Netzwerk in Konfliktsituationen mehr oder weniger auflöst und eine wenig verbindliche Agenda der Zusammenarbeit besteht.

### **3. Eigeninteressen der Professionen und Institutionen.**

Die Anforderungen und Vorgaben der Institutionen an die Fachkräfte sind in der All-

tagspraxis häufig stärker ausgeprägt als die der Professionen. Dies bedeutet auch, dass die Eigeninteressen der Professionen nach Ende der Ausbildung für die Praktiker eher in den Hintergrund rücken. Es sind dann die Institutionen, die versuchen ihr Interesse und ihre Position in der Gesellschaft zu behaupten und, wenn möglich, zu verbessern. Verschärft werden kann die Situation zudem durch die Vergabe knapper materieller Ressourcen. Ein daraus resultierender Wettstreit mit anderen Institutionen um Daseinsberechtigung und Ansehen ist nachvollziehbar. Dies muss anerkannt werden, damit es die interprofessionelle Zusammenarbeit nicht im Verborgenen unterhöhlt. Im Idealfall werden die eigene Profession und/oder Institution, ihr Beitrag und ihre Expertise klar skizziert und die der anderen Professionen ebenso wertgeschätzt.

#### **4. Fehlender Austausch und kein gemeinsames Lernen in Studium und Ausbildung.**

Die Ausbildung und das Studium in pädagogischen, medizinischen und therapeutischen Berufen sind sehr fachspezifisch ausgerichtet. Es gibt kaum bzw. gar keine Gelegenheit mit anderen Professionen gemeinsam zu lernen und mit ihnen in den Austausch zu treten und somit auch andere Blickwinkel einzunehmen, andere Schwerpunkte und Herangehensweisen in Betracht zu ziehen. Gemeinsames Lernen zielt nicht darauf ab, existierende Unterschiede auszublenden und einen fachlichen Einheitsbrei herzustellen, vielmehr soll schon in der Ausbildung dazu angeregt werden, eigene „Wahrheiten“ im größeren Kontext zu sehen, Herangehensweisen zu hinterfragen und einen mehrperspektivischen Blick einzunehmen. Interprofessionalität verlangt eine neue

Art der Auseinandersetzung und Haltung zur eigenen Expertise und sie blickt kritisch auf das Ideal des „autonomen Spezialisten“.

#### **5. Die Erweiterung von Perspektiven fällt schwer.**

Die eigene Profession bietet Sicherheit: Ihre methodischen Herangehensweisen, Glaubenssätze, Fachsprache, Konzepte mit Familien umzugehen usw. werden im Laufe der Ausbildung und Berufspraxis immer vertrauter und somit auch zur beruflichen Heimat des Einzelnen. In einem interprofessionellen Team werden Berufsgruppen aufgefordert diese sichere Basis ein Stückweit aufzugeben. Dies kann zunächst verunsichern. Dennoch müssen diese Dynamiken bewusst akzeptiert und hinterfragt werden, denn sie betreffen alle Professionen und beeinflussen die Zusammenarbeit.

#### **6. Unterschätzung interprofessionellen Arbeitens.**

Interprofessionelle Zusammenarbeit ist kein Selbstläufer. „Wenn engagierte Fachkräfte mit guten Absichten miteinander arbeiten, dann wird das schon gut werden“, so die Annahme. Dies ist eine irrtümliche Annahme. Interprofessionelle Kooperation erfordert den bewussten Umgang mit unterschiedlichen Faktoren und Dynamiken (wie hier aufgeführt).

#### **7. Die Sichtweise der Eltern fehlt oft.**

Die Sichtweise der Eltern wird eher am Rande oder gar nicht wahrgenommen. Das ist irritierend, zumal die Erziehungspartnerschaft mit Eltern ein Grundprinzip aktueller Bildungspläne ist. Eltern sind Experten für ihre Kinder. Die Sichtweisen der Eltern müssen bekannt sein, um zu wissen, was sie brauchen, um aktiv zu

werden, sich ernstgenommen zu fühlen und als Kommunikationspartner wahrgenommen zu werden. Fachkräfte müssen daher die Sichtweise der Eltern zu verstehen suchen.

### **8. Lebensferne und Intransparenz**

Eine „Fachkräftewand“ kann auf Eltern einschüchternd und abschreckend wirken. Wo Fachkräfte beabsichtigen durch einen vereinten Auftritt den Eltern leichteren Zugang zu unterstützenden Angeboten zu ermöglichen, kann genau diese gemeinsame „Expertenfront“ das Gegenteil erzielen. Eltern berichten z.T., dass sie gar nicht mehr wüssten, wer genau Ansprechpartner sei, sie „nicht mehr durchfinden“ würden und sich schon gar

nicht trauten, auf all die unterschiedlichen Akteure zuzugehen. Für Eltern ist es nicht nur wichtig, einen vertrauensvollen Ansprechpartner zu haben, sondern auch sicher zu sein, dass nicht alles mit allen geteilt wird, denn sie möchten nicht das Gefühl haben von außen durchleuchtet zu werden. Ein interprofessionelles Netzwerk muss einen sensiblen Umgang mit Eltern entwickeln.

### **Ihre Praxis im Fokus:**

*Welche Schwierigkeiten für interprofessionelle Arbeit sehen Sie konkret in Ihrer Einrichtung?*

## Welche Faktoren sind wichtig für das Gelingen interprofessioneller Zusammenarbeit?

### **1. Charakteristika der Fachkräfte.**

Die qualifiziertesten Fachkräfte einer Institution sollten in einem interprofessionellen Netzwerk mitarbeiten. Dies hat auch Signalwirkung für die Bedeutung, der man dieser Kooperation beimisst. Zum anderen hängt das Gelingen der Zusammenarbeit stark davon ab, wie engagiert die Mitglieder sind und sich zum Netzwerk bekennen. Es empfiehlt sich daher, dass sie fachlich erfahren und kundig sind, neugierig auf neue unbekannte Wege, bereit für Situationen, die geprägt sind von Unsicherheiten, sowie in der Lage, das eigene Handeln in Frage zu stellen, ohne dabei die eigene Fachlichkeit zu verlieren. Fachkräfte müssen einschätzen können, wann das „Altbewährte“ nicht länger ausreicht und wie man gemeinsam zu neuen Herangehensweisen gelangt.

### **2. Interprofessionalität durch zusätzliche formale Strukturen sichern: Legitimation von „ganz oben“.**

An Berufsgruppen mit eher niedrigem Status wird gerne

appelliert zusätzliche Arbeitsbelastungen aufzunehmen. So könnte die Erwartung erwachsen, interprofessionelle Arbeit als extra Auftrag anzunehmen. Es bedarf formaler Strukturen, um den zusätzlichen zeitlichen Aufwand sowie das benötigte Engagement für ein solches interprofessionelles Netzwerk langfristig aufbringen zu können. Dies ist auch verbunden mit der Anerkennung und Legitimation durch die Führungsebene. Nur durch diesen Rückhalt können tragfähige Strukturen gewährleistet werden. Die Bedeutung des persönlichen Engagements des Einzelnen wird dadurch nicht gemindert: Beides wird gebraucht.

### **3. Gemeinsame Vision, gemeinsame Ziele und ethische Grundsätze.**

Die Auseinandersetzung damit gerät gerne in den Hintergrund, denn man möchte so schnell wie möglich mit der „echten Arbeit“ anfangen. Eine gemeinsame Arbeitsgrundlage ist allerdings notwendig für eine tragfähige Zusammenarbeit, denn sie verleiht Orientierung und

Identifikation. Es braucht eine verlässliche Abstimmung darüber, wer welche Ziele verfolgt und nach welchen Grundsätzen arbeitet. Wie z.B. wird die Partnerschaft verstanden? Wie sehen die einzelnen Fachkräfte Eltern? Wie werden sie in der Einrichtung miteingebunden? Gibt es Schwierigkeiten und woran liegt das? Sind alle Fachkräfte damit einverstanden? Diese Klärung braucht gerade zu Beginn Raum und sollte aber auch fortlaufend in die Reflexion der Arbeit miteinfließen.

#### **4. Erfolgserlebnisse durch realistische Zielsetzung erlangen.**

Ein Netzwerk kann nur dann langfristig bestehen, wenn es Erfolge hat. Durch sie kann sich der Glaube an die eigene Wirksamkeit entwickeln. Somit sollte gerade zu Beginn darauf geachtet werden, dass Ziele kleinschrittig und präzise bestimmt werden und sie nicht zu hoch angesetzt sind (nicht zu verwechseln mit der notwendigen Vision für die Arbeit).

#### **5. Klarheit schaffen, wer wann verantwortlich ist.**

Um Erwartungsdiskrepanzen zu vermeiden, ist es hilfreich eine klare Rollenverteilung im Netzwerk vorzunehmen. Sie trägt zur Wirksamkeit des Netzwerkes bei, was sowohl als Signal nach innen als auch nach außen wichtig ist. Dies betrifft auch die Klärung der Netzwerkkoordination. Diese kann nach Vereinbarung der Beteiligten, nach dem Rotationsprinzip, nach Professionen, oder aber nach festen Zuschreibungen festgelegt werden.

#### **6. Selbstverständnis der Professionen klären.**

Professionen werden in eher traditioneller Sichtweise als geschlossene Gebilde verstanden, die eine bestimmte Spezialisierung anbieten und damit spezifischen Problemstellungen begegnen. Problemstellungen lassen sich sauber voneinander trennen und können von der jeweils angesprochenen Profession bearbeitet werden. Im neueren Verständnis hingegen bringen Professionen ihre Expertisen ein, um eine insgesamt komplexe Situation zu

verstehen und in ihr zu handeln. Übergänge sind fließend und sie machen Austausch und Zusammenarbeit notwendig, da jeder nur Teilbereiche beleuchten und hier seinen begrenzten Beitrag leisten kann. Aus unterschiedlichen Professionsverständnissen können unterschiedliche Haltungen und Herangehensweisen wachsen, die sich in der interprofessionellen Zusammenarbeit entgegenstehen. Wenn die Beteiligten sich bewusst machen, welches Verständnis ihnen zugrunde liegt, können sie konstruktiv mit diesen Unterschieden umgehen.

### **7. Selbstkenntnis, berufliche Identität und Selbstvertrauen schaffen.**

Für einen konstruktiven und selbstbewussten Austausch mit anderen Professionen braucht es Klarheit darüber, wofür die eigene Profession steht, was für sie kennzeichnend ist, auf welche ethischen Grundsätze, Haltungen, Werte und fachliches Können sie baut, wie sie den Klienten sieht und miteinzubinden sucht. Es braucht eine Auseinan-

dersetzung mit den eigenen persönlichen Werten und Haltungen, um zu erkennen, in wie weit sie mit denen der Profession übereinstimmen. Wenn klar ist wie weitreichend die eigenen Kompetenzen sind, welche Pflichten die eigene Rolle beinhaltet und wo Abgrenzungen zu anderen Berufsfeldern zu setzen sind, dann können alle von der interprofessionellen Zusammenarbeit profitieren.

### **8. Macht- und Statusfragen offen ansprechen.**

Macht- und Statusfragen existieren auf Team-, Institutions-, Professions- und interprofessioneller Netzwerkebene. Es ist wichtig, diese Ansprüche transparent zu machen, zu ihnen zu stehen und zu wissen, dass andere Professionen und Institutionen sie ebenfalls besitzen. Doch wie geht man als interprofessionelles Netzwerk mit bestehenden Machtansprüchen und Statusungleichheiten um? In manchen Netzwerken werden Hierarchien untereinander akzeptiert. Andere hingegen streben gänzlich gleichberechtigte Strukturen an. Es empfiehlt sich miteinander zu

verhandeln, welche Strukturen ein Netzwerk sich geben möchte, um dann einen Weg zu finden, diese aufzubauen und zu erhalten.

### **9. Kontaktmöglichkeiten schaffen und „am Ball bleiben“.**

Direkte Kontaktmöglichkeiten sind insbesondere in der Anfangsphase von großer Bedeutung für vertrauensvolle Beziehungen. Hemmschwellen, Missverständnisse sowie Informationslücken können am besten abgebaut werden, wenn es Gelegenheiten gibt sich persönlich und in nicht allzu großen Abständen auszutauschen. Regelmäßige Kontakte und transparente Wege für einen fortlaufenden Austausch fördern verlässliche Strukturen.

### **10. Kommunikation fachlicher Orientierungen und Leitvorstellungen.**

Es scheint trivial zu sagen, dass gute Kommunikation wesentlich ist für gute Zusammenarbeit. Dennoch schei-

tert es oft genau daran. Die kognitiven und normativen Orientierungen einer Profession spielen dabei eine große Rolle: Erstere umfassen die Kompetenzen, analytischen Fähigkeiten, die fachlichen Maximen und Methoden, die kennzeichnend sind für eine Profession. Letztere umschließen die Haltungen, Werte, ethischen Grundsätze, Rollenzuschreibungen für die Klienten sowie die Rituale und Traditionen, die für eine Profession charakteristisch sind. Durch Offenlegen dieser Orientierungen kann ein echter Austausch beginnen. Interesse an und Respekt für die Orientierungen „der anderen“ sind dabei Grundvoraussetzungen.

### **11. Offene Diskurs- und Konfliktkulturen etablieren.**

Offene Diskurse und Konflikte sind Eckpfeiler für den Aufbau eines konstruktiven Austausches. Sie tragen dazu bei, dass Netzwerkpartner die getroffenen Entscheidungen ernstnehmen und ihnen vertrauen können. Dieser Faktor ist einer der schwierigsten, denn viele verbinden mit

direkter Konfrontation und mangelndem Konsens eher unangenehme und destruktive Situationen. Möglicherweise möchte man auch nicht „den Zug aufhalten“ und „Ärger machen“, sondern will effizient weiterarbeiten. Jedoch gilt: Ohne gute Diskurskultur kann kein tragfähiges Netzwerk entstehen. Bei Schwierigkeiten droht es eher auseinanderzufallen bzw. handlungsunfähig zu sein. Zudem berücksichtigen Entscheidungen, die nicht auf einen offenen Diskurs bauen, nicht all die fachlichen Überlegungen und Sichtweisen, die ein interprofessionelles Netzwerk bieten kann. Der Grund, warum man eigentlich zusammenarbeiten wollte (um mehr und präziser zu sehen) wäre hinfällig.

### **12. Nichts ist selbstverständlich: Fragen stellen!**

Niemand möchte gerne Fragen stellen zu scheinbar offensichtlichen Dingen und so „unnötig Zeit vergeuden“. Doch das Fragenstellen ist ein Kernpunkt in gelingender interprofessioneller Arbeit: Unterschiedliche Professionen

sprechen andere Sprachen, haben z.T. andere Rituale, Werte, Sichtweisen und Ideen dazu, wie man am besten mit einer Situation umgeht. Es braucht die Rückversicherung dessen, was genau der andere meint. Fragen helfen dabei, diese notwendige Aufklärung voranzubringen, um so die Zusammenarbeit unterschiedlicher Professionen gelingen zu lassen.

### **Ihre Praxis im Fokus:**

*Welche Faktoren für das Gelingen sind für Ihre Einrichtung von besonderer Bedeutung?*



Welche Faktoren sind wichtig für das Gelingen interprofessioneller Zusammenarbeit?



# 3. Wo kommt Interprofessionalität zum Einsatz?



## CaseManagement

CaseManagement oder Fallmanagement in Familienzentren bedeutet, Prozesse der Betreuung, Bildung und Beratung in beabsichtigter Richtung zu steuern, die im Einzelfall angestrebten Ziele zu verfolgen und die beteiligten Fachleute dabei sinnvoll zu koordinieren. Dazu sind fachlich-pädagogische Expertise und die Fähigkeit zum Fallmanagement erfolgskritisch.

Nicht selten erbringt ein Netzwerk von über 20 Expertinnen und Experten diese Leistungen: Erzieherinnen, Kinderärzte, Psychologen, Ergotherapeuten, Logopäden, Motopäden und weitere mehr. Entsprechend komplex und anspruchsvoll sind die Förder- und Hilfefprozesse im konkreten Einzelfall. Stets bedarf es der Festlegung angemessener und erreichbarer Ziele, der Planung von Hilfe- und

Unterstützungsprozessen, der Durchführung der spezifischen Hilfe und der Erfolgskontrolle. Wesentliche Medien zur Koordinierung des Fallmanagements sind Organisation (z. B. Prozessstrukturierung, Klärung von Schnitt- und Nahtstellen sowie von Übergängen, Terminkoordinierung) und Kommunikation (z. B. Gespräche, Moderation).

Im INPRO-Modul CaseManagement geht es um den Erwerb von Methoden und Arbeitstechniken zur fallbezogenen Steuerung und Koordinierung des Netzwerkes interprofessioneller Fachleute.

## Bildungs- und Entwicklungsdokumentation

Bildungs- und Entwicklungsdokumentationen gehören in Kindertageseinrichtungen zum alltäglichen professionellen Handeln. Zentrale Ziele der systematischen Beobachtungen sind das frühzeitige Erkennen von Entwicklungspotentialen und –risiken in allen Entwicklungsbereichen, die Wahrnehmung der individuellen Bildungsinteressen und Lerngeschichten sowie das Erfassen der Art und Weise, wie Kinder sich aktiv und selbstbildend mit ihrer Umgebung auseinandersetzen. Kinder können in ihrer Bildung und Entwicklung davon profitieren, wenn Fachkräfte im Austausch stehen und dadurch gegenseitiges Verständnis dafür entsteht, aus welchem Blickwinkel heraus der jeweilige andere den Bildungs- und Entwicklungsstand eines Kin-

des wahrnimmt, diesen dokumentiert und entsprechende Förderempfehlungen ableitet und umsetzt. Die Dokumentationen der beobachteten Entwicklungs- und Bildungsprozesse der Kinder dienen der Feststellung des Entwicklungsstandes und der Beurteilung von Entwicklungsverläufen, als Gesprächsbasis für den Austausch mit Eltern im Rahmen der Erziehungspartnerschaft, als Hilfe für die Planung entsprechender Gruppen- und/oder individueller pädagogischer Angebote oder als Anregungen für Veränderungen des Kindergartenalltags. Hieraus lassen sich vielfältige Hinweise auf Handlungsanlässe für interprofessionelles Arbeiten ableiten: z.B. mit Frühförderteams, um festzustellen, ob bei einem Kind Frühförderbedarf vorliegt, beim Übergang zur Grundschule, damit Lehrkräfte an den Bildungsstand des Kindes anknüpfen

können, oder mit den Architekten, um die Wünsche der Kinder bei der Umbauplanung zu berücksichtigen. Die Dauer und Intensität der interprofessionellen Zusammenarbeit hängt dabei von der Fragestellung, dem Ziel sowie dem Ergebnis der Beobachtung ab.

## Gesundheit und Ernährung

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat Übergewicht und Adipositas bei Kindern zu einer der größten Herausforderungen des öffentlichen Gesundheitswesens des 21. Jahrhunderts erklärt. Das Wissen über Gesundheit und Ernährung wurde traditionell durch informelles Lernen innerhalb der Familie erworben. Da Kinder heute immer weniger Zeit zu Hause verbringen, muss dieses Wissen nun weitgehend von anderen Menschen oder durch inspirierende Aktivitäten vermittelt werden. Gesunde Essgewohnheiten sind stark mit dem Wohlstand der Familie verbunden. Nicht alle Eltern sind ihren Kindern in Bezug auf das Essverhalten ein gutes Vorbild. Die Vermittlung von Wissen über gesunde

Lebensmittel, gute Essgewohnheiten und körperliche Aktivität ist daher in der außerfamiliären Erziehung und Bildung sehr wichtig geworden. Da Kinder kaum noch Zugang zur Nahrungsmittelproduktion haben, ist es ein zentrales Anliegen, sie an dieses Thema heranzuführen, indem man zum Beispiel eine Küche, die frische Lebensmittel verarbeitet, vor Ort betreibt, gemeinsame Garten-, Koch- und Backaktivitäten anbietet oder Besuche bei Landwirten organisiert. Kinder sollen bei diesen Aktivitäten sinnlich erfahren, dass Essen mit Genuss zu tun hat und ihren Geschmack weiterentwickeln. Aber erst eine angenehme Esssituation (z.B. Akustik, Organisation der Essensausgabe, Verhaltensregeln, die das soziale Leben unterstützen, Tischkultur) erlaubt

den Kindern vom gesunden Essen Nutzen zu ziehen. Genau so wichtig wie eine gesunde Ernährung ist eine ausgewogene körperliche Aktivität. Diese fördert nicht nur die Gesundheit, sondern stärkt auch die Entwicklung und besonders das Selbstvertrauen der Kinder.

Um das Wissen über eine ausgewogene, gesunde Ernährung und vielfältige, körperliche Aktivitäten in der außerfamiliären Kinderbetreuung nachhaltig zu vermitteln, sollten zahlreiche Personen und Professionen miteinander kooperieren: Erzieher, Lehrer, Ärzte, Ernährungsberater, Köche, (Landschafts-)Architekten (die Essplätze in Tageseinrichtungen und das Außengelände gestalten), Landwirte und Nahrungsmittelproduzenten (z.B. Bäcker), Sportvereine und natürlich die Familien und Kinder selbst. Wesentlich erscheint es auch

Kommunalpolitiker mit ins Boot zu nehmen. Auf die Frage, wie man sich im Sinne der Kinder am besten vernetzen und interprofessionell arbeiten kann, geht das INPRO-Modul „Gesundheit und Ernährung“ ein.

*Die Vermittlung von Wissen über Lebensmittel, gute Essgewohnheiten und körperliche Aktivität ist innerhalb der Kinderbetreuung sehr wichtig geworden.*

## Interkulturelle Öffnung und Internationale Kompetenzen

### **Interkulturelle Öffnung**

Die Begleitung und Betreuung von Kindern mit unterschiedlichsten Herkünften erfordert erhöhte Flexibilität und kulturelle Empathie. Oftmals benötigen Fachkräfte noch mehr Wissen und Handlungsstrategien als derzeit vorhanden, um Familien mit unterschiedlichsten Migrationshintergründen angemessen zu begleiten. So kann es z.B. Wissenslücken geben hinsichtlich des Aufenthaltsstatus der Familie oder hinsichtlich des besonderen Unterstützungsbedarfs eines Kindes. Auch können Missverständnisse zwischen Fachkräften und Eltern auftreten. Genau hier kann ein interprofessionelles Netzwerk hilfreich ansetzen und von Anfang an eine Kommunikationsebene etablieren, auf der Missverständnissen und Unklarheiten offen begegnet werden kann.

Das Modul „Interkulturelle Öffnung“ möchte den TeilnehmerInnen einen Rahmen bieten, in dem sie ihre Alltagserfahrungen in der Betreuung von Kindern mit Migrationshintergrund und ihr diesbezügliches Wissen reflektieren und sie Situationen identifizieren können, in denen eine interprofessionelle Zusammenarbeit für die Kinder und Eltern, aber auch für Fachkräfte hilfreich sein kann. Durch die Wahrnehmung und Berücksichtigung der unterschiedlichen Hintergründe und Lebenssituationen der Kinder und Familien wird gegenseitiger Respekt gefördert, was wiederum zu einer verbesserten Integration der Beteiligten führen kann.

*Das Modul „Interkulturelle Öffnung“ möchte den TeilnehmerInnen einen Rahmen bieten, in dem sie ihre Alltagserfahrungen und ihr Wissen reflektieren und sie Situationen identifizieren können, in denen eine interprofessionelle Zusammenarbeit für die Kinder und Eltern, aber auch für Fachkräfte hilfreich sein kann.*

### **Internationale Kompetenzen**

Um interprofessionell arbeiten zu können, ist es ganz wesentlich die eigenen Ideen zu und Wahrnehmungen von idealen Betreuungssituationen länderübergreifend zu reflektieren. Diese können stark variieren, u.a. geprägt von sozialen und kulturellen Hintergründen, Altersgruppe, Berufsgruppe etc. Erzieherinnen sollten sich dieser möglichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten europäischer Konzepte und Rahmenbedingungen der Frühpädagogik klar werden und diese kommunizieren.

Das Modul „Internationale Kompetenzen“ verdeutlicht, dass wir alle ausgehen von unserer eigenen subjektiven Wahrnehmung der Realität und dass diese Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufweist mit der Wahrnehmung anderer, mit denen wir zusammenarbeiten. Es beleuchtet die unterschiedlichen Ansätze, die Fachkräfte in verschiedenen Ländern zur Kinderbetreuung haben.



## Coaching und Trägerzertifizierung

Träger werden dann als Familienzentren NRW zertifiziert, wenn sie Kriterien eines definierten Merkmalskataloges erfüllen. Das Vorliegen der geforderten Qualitätsmerkmale wird also in regelmäßigen Abständen geprüft, was einen Entwicklungsdruck auf kontinuierliches Lernen ausübt. Dazu gehört unter anderem auch der Nachweis geeigneter Kooperationspartner, beispielsweise einer Erziehungs- und Familienberatungsstelle, die den Auftrag der Einrichtung unterstützen, Kinder zu betreuen und zu bilden sowie Familien zu beraten. Mithin wird bei der Trägerzertifizierung also geprüft, ob und inwieweit dem Familienzentrum ein interprofessionelles Expertenteam zur Verfügung steht und diesbezügliche Kooperationen bestehen.

Auf dem Weg zur Zertifizierung empfiehlt sich ein Coaching, das während der Pilotphase so-

gar für alle Einrichtungen verbindlich vorgeschrieben war. Coaching dient der Reflexion der Arbeit von Träger, Team und Leitung, es unterstützt das Erreichen konkreter Ziele, Training spezieller Kompetenzen und es fördert funktionale Einstellungen und Haltungen.

Geeignete Coaches sollten neben einer Hochschulausbildung und einschlägiger Zusatzqualifikation für Beratung und Coaching Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit interprofessionellen Expertennetzwerken mitbringen.

*Auf dem Weg zur Zertifizierung empfiehlt sich ein Coaching, das während der Pilotphase für alle Einrichtungen verbindlich vorgeschrieben war.*

# 4. Wann wird interprofessionell gearbeitet?



## Fallbeispiel A: Interkulturelle Ausrichtung von Aktivitäten im Familienzentrum

**Im Folgenden werden jeweils ein praxisnahes Fallbeispiel, bei dem Interprofessionalität verwirklicht werden kann, für die Bereiche Interkulturelle Öffnung, CaseManagement sowie Bildungs- und Entwicklungsdokumentation skizziert. Anhand des letzten Fallbeispiels wird exemplarisch die Handhabung der "Checkliste zur Vorgehensweise bei interprofessionellen Handlungsanlässen im Einzelfall" dargestellt. Diese Checkliste steht auf der INPRO Homepage zum Download bereit.**

### **Wie ist die Ausgangssituation?**

Ein Familienzentrum überlegt, wie es seine Aktivitäten stärker interkulturell ausrichten könnte, damit sich deutsche Familien und Familien mit Migrationshintergrund gleichermaßen angesprochen und zur Beteiligung eingeladen fühlen. Diese offene Haltung und Wertschätzung gegenüber verschiedenen Kulturen soll beispielsweise bei besonderen Festen und Aktionen des Familienzentrums zum Ausdruck kommen (z.B. bei der Auswahl der Aktivitäten, der Auswahl des Caterings). Des Weiteren sollen im Jahreszyklus unterschiedliche religiöse Feste in der Arbeit mit den Kindern aufgegriffen werden (z.B. Ostern, Ramadan). Auch in der Elternarbeit könnte es hilfreich sein, einen interkulturellen Austausch über die Elternrolle, Erziehungsideale, den gesellschaftlichen Wert von Bildung und international unterschiedliche frühkindliche

Bildungssysteme anzuregen. Im Team wird darüber hinaus diskutiert, ob Elternbriefe und Einladungen (z.B. zu Aktivitäten, zu Entwicklungsgesprächen) zukünftig zwei- oder mehrsprachig verfasst werden sollten, um Eltern mit Migrationshintergrund in ihrer Muttersprache ansprechen zu können. Ebenfalls wird im Hinblick auf die Teamzusammensetzung überlegt, ob gezielt eine zweisprachige Fachkraft mit Migrationshintergrund eingestellt und eine Kooperation mit ehrenamtlich arbeitenden „Brückenpersonen“ mit Migrationshintergrund aufgebaut werden sollte.

### **Welche Berufsgruppen/ Personen/ Institutionen sind beteiligt?**

Leitung und Team des Familienzentrums

Fachkraft aus dem Migrations-/ Integrationsbereich

Migrantenorganisationen

niedrigschwellige „Brückenpersonen“  
(wie z.B. Familienbesucherinnen)

Eltern

### **Welche Maßnahmen könnten geplant werden?**

interkulturelle Feste veranstalten

interkulturelles Frühstück mit Kindern,  
Eltern und Großeltern

Feste und Aktionen mit weiteren  
Partnern, z.B. Sportverein, Jugendzentrum,  
Migrantenorganisationen, Kirchen

zwei-/mehrsprachig verfasste Elternbriefe

## Fallbeispiel B: Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung

### Wie ist die Ausgangssituation?

Eine Erzieherin äußert in der Teambesprechung einer Kindertageseinrichtung den Verdacht, dass ein Kind aus ihrer Gruppe Anzeichen von Verwahrlosung aufweist. Daniel hat eine ungepflegte äußere Erscheinung, er kommt mit schmutziger und teilweise zerrissener Kleidung in die KiTa. Es scheint wiederholt so, als habe er seine Zähne nicht geputzt und seit längerer Zeit nicht mehr geduscht. Daniel ist des Öfteren übermüdet und erzählt, dass er zu Hause viel Zeit allein oder mit seinen älteren Geschwistern verbringt und sich Action Filme und Krimis im Fernsehen anschaut. Manchmal kommt er morgens zu spät in die KiTa und wirkt ganz gehetzt. Die Erzieherin macht sich Sorgen und vermutet, dass

die Eltern in Daniels Familie mit der Betreuung ihrer insgesamt vier Kinder überfordert sind. Eine Kontaktaufnahme zu Daniels Eltern ist schwierig, da sie selten in die KiTa kommen und dann ihrerseits kein Gesprächsinteresse zeigen. Teilweise wird Daniel von Nachbarn gebracht und mit nach Hause genommen; manchmal kommen die Eltern auch zu spät, um Daniel abzuholen, dann steht er vor der Gruppentür und wartet. Das Team überlegt, wie es mehr über Daniels Familiensituation erfahren kann und welche Maßnahmen eingeleitet werden müssen.

### Welche Berufsgruppen/ Personen/ Institutionen sind beteiligt?

Leitung und Team des Familienzentrums  
Pädiater  
Psychologe  
Sozialarbeiter  
Jugendamt  
Eltern

### Welche Maßnahmen könnten geplant werden?

Elterngespräch  
Vermittlung niedrigschwelliger  
Hilfsangebote  
Kontaktaufnahme zum Jugendamt

## Fallbeispiel C: Vorgehen bei Entwicklungsverzögerung

### Wie ist die Ausgangssituation?

Den Erzieherinnen einer Kindertageseinrichtung fällt seit einiger Zeit im Alltag wie auch bei systematischen Beobachtungen auf, dass Martinas grob- und feinmotorische Fertigkeiten nicht ihrem Alter von fünf Jahren und acht Monaten entsprechen. Wenn die Gruppe draußen spielt, kann sie beispielsweise die Stufen zur Rutsche nicht ohne Hilfe hochsteigen. Wenn sie versucht rückwärts zu laufen, zeigt sie ein unsicheres Bewegungsmuster oder fällt hin. Beim Turnen kann sie zum Beispiel keine Purzelbäume ausführen. Beim Malen fällt auf, dass sie den Stift verkrampft hält und das Papier mit dem Stift durchbohrt. Zudem kann sie die Schere nicht halten, um damit zu schneiden. Die anderen Kinder in der Gruppe machen sich manchmal über Martinas ungeschicktes Verhalten lustig, aber dann ist es auch schnell wieder vergessen.

Trotzdem könnte es sein, dass die Reaktionen der Gleichaltrigen dazu führen, dass Martina das Selbstvertrauen in ihre motorischen Kompetenzen mehr und mehr verliert. Martinas Mutter äußerte während einer Abholsituation, dass sie sich manchmal in der Erziehung ihrer Kinder überfordert fühle. Das Team ist sich einig, dass eine diagnostische Abklärung notwendig ist und überlegt, wie es die Eltern und weitere Fachkräfte einbeziehen kann. Die Erzieherinnen planen zunächst ein Entwicklungsgespräch mit den Eltern und möchten vorschlagen, ihren Eindruck von Martinas motorischem Entwicklungsstand durch eine Frühförderin diagnostisch absichern zu lassen. Auf diese Weise könnte ein möglicher Frühförderbedarf abgeklärt werden. Danach soll mit dem Einverständnis der Eltern die kooperierende Frühförderstelle kontaktiert werden.

### Welche Berufsgruppen/ Personen/ Institutionen sind beteiligt?

Leitung und Team des Familienzentrums  
Frühförderteam  
Motopäde  
Eltern

### Welche Maßnahmen könnten geplant werden?

Entwicklungsgespräch mit den Eltern  
Kontaktaufnahme zur Frühförderstelle  
diagnostische Abklärung des motorischen Entwicklungsstandes  
Erarbeitung eines Förderkonzeptes  
kontinuierliche Entwicklungsdokumentation

## Beispiel einer Checkliste zu Fallbeispiel C



### Checkliste zur Vorgehensweise bei interprofessionellen Handlungsanlässen im Einzelfall

Um welches Kind geht es?	
Name: <i>Martina</i>	
Geburtsdatum: <i>03.05.2007</i>	
Wer betreut das Kind in der Kindertageseinrichtung?	
Gruppe: <i>Marienkäfer</i>	
ErzieherInnen: <i>Frau Müller / Frau Schmidt</i>	
Wie lautet die Fragestellung / der Handlungsanlass?	
<i>Martinas Entwicklungsrückstand im Motorischen Bereich: Wie sieht die Zusammenarbeit mit der Frühförderin/ dem Motopäden während der Förderung aus? Welche Aufgaben kann die Kita übernehmen? Welche Aufgaben übernimmt die Frühförderin/ der Motopäde?</i>	
Was wurde in Bezug auf diese Fragestellung / diesen Handlungsanlass bereits unternommen?	
<i>Beobachtung, Entwicklungsgespräch mit den Eltern, Prüfung des Frühförderbedarfs</i>	
Besteht regelmäßiger Kontakt und Austausch mit den Eltern des Kindes?	
<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein, weil _____

Welche Berufsgruppen sind bereits beteiligt?			
Erzieherin / Elementarpädagoge	<input checked="" type="checkbox"/>	Grundschullehrer	<input type="checkbox"/>
Frühförderung	<input checked="" type="checkbox"/>	Motopäde	<input checked="" type="checkbox"/>
Heilpädagogie	<input type="checkbox"/>	Physiotherapeut	<input type="checkbox"/>
Pädiater	<input type="checkbox"/>	Ergotherapeut	<input type="checkbox"/>
Psychologie	<input type="checkbox"/>	Logopäde	<input type="checkbox"/>
Sozialpädagogie, Sozialarbeiter	<input type="checkbox"/>	Ernährungsberater	<input type="checkbox"/>
Sonstige, nämlich <i>Eltern</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sonstige, nämlich _____	<input type="checkbox"/>



### Checkliste zur Vorgehensweise bei interprofessionellen Handlungsanlässen im Einzelfall

Welche Berufsgruppen sollten noch hinzugezogen werden? (bitte Grund angeben)			
Erzieherin / Elementarpädagoge Grund: _____	<input type="checkbox"/>	Grundschullehrer Grund: _____	<input type="checkbox"/>
Frühförderung Grund: _____	<input type="checkbox"/>	Motopäde Grund: _____	<input type="checkbox"/>
Heilpädagogie Grund: _____	<input type="checkbox"/>	Physiotherapeut Grund: _____	<input type="checkbox"/>
Pädiater Grund: _____	<input type="checkbox"/>	Ergotherapeut Grund: _____	<input type="checkbox"/>
Psychologie Grund: _____	<input type="checkbox"/>	Logopäde Grund: _____	<input type="checkbox"/>
Sozialpädagogie, Sozialarbeiter Grund: _____	<input type="checkbox"/>	Ernährungsberater Grund: _____	<input type="checkbox"/>
Sonstige, nämlich _____ Grund: _____	<input type="checkbox"/>	Sonstige, nämlich _____ Grund: _____	<input type="checkbox"/>

Ist eine interprofessionelle Teamsitzung der bereits beteiligten Berufsgruppen notwendig?			
<input checked="" type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> nein	
Wenn ja: Wer soll beteiligt sein?			
Erzieherin / Elementarpädagoge	<input checked="" type="checkbox"/>	Grundschullehrer	<input type="checkbox"/>
Frühförderung	<input checked="" type="checkbox"/>	Motopäde	<input checked="" type="checkbox"/>
Heilpädagogie	<input type="checkbox"/>	Physiotherapeut	<input type="checkbox"/>
Pädiater	<input type="checkbox"/>	Ergotherapeut	<input type="checkbox"/>
Psychologie	<input type="checkbox"/>	Logopäde	<input type="checkbox"/>
Sozialpädagogie, Sozialarbeiter	<input type="checkbox"/>	Ernährungsberater	<input type="checkbox"/>
Sonstige, nämlich <i>Eltern</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sonstige, nämlich _____	<input type="checkbox"/>



## Checkliste zur Vorgehensweise bei interprofessionellen Handlungsanlässen im Einzelfall

Wenn ja: Was sind Ziele der Sitzung?
1. Ziel: Abgleich der Erwartungen und Vorstellungen der Zusammenarbeit
2. Ziel: Möglichkeiten der Förderung in der Kita
3. Ziel: Mögliche Hilfen für die Mutter

Wie lauten die Absprachen zum weiteren Vorgehen?
<u>Frühförderin:</u> Frühförderung der Feinmotorik findet in mobiler Form in der Kita statt; Beratung der Eltern; Beratung der Erzieherin in fachlicher Hinsicht (Fördermöglichkeiten im Alltag, Hilfestellung bei dem Suchen geeigneter Materialien); Ansprechpartnerin für alle Beteiligten
<u>Motopäde:</u> Beratung der Erzieherin in fachlicher Hinsicht
<u>Frau Müller / Frau Schmidt:</u> beobachten Martina während des Alltagsgeschehens und dokumentieren ihre Entwicklung; schaffen Anlässe und Angebote, die Martinas Entwicklung fördern und unterstützen

Durch welche Maßnahmen können die Eltern des Kindes mit eingebunden werden?
---

Gespräche zu dritt: Erzieherin (Gruppenleitung), Frühförderin, Eltern
---

Ist es sinnvoll die Familie durch niedrigschwellige Angebote (z.B. Familienbesucherinnen, Familienlotsen, Bildungspaten) zu unterstützen?
---

<input checked="" type="checkbox"/> ja, durch <u>Familienbesucherin</u>	<input type="checkbox"/> nein, weil _____
---	---

Wie findet die weitere interprofessionelle Zusammenarbeit statt?
--

erneute Teamsitzung	<input checked="" type="checkbox"/>	keine weitere Zusammenarbeit geplant	<input type="checkbox"/>
Telefonkontakt	<input checked="" type="checkbox"/>	Schriftkontakt	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, nämlich <u>kurze Infogespräche vor oder nach der Förderstunde</u>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sonstiges, nämlich _____	<input type="checkbox"/>



## Checkliste zur Vorgehensweise bei interprofessionellen Handlungsanlässen im Einzelfall

Interprofessionelle Handlungsplanung			Name des Kindes: Martina		Datum: 09.02.2012	
1. Was soll erreicht werden? (Ziele)	2. Was soll unternommen werden (Schritte)?	3. Wer ist verantwortlich dafür und wird dies tun?	4. Was ist notwendig für die Umsetzung?	5. Bis wann sollen die Schritte erfolgen?	6. Woran erkennen wir Veränderungen (Indikatoren)?	7. Wann und wie soll die Umsetzung überprüft werden (Evaluation)?
1. Förderung der Motorik	Förderstunde:	Frühförderin	Raum in der Kita	ab dem 21.02. 1x wöchentlich	Entwicklungsfortschritte	Juni, Teamsitzung, Entwicklungs-screening
	▪ Feinmotorik:			ab dem 21.02. 1x wöchentlich		
	▪ Psycho-motorik:	Motopäde	Praxis			
	Bewegungsspiele,	Frau Müller	Literatur für Spielideen	ab dem 14.02, mind. 2x wöchentlich		
	Schaffung von Bewegungsanlässen/ Mal- und Bastelangeboten	Frau Schmidt	Beratung durch Motopäden/ Frühförderin	Beratung bis zum 21.02, ab 22.02 Anlässe/ Angebote in den Kitaalltag integrieren		
	Beobachtung und Dokumentation	Frau Müller	Entwicklungs-screening (z.B. EBD 48-72)	bis Ende Mai	Dokumentationsbericht	
2. Entlastung der Mutter	Einschalten einer Familienbesucherin	Frühförderin	Kontaktaufnahme	bis 21.02	Zusage der Familienbesucherin	



# 5. Methoden zur Erarbeitung einer interprofessionellen Arbeitsweise



## Der Methodenpool – Einführung

**Der Methodenpool** bietet Handwerkszeug für unterschiedlichste Bedarfe. Die darin enthaltenen Instrumente sind zum einen Vehikel für die allgemeine Erarbeitung interprofessioneller Zusammenarbeit und zum anderen für die konkrete Auseinandersetzung mit Fragestellungen innerhalb einzelner Handlungsfelder. Die themenspezifische Arbeit in den Handlungsfeldern ist eingebettet in den interprofessionellen Ansatz. Individuelle Reflexionsfähigkeiten werden durch die Methoden ebenso gefordert und erweitert, als auch Dynamiken in Gruppen und Teams angestoßen und sichtbar gemacht.

**Die Erstausbildung** orientiert sich an den in der Weiterbildung eingesetzten Methoden. Die Integration einer interprofessionellen Herangehensweise in die Erstausbildung

bedarf im Weiteren einer grundsätzlichen Auseinandersetzung der unterschiedlichen Disziplinen mit ihrem Selbstverständnis und wie dieses sich durch die Ausbildung formt. Derzeit wird die Relevanz der Thematik „Interprofessionalität“ insgesamt eher marginal wahrgenommen, was darauf hindeutet, dass die Ausbildungen stark voneinander getrennt stattfinden. Die hier erarbeiteten Methoden können erste Impulse setzen, um den Blickwinkel zu erweitern und erste Schritte zu gehen zu einer später notwendigerweise stattfindenden Kooperation im Praxisalltag.

**Das Methodenangebot** vertieft die Inhalte der aktuellen curricularen Anforderungen für die Erstausbildung am Beispiel Nordrhein-Westfalen und greift in die Lernbereiche „Gruppenpädagogisch handeln und soziales

Lernen fördern“, „Entwicklungs- und Bildungsprozesse unterstützen“, sowie „Professionell in sozialpädagogischen Einrichtungen arbeiten“ auf. Es bietet Studierenden Lernsituationen, in denen der Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen wesentlich ist. Die Konfrontation mit beruflichen Problemstellungen, u.a. auch in Selbstlernphasen, geschieht praxisnah. Durch die aktive Auseinandersetzung mit ihnen kann sich das benötigte fachpraktische Handlungspotenzial erweitern.

**Im Folgenden werden zwei Beispiele aufgeführt (für den gesamten Methodenpool siehe [www.inpro-childcare.eu](http://www.inpro-childcare.eu)); das erste aus dem Bereich „Grundlagen von Interprofessionalität“, das zweite aus dem Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung“.**

## Beispiel A: Interprofessionelle Teamsitzung – Einüben einer interprofessionellen Rolle

**Zeit** 80 Minuten

**Material** Papier, Stifte, Flipchart

**Beschreibung** Grundlage dieser Übung ist ein Praxisbeispiel ([www.inpro-childcare.eu](http://www.inpro-childcare.eu))

**Phase 1** (10 Min.): Alle TeilnehmerInnen nehmen sich ausreichend Zeit, um den Fall zu lesen und zu verstehen. Es ist möglich, klärende Rückfragen zu stellen.

**Phase 2** (5 Min.): Es wird eine Karte der Berufsgruppen und Ansprechpartner erstellt. Die Rollen für jede Institution und Ansprechpartner werden vergeben. Eine Teamleitung wird benannt für die anstehende interprofessionelle Teamsitzung.

**Phase 3** (10 Min.): Jede(r) erhält eine detail-

lierte Rollenbeschreibung, in der deutlich wird, wer welche Funktion einnimmt, mit welchen Kompetenzen etc. Jede(r) denkt und fühlt sich in seine Rolle hinein. Notizen dürfen gemacht werden, aber untereinander soll kein Austausch stattfinden.

**Phase 4** (35 Min): Alle finden sich zu einer Teamsitzung zusammen. Der Fall wird besprochen unter der Fragestellung: Was ist nun zu tun? Und wer tut was?

**Phase 5** (20 Min): Die Teamsitzung wird beendet. Die einzelnen TeilnehmerInnen (weiterhin in ihren Rollen) werden befragt, wie sie sich gefühlt haben in der Teamsitzung, ob sie sich verstanden fühlten, ob sie denken, dass das Richtige in der Situation getan werden wird, was gut war an der Sitzung, was sie nicht so gut fanden.

**Ziele** Blickfeld erweitern, sich in andere Rollen hineinversetzen, verstehen, welche Schwerpunkte andere Professionen setzen, wie sie den Fall wahrnehmen und konstruieren. Des Weiteren Verhandlungsmöglichkeiten erschließen, sich öffnen für Lösungen der anderen, auf einen gemeinsamen Nenner kommen, konkrete Handlungsschritte benennen.

**Reflexion** Die Schwierigkeiten und die Stärken dieser interprofessionellen Sitzung werden gesammelt: z.B. Eindrücke der TeilnehmerInnen zu erlebten Hierarchiegefallen, zu Momenten, an denen unterschiedliche Werte und Sichtweisen der Berufsgruppen erkennbar wurden, zu Ideen, wie man mit bestimmten Kooperationshindernissen zukünftig umgehen sollte, zur Frage, inwieweit und ob so angemessen die Eltern in Entscheidungen und Verläufe miteingebunden wurden und falls nicht, warum das so war.

## Beispiel B: Interkulturelle Kompetenzen erweitern – „Mein persönlicher Reiseführer“

**Zeit** 60 Minuten

**Material** Flipchart, vorbereitete Arbeitsblätter, Textmarker, Stifte; Schals oder Tücher zum Verbinden der Augen

**Beschreibung** Zwei Gruppen bilden (Touristen und Reiseführer). Anweisungen für die Touristen: „Stellen Sie sich vor, Sie reisen zu einer fiktiven Ihnen unbekannten Kultur. Ein Reiseführer wird Ihnen zur Seite stehen, um Sie mit der Kultur bekannt zu machen. Jedoch gibt es ein Problem: Er spricht Ihre Sprache nicht, sodass Sie nur nonverbal miteinander kommunizieren können. Ein weiteres Hindernis besteht darin, dass man Ihnen die Augen verbinden wird. Der Reiseführer wird 3 wich-

tige Charakteristika seiner Kultur nonverbal kommunizieren.“ Die Reiseführer haben 5 Minuten Zeit sich 3 Charakteristika zu überlegen. Dann suchen sie sich einen Touristen aus, führen ihn umher und versuchen die typischen Merkmale der Kultur nonverbal zu kommunizieren. Schließlich werden die Touristen zurück an ihren Platz geführt.

**Ziele** Stärkung interkultureller Kompetenzen. Entwicklung von Empathie. Förderung von Ambiguitätstoleranz.

**Reflexion** In der anschließenden Reflexion beginnen die Touristen und teilen ihre Erfahrungen mit. TrainerIn hält auf Flipchart fest (Spalte 1: Was wurde den Touristen gezeigt; Spalte 2: Deutung dessen, was gezeigt wurde). Als nächstes berichten die Reiseführer.

Sie erklären, was sie zeigen wollten und was die einzelnen Bedeutungen ihrer Darstellungen sind. In einer Durchführung der Übung berichtete ein Tourist: „Ich wurde während der Tour gefüttert. Ich habe es gedeutet als einen paternalistischen Akt.“ Doch der Reiseführer wollte damit die große Gastfreundschaft in der Kultur ausdrücken.

# 6. INPRO-Training



## Beispieltag 1 – Was ist Interprofessionalität und wie gelingt ihre Umsetzung?

### **09.00 Uhr Vorstellungsrunde und Erwartungskklärung der TeilnehmerInnen**

### **09.10 Uhr Warum ist interprofessionelles Arbeiten für mich/mein Team wichtig?**

Jede(r) TeilnehmerIn reflektiert alltägliche Praxiserfahrungen vor dem Hintergrund folgender Fragen: Wo ist Interprofessionalität schon Teil unserer Arbeit? In welchen Situationen sollte es mehr Berücksichtigung finden? Gibt es Situationen, in denen interprofessionelle Zusammenarbeit hilfreich gewesen wäre bzw. sein könnte? Konkrete Beispiele nennen. Nach der Reflexionsphase, Austausch im Plenum und Sammlung der Anlässe für interprofessionelle Zusammenarbeit auf Flipchart.

### **09.30 Uhr Input „Interprofessionalität“**

Blickwinkel, Konzeptionen und Definition; Stolpersteine, Chancen, wesentliche Aspekte, die berücksichtigt werden müssen; Erörterung vorliegender Studien.

### **09.50 Uhr Gruppenarbeit zum Thema „Potenzial für INPRO im Arbeitsalltag“**

Kleingruppen (3-4 Personen), Fallbeispiel finden (falls kein Fallbeispiel aus Gruppe, siehe [www.inpro-childcare.eu](http://www.inpro-childcare.eu)) als Grundlage: Jede Gruppe entwickelt Ideen, wie ein interprofessioneller Ansatz in diesem Fallbeispiel aussehen könnte; Erwägung möglicher Chancen: warum der INPRO Ansatz ein verbesserter Weg sein könnte, welchen Beitrag er leisten könnte; Nutzen dieses Ansatzes; Erwägung von Hindernissen und Schwierigkeiten; Austausch im Plenum: jede Gruppe stellt Ergebnisse vor.

### **10.30 Uhr Pause**

### **10.45 Uhr Übung „Entwicklung Netzwerkblick“**

Grundlage Fallbeispiel (falls möglich, ein Fallbeispiel aufgreifen, das zuvor verwendet wurde), Netzwerkkarte erstellen mit bestehenden Netzwerkpartnern, im Kontext des Fallbeispiels. Auch bestehende Beziehungen zu

## Beispieltag 1 – Fortsetzung

einzelnen Partnern (d.h. Wie nah/distanziert ist das Verhältnis?; Wie leicht ist es miteinander zu kommunizieren/ arbeiten? Konflikte /Schwierigkeiten? Besonders starkes tragendes Verhältnis? etc.) deutlich machen. Wichtig: evtl. fehlende Netzwerkpartner aufzeigen, auch Eltern als Netzwerkpartner aufzeigen. TrainerIn gibt kurze Einführung in Netzwerkkarte und ihre Erstellung (siehe [www.inpro-childcare.eu](http://www.inpro-childcare.eu)).

### **11.10 Uhr Gruppenarbeit „Eltern als Netzwerkpartner“**

Kleingruppen. Schritt 1: TrainerIn initiiert Reflexionsphase: Wie nehmen Sie Eltern wahr? Wie handhaben Sie die Zusammenarbeit mit Ihnen? Sehen Sie Eltern als „Partner“ oder „Teammitglieder“? Was sind gute Aspekte der Zusammenarbeit? Was ist eher schwierig? Und für wen ist das schwierig? Wenn ja, was würden Sie gerne ändern im Umgang und in der Zusammenarbeit mit Eltern? Was verstehen Sie unter „Erziehungspartnerschaft“? Worin sehen Sie die Vorteile, worin die Nachteile Eltern als Partner zu

sehen und zu behandeln? Schritt 2: Input TrainerIn: Erörterung unterschiedlicher Ansätze für partnerschaftliche Zusammenarbeit, sowie von Eltern als besondere Netzwerkpartner. Hinweis auf Erkenntnisse diverser Studien diesbezüglich.

### **11.50 Uhr Input „Teamdynamiken“**

Faktoren und Prozesse der Teamarbeit; Rolle der Teamleitung, Teamstrukturen (hierarchisch, demokratisch etc.); erörtert „unsere“ Werte, als Mitglied einer Profession, Rituale, Traditionen, Professionssprache, Rollenidentität etc.

### **12.05 Uhr Übung „Teamdynamiken“**

Kleingruppen. Aufgabe: den höchstmöglichen Turm bauen. 8 Min. Planungszeit, 2 Min. Bauphase. In der Planungsphase darf noch kein Material zum Bauen verwendet werden, ausschließlich Planung. Nach Abschluss der Bauphase reflektiert die/der Trainer/in die Aufgabe mit jeder Gruppe.

### **12.20 Uhr Pause**

## Beispieltag 1 – Fortsetzung

### **13.20 Uhr Input „Neue Rollenidentitäten entwickeln“**

Rollenidentität, Haltungen, Werte, die wir als Mitglied einer Profession/Berufsgruppe (individuell und im Team) haben. Unterschiedliche professionelle Kulturen werden erörtert, unterschiedliche Sichtweisen auf „Professionen“, „professionelle Persönlichkeiten“, professionelle Sprache, Rituale (Institutionen, Team, Profession), Wissen, Riten, Mythen, Bräuche; Unterschiede zwischen Professionen nicht nur begründet durch unterschiedliche theoretische Modelle und Ansätze, sondern auch, weil man durch die eigene Profession angehalten wird, auf bestimmte Art und Weise dem Klienten zu begegnen, ihn zu konstruieren, die Situation zu analysieren und zu verstehen.

### **13.35 Uhr Arbeitsblatt „Wie wir sein sollen“:**

#### **Wertorientierungen im Beruf erkennen und diese anderen mitteilen**

Kleine Gruppen (3 – 4); jede Gruppe bekommt die Auf-

gabe, ein Arbeitsblatt auszufüllen, fokussiert auf unterschiedliche Kategorien: „Symbole“ (Welches sind Symbole unserer Profession?), „Mythen“ (Meine Geschichte als... (Erzieherin etc.), Was ich glauben soll? Was mir wichtig sein soll? Etc.) „Qualitäten der... (Erzieherin etc.)“ (Was macht mich zu einer guten Erzieherin? etc.), „Rituale/Initiationsritus“ (besonders schwierige Erlebnisse, mein „Eingang“ in die Profession); „ethische Dilemmata/Fragen“ (spezifisch für meine Profession), „Sprachgebrauch“ (typische Ausdrucksweisen, Terminologie etc.); Was muss ich eigentlich vom anderen wissen, damit ich verstehe, was er tut? Was muss der andere von mir verstehen, damit er versteht, was ich tue? Erstellen eines Profils meiner Berufsgruppe: Wer sind wir, was ist uns wichtig, woran glauben wir, was sind zentrale Werte, was können wir auf gar keinen Fall aufgeben?



## Beispieltag 1 – Fortsetzung

### 14.05 Uhr Pause

### 14.20 Uhr Rollenspiel „Interprofessionelle Teamsitzung“

Grundlage: Praxisbeispiel (vorgegeben).

**Phase 1** (10 Min.): Alle TeilnehmerInnen nehmen sich ausreichend Zeit, um den Fall zu lesen und zu verstehen. Raum für klärende Rückfragen.

**Phase 2** (5 Min.): Es wird eine Übersicht der Berufsgruppen und Ansprechpartner erstellt. Die Rollen für jede Institution und Ansprechpartner werden vergeben. Eine Teamleitung wird benannt für die anstehende interprofessionelle Teamsitzung.

**Phase 3** (10 Min.): Jede(r) erhält eine detaillierte Rollenbeschreibung, in der annähernd klar wird, wer welche Funktion einnimmt, mit welchen Kompetenzen etc. Jede(r) denkt und fühlt sich in seine Rolle hinein. Notizen dürfen gemacht

werden, aber untereinander darf kein Austausch stattfinden; ideal wäre, dass sich jede Berufsgruppe zurückzieht.

**Phase 4** (35 Min.): Alle finden sich zu einer Teamsitzung zusammen. Der Fall wird besprochen unter der Fragestellung: Was ist nun zu tun? Und wer tut was?

**Phase 5** (20 Min.): Die Teamsitzung wird beendet. Die einzelnen TeilnehmerInnen (weiterhin in ihren Rollen) werden befragt, wie sie sich in der Teamsitzung gefühlt haben, ob sie sich verstanden fühlten, ob sie denken, dass das Richtige in der Situation getan werden wird, was gut und was nicht so gut war an der Sitzung. Wesentliche Elemente für eine konstruktive Zusammenarbeit werden festgehalten.

### 15.40 Uhr Abschluss des Tages

Reflexion der „lessons learned“, Rückmeldungen der TeilnehmerInnen.

### 16.00 Uhr Ende

## Beispieltag 2 – Interprofessionalität in Gesundheit und Ernährung

### **09.00 Uhr Begrüßung und Einführung**

Vorstellung des Trainings; Kurzinterview des Sitznachbarn (Name, Arbeit, Lieblingsessen, Interesse am Thema, dann Vorstellung in der Runde).

### **09.15 Uhr Einführung in das Thema „Gesundheit und Ernährung“**

Interaktiv, mit Arbeitsblättern; große Arbeitsgruppe. Konkretisierung der Bereiche: (1) Komponenten von Gesundheit, (2) Zusammenhang Gesundheit und Ernährung, (3) Schlüsselrolle von Ernährung in der Kinderbetreuung.

### **10.00 Uhr Vertiefung „Ernährung in der Kinderbetreuung“**

Kleingruppen. Um dem Thema gerecht zu werden, gehört mehr dazu als reine Ernährungswissenschaft: Was genau? Erarbeitung dieser Frage in Kleingruppen, mit anschließender Vorstellung der Resultate im Plenum.

### **10.40 Uhr Pause**

### **10.55 Uhr Erziehungspartnerschaft mit Eltern**

Kleingruppen. Schritt 1: TrainerIn initiiert Reflexionsphase: Wie ist Ihre Wahrnehmung von Eltern? Wie handhaben Sie Zusammenarbeit mit Ihnen? Sehen Sie Eltern als „Partner“/ „Teammitglieder“? Was sind gute Aspekte der Zusammenarbeit? Was ist eher schwierig? Und für wen ist das schwierig? Wenn ja, was würden Sie gerne ändern im Umgang und in der Zusammenarbeit mit Eltern? Was verstehen Sie unter „Erziehungspartnerschaft“? Worin sehen Sie die Vorteile, worin die Nachteile, Eltern als Partner zu sehen und zu behandeln? Schritt 2: Input TrainerIn: Erörterung unterschiedlicher Ansätze für „partnerschaftliche Zusammenarbeit“, sowie von Eltern als „besondere Netzwerkpartner“. Hinweis auf Erkenntnisse diverser Studien diesbezüglich.

### **11.25 Uhr Gruppenarbeit „Team Spider“ zum Thema „Partnerschaft mit Eltern“**

Gesamtes Team. Erfassung der subjektiven Einschätzung des Teams zum Thema. Jede(r) TeilnehmerIn gibt für jeden Aspekt einen Ist- und einen Soll-Wert an.

## Beispieltag 2 – Fortsetzung

Folgende Aspekte könnten Teil der Teamspinne sein:

- ① Direkte Kommunikation mit Eltern in der Einrichtung,
- ② Teilnahme der Eltern an Informationsveranstaltungen,
- ③ Teilnahme an anderen Veranstaltungen der Einrichtung,
- ④ Transparenz gegenüber den Eltern bezüglich neuer Angebote,
- ⑤ Darlegung der Stärken der Kinder gegenüber den Eltern,
- ⑥ Transparenz bezüglich der unterschiedlichen Ansprechpartner in der Einrichtung,
- ⑦ Eltern sind willkommen und ernst genommen als Ideengeber und Kritiker,
- ⑧ Es gibt Themen, die im Umgang mit den Eltern nicht angesprochen werden.

### 12.25 Uhr Pause

### 13.25 Uhr **Brücke schlagen zum Ansatz Interprofessionalität. Warum ist interprofessionelle Zusammenarbeit für mich/mein Team wichtig?**

Jede(r) TeilnehmerIn reflektiert ihre alltäglichen Praxiserfahrungen, vor dem Hintergrund folgender Fragen/Themen: z.B. Wo ist interprofessionelles Arbeiten schon

Teil unserer Arbeit? Denken Sie an konkrete Situationen/ Praxisbeispiele? In welchen Situationen sollte es mehr Berücksichtigung finden bzw. stärker im Vordergrund stehen? Gibt es Situationen, in denen interprofessionelle Zusammenarbeit hilfreich gewesen wäre bzw. sein könnte? Nach Reflexionsphase, Austausch im Plenum, Sammlung Anlässe für interprofessionelle Zusammenarbeit auf Flipchart.

### 13.45 Uhr **Input „Interprofessionalität“**

Blickwinkel, Konzeptionen und Definition; Stolpersteine, Chancen, wesentliche Aspekte, die berücksichtigt werden müssen. Erörterung vorliegender Studien. Erklärung des 6-Schritte-Modells und der Checkliste (siehe [www.inpro-childcare.eu](http://www.inpro-childcare.eu)).

### 14.10 Uhr **SWOT Analyse „Interprofessionalität im Bereich Gesundheit und Ernährung“**

Problemstellungen und Ressourcen in einer Situation werden gezielt identifiziert; Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren werden analysiert, was zu einer

## Beispieltag 2 – Fortsetzung

strategischen Planung der weiteren Herangehensweise führen soll. Aufteilung in Kleingruppen. Interprofessionalität im Bereich Gesundheit und Ernährung: Welche Chancen, Stärken, Schwächen und Gefahren liegen dort bezogen auf meine Einrichtung? Erarbeitung einer konkreten Handlungsstrategie. Vorstellung der Resultate im Plenum.

### **14.40 Uhr Konkrete Erstellung eines Handlungsplans für meine Einrichtung**

Kleingruppen. Grundlage: Situation in eigener Einrichtung (falls keine Praxiserfahrung: Beispiel aus Matrix), Netzwerkkarte erstellen mit bereits bestehenden Netzwerkpartnern. Auch bestehende Beziehungen zu einzelnen Partnern (d.h. wie nah/distanziert ist das Verhältnis; Wie leicht ist es miteinander zu kommunizieren/arbeiten? Konflikte / Schwierigkeiten? Besonders starkes tragendes Verhältnis? etc.) aufzeigen. TrainerIn hilft evtl. fehlende Netzwerkpartner aufzuzeigen, wichtig ist auch Eltern als Netzwerkpartner zu verstehen. TrainerIn erläutert praktische Vorteile, das Netzwerk sichtbar zu machen, die

TeilnehmerInnen sollten selber das jeweilig relevante Netzwerk erstellen, nachdem die/der Trainer/in eine kurze Einführung in die Netzwerkkarte und ihre Erstellung gegeben hat. Siehe Strukturlandkarte (Bertelsmann Stiftung, s. Anhang). Erörterung: Wie können nicht bzw. schlecht bestehende Beziehungen zu Ansprechpartnern aufgebaut bzw. verbessert werden?

### **15.10 Uhr Pause**

### **15.20 Uhr Fallstudie: „Lecker“**

Erörterung eines Best Practice Beispiels. Film zeigen „Lecker“ (ca. 20 Min). Die Gruppe hat die Aufgabe zu schauen, wo sie interprofessionelle Zusammenarbeit sehen, wie es dort gelingt, was für Faktoren eine Rolle dafür spielen etc.

### **16.00 Uhr Abschluss des Tages: Welche Botschaften nehmen Sie heute mit?**

Nennen Sie drei Lernpunkte.

### **16.15 Uhr Ende**

# Links und Adressen



## Nützliche Links

**Über die nachfolgenden Internetseiten erhalten Sie weitere Informationen und Materialien für die Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften und die Netzwerkarbeit in Kindertageseinrichtungen.**

### **[www.choca.eu](http://www.choca.eu)**

Das transnationale Projekt „Kinder orientiertes Catering“ (CHOCA) hat Lerninhalte und –methoden zu Fragen der gesunden Ernährung für kleine Kinder für die Ausbildung von Kinderpflegerinnen, Erzieherinnen und Hauswirtschafterinnen entwickelt und erprobt. Das Unterrichtsmaterial steht auf der Webseite zum Download zur Verfügung.

### **[www.famigra.de](http://www.famigra.de)**

Der Begriff FaMigra steht für Familien mit Migrationshintergrund. Durch interkulturelle Öffnung der Familienzentren werden die Chancengleichheit von Kindern und Familien mit Migrationshintergrund erhöht. Die auf der Internetseite veröffentlichten Handlungsempfehlungen unterstützen als Arbeitshilfe die Einrichtungen bei dem Prozess zur Einleitung und Umsetzung von interkultureller Öffnung.

### **[www.mutual-eu.com](http://www.mutual-eu.com)**

MUTUAL ist ein Kooperationsprojekt, an dem sich Forschungsinstitutionen, Kinderbetreuungseinrichtungen und Ausbildungsorganisationen beteiligten. Der Fokus des Projektes lag auf der Verbesserung der Ausbildung in interkultureller Pädagogik und dem verstärkten Einsatz von MigrantInnen, die in der Kinderbetreuung arbeiten wollen. Der auf der Internetseite zum Download veröffentlichte Ausbildungskurs beinhaltet ein Programm mit Lehrplan und methodisch-didaktischen Umsetzungsvorschlägen für TrainerInnen. Außerdem erhalten hier LeiterInnen von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder Anregungen und Informationen über interkulturelle Erziehung und Methoden im Umgang mit multikulturellen Kindergruppen.

## Nützliche Links

**[www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung](http://www.standardsicherung.schulministerium.nrw.de/methodensammlung)**

Auf dem NRW-Bildungsserver steht als elektronische Datenbank eine Methodensammlung zur Verfügung, die Anregungen für eine abwechslungsreiche und zielgerechte Moderation von Fortbildung gibt. Die Methodensammlung kann hier auch in Form von Karteikarten bestellt werden.

**[www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/bst/hs.xsl/16856\\_16895.htm](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/bst/hs.xsl/16856_16895.htm)**

Die Bertelsmann Stiftung und die Heinz Nixdorf Stiftung haben gemeinsam mit zwei Modellkommunen (Chemnitz und Paderborn) das kommunale Modellprojekt „Kind & Ko“ durchgeführt, um ein kommunales Netzwerk aufzubauen und so die Entwicklungs- und Bildungschancen von Kindern zu verbessern. Es wurden Verfahren entwickelt und

erprobt, die die Kindertageseinrichtungen als Bildungsinstitution stärken und die Zusammenarbeit zwischen Eltern und Profis verbessern. Diese praxiserprobten Strategien und Handlungsempfehlungen werden in dem von der Bertelsmann Stiftung erschienenen Buch „Kommunale Netzwerke für Kinder: Ein Handbuch zur Governance frühkindlicher Bildung“ dargestellt. Sie geben Anregungen, wie auf lokaler Ebene professions- und institutionsübergreifende Kooperationen „rund um das Kind“ aufgebaut und optimiert werden können.

## Kontaktadressen der Projektpartner

**Sie möchten gerne mehr über unser Projekt erfahren oder direkten Kontakt mit den Projektpartnern aufnehmen? Hier finden Sie unsere Kontaktdaten.**

### Deutschland

**Caritasverband für das Dekanat Borken e.V.**

Marijan Renić, Projektkoordinator  
[migration@caritas-borken.de](mailto:migration@caritas-borken.de)

Caritasverband  
für das Dekanat  
Borken e.V.



Dr. Stephan Rietmann  
[csb@caritas.borken.de](mailto:csb@caritas.borken.de)

[www.caritas-borken.de](http://www.caritas-borken.de)

**Euregio Qualifizierungs- und Technologieforum e.V.**

Hubertus Voss- Uhlenbrock  
[voss@eqt-ahaus.de](mailto:voss@eqt-ahaus.de)  
[www.eqt-ahaus.de](http://www.eqt-ahaus.de)



**EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung Bezirksregierung**

Reinhold Lawerino  
[reinhold.lawerino@brms.nrw.de](mailto:reinhold.lawerino@brms.nrw.de)  
[www.brms.nrw.de](http://www.brms.nrw.de)





## Kontaktadressen der Projektpartner

### Hochschule Osnabrück

Prof. Dr. Silvia Wiedebusch

[s.wiedebusch@hs-osnabrueck.de](mailto:s.wiedebusch@hs-osnabrueck.de)



Prof. Dr. Stephan Maykus

[s.maykus@hs-osnabrueck.de](mailto:s.maykus@hs-osnabrueck.de)

Heidrun Wulfekühler, M.A.

[h.wulfekuehler@hs-osnabrueck.de](mailto:h.wulfekuehler@hs-osnabrueck.de)

Christina Seelhorst, B.A.

[Seelhorst@wi.hs-osnabrueck.de](mailto:Seelhorst@wi.hs-osnabrueck.de)

[www.hs-osnabrueck.de](http://www.hs-osnabrueck.de)

### Großbritannien

#### Point Europa

Emma Powell

[emma.powell@pointeuropa.org](mailto:emma.powell@pointeuropa.org)

[www.pointeuropa.org](http://www.pointeuropa.org)



Kim von Kanel

[kim.von.kanel@pointeuropa.org](mailto:kim.von.kanel@pointeuropa.org)

## Luxemburg

### Fondation Caritas Luxembourg

Marco Da Silva  
[marco.dasilva@caritas.lu](mailto:marco.dasilva@caritas.lu)



Dr. Danielle Schronen  
[danielle.schronen@caritas.lu](mailto:danielle.schronen@caritas.lu)

[www.caritas.lu](http://www.caritas.lu)

## Österreich

### Volkshilfe Steiermark

Regina Egger  
[regina.egger@stmk.volkshilfe.at](mailto:regina.egger@stmk.volkshilfe.at)  
[connect@stmk.volkshilfe.at](mailto:connect@stmk.volkshilfe.at)  
[www.stmk.volkshilfe.at](http://www.stmk.volkshilfe.at)



## Polen

### Przedszkole

#### Niezapominjka

Aneta Rychel  
Małgorzata Figlak  
[ajrych@wp.pl](mailto:ajrych@wp.pl)



### Nauczycielskie Kolegium

#### Języków Obcych w Kaliszu

Małgorzata Wrotkowska  
[m.wrotkowska@nkjo.kalisz.pl](mailto:m.wrotkowska@nkjo.kalisz.pl)



Jolanta Raszewska  
[jolanta.raszewska@gmail.com](mailto:jolanta.raszewska@gmail.com)

[www.nkjo.kalisz.pl](http://www.nkjo.kalisz.pl)

**Herausgeber:**

Caritasverband für das Dekanat Borken e.V.  
Marijan Renić  
Turmstrasse 14  
D – 46325 Borken  
Germany  
Telephone: + 49 (0) 2861 945 716  
Fax: + 49 (0) 2861 945 899  
migration@caritas-borken.de  
www.caritas-borken.de

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

**Text und Redaktion:**

Heidrun Wulfekühler, M. A.  
Christina Seelhorst, B. A.  
Prof. Dr. Silvia Wiedebusch  
Prof. Dr. Stephan Maykus  
Hochschule Osnabrück

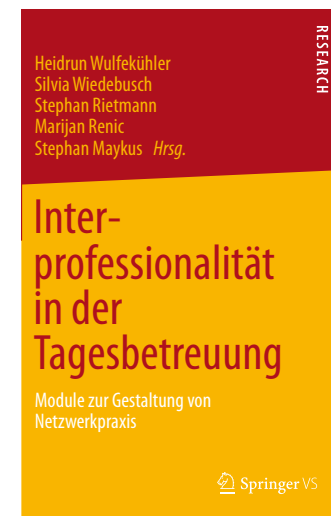
**Konzeption und Gestaltung:**

müller mixed media  
www.muellermixedmedia.de



Programm für lebenslanges Lernen

Der soeben bei Springer VS erschienene Titel zur Interprofessionalität in der Tagesbetreuung. Herausgegeben von den Mitgliedern der INPRO-Steuerungsgruppe:



*Erhältlich im Buchhandel und unter  
[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)*