

## INHALT

### Präambel

#### 1. Bewerber\*innen willkommen heißen

---

#### 2. Die Rahmenbedingungen berücksichtigen

---

#### 3. Fachliche Grundannahmen

---

#### 4. Von der ersten Information zur Eignungseinschätzung

---

##### 4.1 Überblick über den Vorbereitungsprozess

---

##### 4.2 Interessierte Personen informieren

---

##### 4.3 Mit Vorbereitungsseminaren Orientierung geben

---

##### 4.4 Eignungseinschätzung im Dialog gestalten

---

##### 4.5 Dokumentieren und Entscheidungen treffen

---

#### 5. Was bei Bereitschafts-, Verwandten- und Netzwerkpflge anders ist

---

#### 6. Hilfreiche Literatur und Links

---

### PRÄAMBEL

Diese Arbeitshilfe in Form eines Curriculums gibt Impulse, Anregungen und Orientierung für Praktiker\*innen in der Pflegekinderhilfe, wie die Vorbereitungsphase auf ein Pflegeverhältnis - von der ersten Information für interessierte Personen bis zur gemeinsamen Entscheidung - – gestaltet werden kann. Nicht mehr Teil dieser Handreichung ist die sich daran anschließende hoheitliche Aufgabe der Eignungsprüfung im Einzelfall. Diese fußt ihrerseits weitestgehend auf dem Profil von Fähigkeiten, Stärken und Grenzen, das während dieser ersten Phase der allgemeinen Vorbereitung auf eine Inpflegenahme – im folgenden Text „Eignungseinschätzung“ genannt - entstanden ist.

Die Handreichung ist eine komprimierte Darstellung der einzelnen Schritte im zeitintensiven Prozess der Vorbereitung<sup>1</sup> und allgemeinen Eignungseinschätzung, die an einigen Stellen zwangsläufig verallgemeinert und verkürzt. Insofern versteht sie sich als Hilfestellung und Leitfaden für die Entwicklung eines an die regionalen und fachlichen Besonderheiten anzupassenden Konzeptes zur Vorbereitung von Pflegefamilien.

Literaturhinweise, weiterführende Links und beispielhafte Konzeptionen finden sich im letzten Kapitel. Anregungen zur praktischen Umsetzung sind im Fließtext gekennzeichnet und zeigen auf, wie man es machen könnte – aber nicht muss.

**Kommentiert [AS1]:** Hier die Frage an Imke und Sandra: Verbindlichkeit? Dann müssten insbesondere diese Teile angepasst werden.

### 1. BEWERBER\*INNEN WILLKOMMEN HEISSEN

Wenn es gelingt, für ein Kind mit seiner individuellen Biografie und seinen speziellen Bedürfnissen eine geeignete und passende Pflegefamilie zu finden, kann man von einem gelungenen Vermittlungsprozess sprechen. Voraussetzung dafür ist eine größtmögliche Vielfalt an gut vorbereiteten potentiellen Pflegeeltern mit unterschiedlichen Kompetenzen und Lebensentwürfen, die sich bestenfalls in einem professionell gestalteten Vorbereitungsprozess für ihre bevorstehende Aufgabe qualifizieren konnten.

**Kommentiert [AS2]:** Auf einen Termin einigen und den dann durchziehen

**Kommentiert [HS3]:** Ich finde manchmal passt Pflegefamilie nicht so gut, die Kinder nehmen ja bspw. nicht an Fortbildungen teil. Da finde ich Pflegeeltern besser

Aus diesem Blickwinkel beginnt eine gelungene Vermittlung mit der fundierten Einschätzung der speziellen Ressourcen von Menschen, die sich für die Aufnahme eines Pflegekindes interessieren.

Das Interesse an der Aufnahme eines Pflegekindes kann ganz unterschiedliche Entstehungsmomente haben. Die einen möchten eine Familie gründen oder ihre Familie vergrößern, andere wollen etwas Sinnstiftendes tun oder sich sozial engagieren; die Motive und damit die verbundenen Ziele der Interessent\*innen sind vielfältig. Sie alle wenden sich mit ihren unterschiedlichen Vorstellungen und Vorerfahrungen an den zuständigen Fachdienst der Pflegekinderhilfe. Die Vorstellungen, die sie mit den Aufgaben von Pflegeeltern verbinden, sind zu diesem Zeitpunkt häufig noch sehr diffus und unkonkret.

Den Mitarbeiter\*innen der Fachdienste kommt zu allererst die Aufgabe zu, diese unterschiedlichen Menschen willkommen zu heißen und ihren divergierenden Vorstellungen mit Neugier und Respekt zu begegnen. In einem weiteren Schritt heißt es, sie dann mit allen für einen Entscheidungsprozess nötigen Informationen zu versorgen und sich in einem qualifizierten Vorbereitungsprozess gemeinsam mit ihnen auf den Weg zu machen.

Die Vorbereitung von Bewerber\*innen - mit Informationsangeboten, einem vorbereitenden Seminar und intensiven Gesprächen - ist ein zentrales Qualitätsmerkmal in der Pflegekinderhilfe. Dieser Prozess braucht Zeit, Professionalität und Erfahrung auf Seiten der Fachberater\*innen, ist aber eine Investition, die sich lohnt. Bewerber\*innen werden in ihrem ganz individuellen Weg zu einer Entscheidung begleitet und lernen dabei, ihre Ressourcen und Grenzen in Bezug auf ein späteres Pflegeverhältnis einzuschätzen.

<sup>1</sup>Der Begriff Vorbereitung wird im folgenden Text für den gesamten Prozess von der Erstinformation bis zur allgemeinen Eignungseinschätzung verwendet.

Die Phase der Vorbereitung ist aus einem weiteren Grund eine Investition in die Zukunft. Hier werden die Weichen für die spätere Zusammenarbeit gestellt. Das Vertrauen, das in dieser Phase zwischen Fachkraft und Pflegeperson aufgebaut wird, ist eine wertvolle Basis für die spätere Zusammenarbeit, wenn ein Pflegekind in der Familie lebt.

## 2. DIE RAHMENBEDINGUNGEN GESTALTEN

### Ein Gesetz, das viel Spielraum lässt.

Die Gewährung von Hilfe zur Erziehung nach § 33 SGB VIII setzt voraus, dass die Pflegeperson *bereit und geeignet* ist, den Hilfebedarf in Zusammenarbeit mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu decken. Was damit genau gemeint ist, gibt das Gesetz nicht vor, sondern überlässt dies der sozialpädagogisch-fachlichen Einschätzung. Grundsätzlich kann jeder erwachsene Mensch Pflegeperson werden, das SGB VIII schreibt – außer dem Tätigkeitsausschluss für einschlägig vorbestrafte Personen (§ 72a SGB VIII) – keine Kriterien vor, die erfüllt sein müssen. Daraus folgt, dass es im Sinne der Regelung keine allgemeine Eignung geben kann und damit auch keine rechtlich verbindliche Prüfung, die einen Anspruch auf Vermittlung eines Kindes begründen würde. Ist die Vorbereitung zukünftiger Pflegepersonen abgeschlossen und ist klar, um welches Kind es geht, erfolgt die rechtlich relevante Prüfung der Geeignetheit in jedem Einzelfall. Auch bei Verwandten- oder Netzwerkpflge muss die Pflegeperson geeignet sein, sich um gerade dieses bestimmte Kind zu kümmern, ggf. auch ohne die im jeweiligen Jugendamt übliche Vorbereitung. Gem. § 37 Abs. 3 SGB VIII soll das Jugendamt den Erfordernissen des Einzelfalls entsprechend an Ort und Stelle überprüfen, ob in der Pflegefamilie eine dem Wohl des Kindes oder des Jugendlichen förderliche Erziehung gewährleistet werden kann.<sup>2</sup>

### Gute Rahmenbedingungen durch Fachlichkeit und angemessene Ausstattung

Um den Anforderungen an einen fachlich fundierten Eignungseinschätzungsprozess gerecht zu werden, braucht es neben einem Konzept, das den Fachberater\*innen Orientierung und Handlungssicherheit bietet, einer fachlichen Haltung der Wertschätzung und Ressourcenorientierung auch einen strukturellen Rahmen, in dem Fachberater\*innen fachlich angemessen und verantwortlich agieren können. Denn auch die Größe und das Einzugsgebiet des Fachdienstes, gelebte Traditionen und zur Verfügung stehende Räumlichkeiten können den Prozess behindern oder erleichtern. Eine Orientierung zum Personalbedarf für gute fachliche Arbeit in der Pflegekinderhilfe findet sich z.B. in der Einleitung der Broschüre „Weiterdenken in der Pflegekinderhilfe“.<sup>3</sup>

Es braucht aber nicht nur eine ausreichende Anzahl an sozialpädagogischen Fachberater\*innen, vielmehr müssen diese für die speziellen Anforderungen der Pflegekinderhilfe vorbereitet und ausgebildet sein. Da das Themengebiet Pflegekinderhilfe in den sozialpädagogischen Studiengängen häufig eher nur am Rande vermittelt wird, muss dieses Defizit in den Dienststellen durch das Zur-Verfügung-Stellen entsprechender Literatur und der Möglichkeit zum Fachaustausch sowie speziellen Fort- und Weiterbildungsangeboten sichergestellt werden.

## 3. FACHLICHE GRUNDANNAHMEN

Den Impulsen und Hinweisen zur Gestaltung des gesamten Vorbereitungsprozesses in der Praxis (Kapitel 4) wird hier eine Auswahl an fachlichen Grundannahmen vorweggestellt, die in allen Phasen der Vorbereitung von Pflegepersonen eine handlungsleitende Bedeutung haben. Das Sich-In-Erinnerung-Rufen dieser Grundannahmen kann wie ein „Navi“ helfen, auf Kurs zu bleiben.

<sup>2</sup> Eschelbach 2014:54 ff.

<sup>3</sup> DJuF 2015:6ff.

### **Mit dem Verantwortungsgefühl der Bewerber\*innen arbeiten**

Bewerber\*innen haben zu Beginn des Vorbereitungsprozesses zumeist nur unkonkrete, mitunter auch unrealistische Vorstellungen über die Komplexität von Pflegeverhältnissen. Dennoch sind diese in der Regel von verantwortungsvollen Grundhaltungen gegenüber Kindern, die nicht in ihren Familien leben können, getragen. Auch wenn die Vorstellungen von Pflegeverhältnissen von Bewerber\*innen und Fachkräften zu Beginn noch sehr unterschiedlich sein können, kann dieses gemeinsame Verantwortungsgefühl für die Kinder eine erste, wenn vielleicht auch noch kleine Schnittmenge für die weitere Zusammenarbeit darstellen.

### **Die Unterschiedlichkeit der Bewerber\*innen ist eine Bereicherung**

„Jedes Kind ist anders. Für die unterschiedlichen Kinder brauchen wir die größtmögliche Vielfalt an Pflegeeltern, sowohl bezogen auf die Lebensformen, die kulturelle, religiöse Alltagsgestaltung, als auch auf individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen.“ (DlJuF 2015:9). Von diesem Blickwinkel aus ist die Unterschiedlichkeit der Bewerber\*innen eine wichtige Ressource und Bereicherung.

### **Jede Vorbereitung hat ihre Grenzen**

Was in einer Vorbereitung auf eine zukünftige Aufgabe oder Situation vermittelt werden kann, hat Grenzen, unabhängig vom Thema. Es ist nicht möglich, im Vorfeld alles abzuwägen. Bewerber\*innen erhalten während der Vorbereitungsphase Informationen, Fachwissen, Berichte aus der Praxis und die Möglichkeit zur Selbstreflexion – aber Erfahrungswissen kann nur bedingt vermittelt werden.

### **Eignungseinschätzung statt Eignungsfeststellung**

In den Gesprächen mit den Bewerber\*innen und aus den eingereichten Unterlagen (vgl. S. 11) erhalten Fachberater\*innen eine Vielzahl an Informationen. Dabei handelt es sich aber weniger um Fakten, die sich „prüfungsrelevant“ beurteilen lassen, als um die Basis für eine Einschätzung von Fähigkeiten und Potentialen<sup>4</sup>. Dieser Prozess ist reflexiv. Aus diesen Gründen wird in der vorliegenden Broschüre der Begriff Eignungseinschätzung verwendet.

### **Den Ressourcenblick schärfen**

„Für die Entwicklung eines interaktiven Eignungsbegriffs ist es notwendig, dass sich der Blick der Professionellen weg von einer Orientierung auf mögliche Defizite von Bewerber\*innen hin in Richtung vorhandener Ressourcen von Familien und deren individuellen, ganz spezifischen Möglichkeiten zur Erziehung eines nicht eigenen Kindes öffnet.“<sup>5</sup>

### **Eignung ist keine Eigenschaft, sondern ein Prozess**

Eignung ist keine feststehende Eigenschaft, die zukünftige Pflegepersonen haben oder nicht haben, sondern ein Prozess, der mit einer ergebnisoffenen Kommunikation zwischen Bewerber\*innen und Fachkräften in der Vorbereitungsphase beginnt und sich im Pflegefamilienalltag bei kontinuierlicher fachlicher Beratung und Begleitung weiterentwickelt.<sup>6</sup>

Im Rahmen der Eignungseinschätzung ist es deshalb wichtig, den Blick nicht nur auf die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten von Bewerber\*innen zu richten, sondern auch deren Entwicklungspotentiale in den Fokus zu nehmen und gemeinsam mit ihnen auszuloten.

### **Persönliche Haltungen und Werte fließen in die Arbeit mit Bewerber\*innen ein**

Die Mitarbeiter\*innen eines Fachdienstes bringen ihre Lebenserfahrung, ihre persönlichen Haltungen und Werte in ihre Tätigkeit ein. Gerade weil es bei der Eignungseinschätzung um Hypothesenbildung und Interpretation geht, ist es hilfreich, das Zusammenspiel von fachlichen und persönlichen Haltungen im Diskurs mit anderen Fachberater\*innen sorgfältig zu reflektieren.

<sup>4</sup> Helming u.a.2011:410

<sup>5</sup> DlJuF 2015:11

<sup>6</sup> Helming u.a.2011:410

## 4. VON DER ERSTEN INFORMATION ZUR EIGNUNGSEINSCHÄTZUNG

### 4.1 Überblick über den Vorbereitungsprozess

Die Gestaltung eines erfolgreichen Vorbereitungsprozesses muss sich an den fachlichen Anforderungen orientieren, die an Pflegepersonen in der Praxis gestellt werden. Der Ablauf der gesamten Vorbereitung kann unter diesem Blickwinkel in grob drei Phasen unterteilt werden:

- Kontakt und Informationsphase → Kapitel 4.2 Interessierte Personen informieren
- Reflexions- und Qualifizierungsphase → Kapitel 4.3 Orientierung geben
- Phase der Eignungseinschätzung → Kapitel 4.4 Eignungseinschätzung im Dialog gestalten

Die Einteilung in diese Phasen bietet in erster Linie eine Hilfe für die Strukturierung des Vorbereitungsprozesses. In der Praxis gibt es durchaus Überschneidungen, wie die nächsten Kapitel zeigen werden.

Den einzelnen Phasen kann man thematische und methodische Bausteine zuordnen, die sich bewährt haben, allerdings gibt es nicht „den Weg“, um eine gute und qualifizierte Vorbereitung zu realisieren. Aber es gibt Mindeststandards beim Vorgehen und bei den Inhalten, an denen man sich orientieren kann. Die Struktur des Vorbereitungsprozesses muss sich letztlich an den Gegebenheiten vor Ort orientieren. Der Fachdienst einer Großstadt kann und muss sich anders organisieren als der einer Kleinstadt oder eines Landkreises.

Damit Pflegeverhältnisse gelingen, müssen sich Bewerber\*innen im Laufe der Vorbereitung nicht nur mit einem breiten Spektrum an Wissens-Themen beschäftigen, vielmehr geht es immer auch um die Auseinandersetzung mit sich selbst und seiner eigenen Geschichte. Dies kann als Bereicherung, aber auch als Kränkung und Destabilisierung erlebt werden – in jeder Phase in einer anderen Art und Weise und möglicherweise auch mit einer anderen Intensität. Die Fachberater\*innen nutzen diese intensive Zeit zur Vertrauensbildung und zur Festigung der zukünftigen Arbeitsbasis. Dabei ist es wichtig zu vermitteln, dass es kein „richtig“ und „falsch“ gibt.

### 4.2 Interessierte Personen informieren

In dieser Phase ist es vorrangige Aufgabe des Fachdienstes, Personen, die sich für die Aufnahme eines Pflegekindes interessieren, mit Informationen zu versorgen und deren Fragen zu beantworten. Um eine erste Orientierung zu geben können verschiedene Formate genutzt werden:

#### ⇒ Der erste Kontakt zum Fachdienst der Pflegekinderhilfe

Mit dem telefonischen oder persönlichen Erstkontakt von Menschen, die an der Aufnahme eines Pflegekindes interessiert sind, beginnt die Vorbereitungsphase. Bisher haben sich die interessierten Personen in einem mehr oder weniger langen inneren Prozess mit ihrer Idee beschäftigt. Nun machen sie den ersten offiziellen Schritt, der nicht selten von großen Erwartungen und gleichzeitig von großen Unsicherheiten begleitet ist. Jetzt brauchen sie Gesprächspartner\*innen, die diesen Mut anerkennen, ihre persönliche Motivation respektieren und sie mit ihrer Idee willkommen heißen (s.a. fachliche Grundannahmen).

#### **Inhaltliche Aspekte:**

- Beantwortung der Fragen der interessierten Personen
- erste Informationen zum Ablauf des Vorbereitungsprozesses einschließlich der Eignungseinschätzung
- nächste Schritte, z.B. Termin des nächsten Informationsabends oder Vereinbarung eines persönlichen Informationsgesprächs

- Überreichen oder Zusenden von Informationsmaterial, einer Informationsbroschüre, einer Informationsmappe, etc. (s. u.), Empfehlungen für einführende Literatur und hilfreiche Links

#### ⇒ **Bereitstellen von Informationsmaterial**

Gute und aussagekräftige Informationen in schriftlicher Form<sup>7</sup> und / oder im Internet ermöglichen Interessent\*innen eine unverbindliche erste Auseinandersetzung mit dem Thema und eine erste Selbsteinschätzung. Beim Infoabend oder beim Informationsgespräch sind sie dadurch schon auf einige thematische Schwerpunkte eingestimmt, können sich intensiver einlassen und bringen ggf. bereits konkrete Fragen mit.

##### **Inhaltliche Aspekte:**

- Das Informationsmaterial sollte ansprechend und anschaulich sein, ein Beispiel aus der Praxis enthalten und Lust auf die Aufgabe vermitteln.
- Inhaltlich können erste allgemeine Informationen zum Verlauf des Vorbereitungsprozesses enthalten sein.<sup>8</sup> Um Neugier zu wecken lautet die Devise aber eher: Weniger (gut Gemachtes) ist Mehr!

#### ⇒ **Informationsveranstaltungen und Informationsgespräche**

Informationsveranstaltungen bieten den Interessent\*innen die Möglichkeit, sich gemeinsam mit Gleichgesinnten mit grundlegenden Themenschwerpunkten der Pflegekinderhilfe vertraut zu machen, Antworten auf ihre Fragen zu erhalten und damit zu einer ersten Einschätzung zu kommen, ob sie den eingeschlagenen Weg weiter beschreiten möchten. Durch die Fragen der Anderen lernen die Teilnehmer\*innen unterschiedliche Motivationen und Herangehensweisen an das Thema ‚Pflegefamilie‘ kennen und erweitern so ihren Blickwinkel.

Allerdings bietet sich die Durchführung von Informationsveranstaltungen immer nur dann an, wenn in einem überschaubaren Zeitraum, der nach Möglichkeit nicht länger als sechs bis acht Wochen dauern sollte, eine kleine Gruppe von interessierten Personen zusammenkommt.

Wenn durch die geringe Zahl von Interessent\*innen zu lange Wartezeiten entstehen, kann z.B. über folgende Alternativen nachgedacht werden:

- gemeinsame Informationsveranstaltungen mit regional nahegelegenen Jugendämtern / Trägern
- ein persönliches Informationsgespräch, bei dem die interessierten Personen analog einer Informationsveranstaltung individuell informiert werden

##### **Organisatorische Aspekte:**

- Die Infoveranstaltung sollte am frühen Abend stattfinden und zwischen zwei und drei Stunden dauern.
- Auch wenn die interessierten Personen über den Termin informiert sind, ist eine persönliche schriftliche Einladung motivierend.
- Wenn Paare sich für die Aufnahme eines Pflegekindes interessieren, sollten beide an der Informationsveranstaltung teilnehmen. Dieser Hinweis kann schon beim ersten Kontakt gegeben werden und sollte im Informationsmaterial und in der Einladung stehen.

##### **Inhaltliche Aspekte:**

- Hintergründe von Inpflegegabe und die Auswirkungen für Kinder und Eltern
- das Kind mit seinen Bedürfnissen und Besonderheiten steht immer im Mittelpunkt
- Vorstellung der verschiedenen Pflegeformen
- Rechtlicher Rahmen und Hilfeplanung

<sup>7</sup> Beispiele für Broschüren für Bewerber s.u. Kapitel „6. Hilfreiche Literaturhinweise und Links“

<sup>8</sup> vgl. auch die thematische Auflistung in: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016: 9-6

- Stationen des Vorbereitungsprozesses
- Vermittlungs- und Anbahnungsprozess

**Methodische Aspekte:**

- Ausreichend Raum für Fragen der Teilnehmenden
- Berichte von erfahrenen Pflegeeltern einbauen – sie illustrieren die theoretischen Beiträge.  
Wichtig: Die erfahrenen Pflegeeltern sollten in der Lage sein, sowohl den Gewinn als auch die Herausforderungen zu schildern, die das Zusammenleben mit einem Pflegekind mit sich bringt.
- Fallbeispiele einsetzen – so können Aspekte unterschiedlicher Themenbereiche anschaulich vermittelt werden
- Die Teilnehmenden methodisch mit einbeziehen, z.B. durch:
  - eine Vorstellungsrunde, bei der die Teilnehmenden kurz schildern, wie sie auf die Idee gekommen sind, ein Pflegekind aufzunehmen
  - Fragen der Teilnehmenden einsammeln und auf ein Flipchart schreiben
  - die Teilnehmenden schreiben auf Moderationskarten die vermuteten Gründe, warum Kinder eine Pflegefamilie brauchen

Es ist wichtig, das unterschiedliche Tempo der Einzelnen für die nächsten Schritte zu respektieren. Einige Menschen brauchen nach dem Infoabend Bedenkzeit für weitere Überlegungen, andere sind voller Erwartung und Ungeduld und möchten baldmöglichst den nächsten Schritt gehen.

Für alle die Menschen, die noch Zeit brauchen, sollten innerhalb des Fachdienstes nachfolgende Termine bereits festgelegt werden um die Interessent\*innen nicht aus dem Blick zu verlieren. Für alle anderen kann es mit dem nächsten Schritt der Vorbereitung weitergehen. Aus interessierten Personen sind Bewerber\*innen geworden.

### 4.3 Mit Vorbereitungsseminaren Orientierung geben

Der Grundannahme folgend, dass Eignung in der Pflegekinderhilfe keine Eigenschaft sondern ein Entwicklungsprozess ist<sup>9</sup>, sind Vorbereitungsseminare ein weiterer wichtiger Schritt, um Bewerber\*innen auf ihre zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen einzustimmen. Diese Seminare sollten insofern nicht nur auf den Transfer von Wissen abzielen, vielmehr können sie – methodisch gestützt – als Einstieg in einen permanenten Prozess der Selbstreflexion und der Qualifizierung dienen, der sich nach der Aufnahme eines Pflegekindes fortsetzt.<sup>10</sup>

Sowohl in der Literatur als auch in der Praxis lassen sich eine enorme Bandbreite und Vielfalt an Umfang, thematischen Schwerpunkten und Strukturen qualifizierender Vorbereitungsseminare finden. Manche Pflegekinderdienste starten die Vorbereitung mit individuellen, persönlichen Gesprächen. Andere setzen die Teilnahme an einem Vorbereitungsseminar von mehr als 40 Zeitstunden als Voraussetzung für den Beginn der Gespräche. In der Praxis bedeutet das, für jeden Fachdienst abzuwägen, was vor Ort aufgrund der strukturellen Gegebenheiten (Stadt / Land) und der personellen Ressourcen möglich gemacht werden kann und daraus ein individuelles aber systematisiertes Vorgehen zu entwickeln.

#### ⇒ Ziele und Ausrichtung der Vorbereitungsseminare

Da sich die meisten Bewerber\*innen zu diesem frühen Zeitpunkt noch mitten in ihrem Entscheidungsprozess befinden, steht neben der Informationsvermittlung der emotionale Zugang zum Thema im Vordergrund. Die Bewerber\*innen sollen die Möglichkeit erhalten, ihre neu gewonnenen Informationen und Erkenntnisse immer wieder mit ihren eigenen Fähigkeiten, Wünschen und Grenzen abzugleichen.

<sup>9</sup> Vgl. Kapitel 3

<sup>10</sup> Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016: 9-7 f.

Paare, die gemeinsam ein Pflegekind aufnehmen möchten, sollten unbedingt beide gemeinsam an diesen Seminaren teilnehmen, denn die Entscheidung für die Aufnahme eines Pflegekindes ist eine Entscheidung von großer Tragweite, die gravierende Veränderungen in fast allen Lebensbereichen der Bewerber\*innen mit sich bringen wird. Gleichmaßen ist es wichtig, dass diese sich der Auseinandersetzung mit der eigenen Motivation ernsthaft und gewissenhaft stellen, damit Enttäuschungen und unerfüllten Erwartungshaltungen vorgegriffen und damit Abbrüchen von Pflegeverhältnissen weitestgehend vorgebeugt werden kann.

**Die vorbereitenden Seminare dienen vor allem dem Zweck**

- der Unterstützung bei der Entscheidungsfindung der Bewerber\*innen
- der Vermittlung eines ersten Eindrucks von den Rollen, Aufgaben und Herausforderungen als Pflegefamilie
- der Erweiterung des Blickwinkels der Bewerber\*innen für das Spektrum der Vielfalt von Pflegeverhältnissen
- der Reflexion der persönlichen Motivation und Lebenssituation
- der Information über den formalen Ablauf des Vermittlungsprozesses und der Unterstützungsangebote der Fachdienste
- dem Austausch mit anderen, potenziellen Pflegefamilien.

**Themen die auf der Agenda stehen sollten:**

- Veränderung der Beziehungs- und Familiendynamik bei und nach der Aufnahme eines Pflegekindes
- mögliche Vorerfahrungen / biografische Belastungen der Pflegekinder und die dadurch erwartbaren Auswirkungen im Pflegefamilienalltag
- Pflegekinder haben zwei Familien. Die Zusammenarbeit mit den leiblichen Eltern der Pflegekinder ist unumgänglich.

In der Philosophie der vorbereitenden Seminare lassen sich zwei Linien voneinander unterscheiden:

**Variante 1 – Selbsteinschätzung als Entscheidungskriterium:**

Vorbereitungsseminare zielen schwerpunktmäßig darauf ab, den Bewerber\*innen durch Information und Selbstreflexion eine Grundlage für ihre persönliche Entscheidungsfindung zu schaffen. Alle Informationen bleiben in der Gruppe. Von den Seminarleiter\*innen wird keine Information an die Mitarbeiter\*innen der Pflegekinderdienste weitergegeben.

Bei dieser Variante können die Seminare auch ausgelagert und von Kooperationspartner\*innen, z.B. freien Trägern, Familienbildungsstätten oder Volkshochschulen, durchgeführt werden.

In diesem Fall ist es wichtig, dass ein regelmäßiger Fachaustausch über Zielsetzung, Inhalte, Methoden und Abläufe zwischen den Mitarbeiter\*innen des Fachdienstes und dem Kooperationspartner strukturell verankert wird.

**Variante 2 – Selbst- und Fremdeinschätzung als Entscheidungshilfe nutzen:**

Auch hier zielt das Vorbereitungsseminar darauf ab, durch Information und Selbstreflexion eine Grundlage für die je persönliche Entscheidungsfindung zu schaffen, gleichzeitig wird das Seminar aber auch als wichtiger Teil der Eignungseinschätzung genutzt.

In diesem Fall ist es wichtig, dass die Mitarbeiter\*innen des Fachdienstes die Seminare – wenngleich nicht zwingend in Personalunion – durchführen.

Transparenz ist während des gesamten Vorbereitungsprozesses wichtig, aber gerade bei dieser Variante der Seminare durchführung ist es unerlässlich, dass die Bewerber\*innen wissen, dass es sich im vorbereitenden Seminar um einen Teil der Eignungseinschätzung handelt.



*So könnte man es machen:*

---

Um sicherzustellen, dass wertvolle Informationen aus den Vorbereitungsseminaren für die anstehende Entscheidung und die spätere Vermittlung nicht verlorengehen, die Seminare aber nicht den Charakter einer „Überprüfung“ haben, empfiehlt es sich, ein Übergabegespräch als Verbindungsstück zwischen Seminar und individueller Beratung zu schalten. In diesem gemeinsamen Gespräch mit Bewerber\*innen, Berater\*innen und Seminarleiter\*innen können Inhalte / Fragen / Eindrücke, die in den Seminaren aufgetaucht sind, in die Beratung übergeleitet werden. Dieses Verfahren sichert einerseits ausreichend Vertraulichkeit und schafft andererseits Transparenz.

---

#### ⇒ Organisatorische Aspekte

- Es ist möglich, die Veranstaltungen als Abend- oder Wochenendveranstaltungen durchzuführen. Die Entscheidung für die ein oder andere Variante ist am ehesten abhängig von den Gegebenheiten vor Ort.
- Bei Wochenendveranstaltungen sollte ggf. eine parallele Betreuungsmöglichkeit für die mitgebrachten Kinder mit eingeplant werden.
- Lange Wartezeiten wirken demotivierend für potenzielle Pflegefamilien. Kooperationen und Zusammenschlüsse mehrerer Jugendämter / Träger für gemeinsame Schulungen tragen dazu bei, die Wartezeiten für die Bewerber\*innen zu verkürzen und reduzieren die organisatorische, zeitintensive Vorbereitung für die Fachberater\*innen.
- Die Seminare sollten einerseits ausreichend Reflexionszeit zwischen den Terminen mit einplanen, andererseits sollen sie in einem zeitlich überschaubaren Rahmen stattfinden.
- Hilfreich – sofern möglich – ist die Einbindung erfahrener Erwachsenenbildner\*innen in die Konzeptionierung / Gestaltung der vorbereitenden Seminare.

#### ⇒ Methodische Aspekte

Bei der Entscheidung für den Einsatz von Methoden gilt ganz generell: Sie sollten in der Handhabung vertraut und in ihrer Wirkung einschätzbar sein. Wichtig ist zudem, dass sie von der Anwender\*in persönlich „gemocht“ werden, dass die gewählte Methode zu ihrer / seiner Person passt. Um die Lebendigkeit in der Gruppe zu erhalten und die Aufmerksamkeit der Teilnehmer\*innen zu fokussieren empfiehlt es sich, auf Methodenvielfalt zu setzen und zwischen Methoden, die eher der Wissensvermittlung dienen (bspw. kurze Vorträge oder Filme), und kreativen und handlungsorientierten Methoden, die die Selbstreflexion anregen (bspw. der Perspektivwechsel in Rollenspielen) häufiger zu wechseln. Zeit und Raum für Fragen und Diskussionen sind selbstverständlich mit einzuplanen.

Generell unterstützend ist es:

- Visualisierungen und / oder Symbole zur Erleichterung des emotionalen Zugangs zum Thema einzusetzen, wie bspw. ein Rucksack für das, was ein Pflegekind möglicherweise mit sich tragen und bringen könnte
- Hinweise und Ergebnisse auf Flipcharts oder Pinnwänden festzuhalten
- Symbole, Bilder, Skizzen oder unterschiedliche Farben bei der Erstellung von Flipcharts zu benutzen

Darüber hinaus ist genügend Zeit für den Austausch mit anderen Bewerber\*innen einzuplanen, denn die Auseinandersetzung mit den Blickwinkeln Anderer eröffnet Selbsthilfepotentiale. Begünstigt wird

dieser Austausch u.a. durch die Einplanung langer „Kaffeepausen“ (hier wird oft „das Wesentliche“ besprochen) und Aufgabenstellungen, die in der Kleingruppe bearbeitet werden können.

Berichte aus der Praxis von erfahrenen Pflegeeltern kommen in dieser Phase sehr gut an. Es empfiehlt sich, hier Pflegeeltern mit hoher Reflexionskompetenz auszuwählen.

### ⇒ **Exkurs: Aufbau Seminare, Gruppenangebote und Supervision als begleitende Qualifizierung „on-the-job“**

Nach der Aufnahme eines Pflegekindes sollten den Pflegeeltern unbedingt Angebote einer begleitenden Qualifizierung oder angeleiteter Gruppen zur Verfügung stehen. Denn die meisten Hindernisse im Konkreten tauchen unterwegs auf, sie sind in der Phase der Vorbereitung auf die neue Lebenssituation noch nicht zu antizipieren.

Für diese thematisch ausgerichteten Angebote sollten Spezialist\*innen für das jeweilige Thema hinzugezogen werden.

*So könnte man es machen:*

---

Angeleitete Gruppen könnten von jeweils der Fachberater\*in und einer fachkundigen Referent\*in übernommen werden. Dabei achtet die Fachberater\*in auf die Dynamik in der Gruppe – er / sie arbeitet auch weiter damit – und die Referent\*in ist für die inhaltliche Ausgestaltung des Themas zuständig.

---

- Folgende Themen sind für neue Pflegeeltern von Bedeutung:
  - Bindungstheorie und Bindungsverhalten
  - Aufbau und Bedeutung von Beziehungen und Trennungserfahrungen
  - Integration von Pflegekindern in die Pflegefamilie und die Notwendigkeit der Gestaltung von Übergängen
  - Entwicklungsphasen von (Pflege-)Kindern und Identitätsentwicklung
  - Methoden und Inhalte der Biografiearbeit mit Pflegekindern
  - Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Zusammenarbeit mit der leiblichen Familie des Pflegekindes
  - Psychische Belastungen und Traumatisierungen bei Pflegekindern
  - Resilienz als seelisches Immunsystem
  - Hilfeplanung, Vormundschaft und weitere rechtliche Aspekte in der Pflegekinderhilfe
  - spezielle Themen, die nur für einige Pflegeeltern von Bedeutung sind, wie bspw. Kinder mit fetalem Alkoholsyndrom, Kinder aus Suchtfamilien, Kinder mit Behinderungen, Pflegekinder und leibliche Kinder etc.
- Darüber hinaus gibt es eine Reihe von „Querschnittsthemen“, die in die thematischen Veranstaltungen (s.o.) oder in die Gruppenangebote (s.u.) integriert bzw. als eigenständige Seminare angeboten werden:
  - Grundlagen der Kommunikation / Kommunikationsmodelle
  - konstruktiver Umgang mit Konflikten
  - Familien- und Paardynamik
  - Fremdheitskompetenz – Umgang mit Fremdem, Ungewohntem und Anderssein
  - u.v.m.

- Fallorientierte Gruppenarbeit und (Gruppen-)Supervision sind weitere hilfreiche Formen, um Pflegeeltern bei der Bewältigung ihrer individuellen Fragen zu begleiten.

#### 4.4. Eignungseinschätzung im Dialog gestalten

Die Gespräche zur allgemeinen Eignungseinschätzung sind ein wechselseitiger Informations-, Reflexions-, Klärungs- und Entscheidungsprozess:

- Die Fachberater\*innen nutzen die Gespräche, um ein Profil von den Bewerber\*innen mit deren ganz speziellen Ressourcen, Besonderheiten, Fähigkeiten, aber auch Grenzen zu entwickeln, das es ihnen ermöglicht einzuschätzen, für welches Kind / für welchen Jugendlichen / für welche Fallkonstellation sich die Bewerber\*innen am besten „eignen“.
- Die Bewerber\*innen nutzen die Gespräche, um ihre persönlichen Fragen zu stellen, Unsicherheiten zu minimieren und eine möglichst sichere Basis für eine gute Entscheidung zu entwickeln. Sie verstehen sie als Chance, sich selbst besser kennenzulernen, neue Ressourcen zu entdecken, aber auch, sich mit eigenen Grenzen auseinanderzusetzen.
- Es ist ausdrücklich erwünscht, andere Familienmitglieder (Pflegefamilie in spe) in diesen Prozess einzubeziehen, um das gesamte Familiensystem in den Blick zu nehmen. Ebenso hilfreich ist es, Kolleg\*innen einzubinden, um blinde Flecken zu vermeiden.
- In diesem Prozess gibt es kein Prädikat „geeignet“ oder „nicht geeignet“, sondern nur eine – optimalerweise – gemeinsam getroffene Entscheidung: „wofür (nicht) geeignet“. Denn selbst bei der Entscheidung gegen die Aufnahme eines Pflegekindes kann sich die Suche nach einer sinnstiftenden Alternative (eine Patenschaft? / eine Vormundschaft? / Tagespflege?) als förderlich und zufriedenstellend erweisen.

#### ⇒ Notwendige und hilfreiche Dokumente

- Bewerber\*innenbogen<sup>11</sup> / Fragebogen
- erweitertes Führungszeugnis
- ärztliches Gesundheitszeugnis, das Auskunft gibt über psychische Erkrankung, Suchterkrankung, schwerwiegende körperliche Erkrankung bzw. Behinderung
- tabellarischer Lebenslauf / ggf. Lebensbericht

*So könnte man es machen:*

In der Praxis kann es hilfreich sein, den „Bewerber\*innenbogen“ mit den persönlichen Daten der Bewerber\*innen<sup>2</sup> und den „Fragebogen mit den allgemeinen Fragen zu Wünschen und Vorstellungen im Hinblick auf das Pflegeverhältnis“ zu trennen.

So ist es auch möglich einige Fragen / Fragekomplexe bspw. später als „Anregungen zur Reflexion“ zwischen den individuellen Gesprächen zu nutzen.

#### ⇒ Gute Voraussetzungen für einen Gesprächszyklus schaffen

- Anzahl der Gespräche:  
In der Praxis hat es sich bewährt zwischen 4 und 6 Gesprächen zu führen, mindestens eines davon sollte bei den Bewerber\*innen zu Hause mit der gesamten Familie stattfinden, sowie je

<sup>11</sup> Informationen u. Beispiele zu Dokumenten siehe:  
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016:9-11, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin 2010:Anhang u. Zentrum Bayern Familie und Soziales – Bayrisches Landesjugendamt 2016:Anhang

**Kommentiert [AS4]:** Gibt es das überall? Beispiele? Was wird da abgefragt was unterscheidet das vom Fragebogen

**Kommentiert [AS5]:** Ich hab Heidruns Fußnote jetzt in ein Kästchen gesetzt. Dann braucht es hier einen Verweis auf die Quelle für einen lebenspraktischen Bogen. Mir fehlt im Kästchen unten die Begründung, warum die Trennung gut und hilfreich ist.

**Kommentiert [AS6]:**

ein Gespräch mit den Familienmitgliedern einzeln, um die Chance zu erhöhen, alle Perspektiven wahrgenommen zu haben.

- **Zeitrahmen der Gespräche:**  
Der Zeitrahmen der Gespräche sollte sich zwischen einer und eineinhalb Stunden bewegen und nur im Bedarfsfall auf max. zwei Stunden verlängert werden.
- **Reflexionszeit zwischen den Gesprächen:**  
Zwischen den einzelnen Gesprächen sollte ein Zeitraum von min. ein bis max. drei Wochen liegen, der den Bewerber\*innen als Reflexionszeit zur Verfügung steht, um sich mit den angesprochenen Fragen und Themen auseinanderzusetzen. Ggf. werden auch Anregungen für die familiäre Reflexion und Auseinandersetzung abgesprochen.
- **Das Vier-Augen-Prinzip:**  
Die Gespräche sollten, wenn es sich um ein Bewerber\*innenpaar handelt, von zwei Fachberater\*innen durchgeführt werden, so dass eine anschließende, gemeinsame Reflexion möglich ist. Bei einer einzelnen Person wirken zwei Fachberater\*innen u.U. einschüchternd. Dies ist in Form, Setting und Methodik der Gespräche angemessen zu berücksichtigen.
- **Leitfaden für den Gesprächszyklus erstellen:**  
In der Praxis hat es sich als hilfreich erwiesen, die Gespräche thematisch an einem Leitfaden entlang zu führen. Dies hilft dabei, nichts Wesentliches aus den Augen zu verlieren. Der Leitfaden gibt Orientierung für die Inhalte, entbindet aber nicht davon, mit den Bewerber\*innen in Kontakt zu kommen und die Gespräche mit einer Haltung aus Interesse und Offenheit zu führen.
- Für die Fachberater\*innen kann es in der Vorbereitung hilfreich sein, sich die Frage zu stellen, „was will ich warum wissen?“ und sich klar zu machen, dass es nicht um die Erhebung von Fakten, sondern um die Hypothesenbildung und Einschätzungen geht, die im gemeinsamen Gespräch reflektiert, ggf. verifiziert oder verworfen werden müssen.

### ⇨ **Gesprächsinhalte**

- **Faktisches**  
Die finanzielle und berufliche Situation der Bewerber\*innen sollte während der Gespräche angesprochen werden, allerdings nicht mit dem Ziel, einen Ausschluss zu begründen sondern eher, um die Möglichkeiten einer Vermittlung zu sondieren.  
Auch die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten, die das Alter der Bewerber\*innen oder die spezifische Wohnsituation zulässt, sollte von Interesse und Offenheit geprägt sein. Die Fachberater\*innen sollten die Bewerber\*innen danach fragen, was sie sich wie gedacht haben, und können so deren Antwort als Anknüpfungspunkt für Nachfragen nutzen.
- **Biografie und aktuelle Familien- und Lebenssituation / soziales Umfeld**  
An welchem Familienbild orientieren sich die Bewerber\*innen? Welche Erfahrungen haben sie mit Partnerschaften, Trennungen, eigenen, Stief- oder Adoptivkindern? Welche Einstellungen / Haltungen haben die Eltern, Freund\*innen oder Bekannte der Bewerber\*innen zur Aufnahme eines Pflegekinds? Wie ist die aktuelle Verteilung der familiären Rollen? Was wird sich daran voraussichtlich ändern?  
**?** mögliche hilfreiche Fragen:  
„Mit welchem Bild würden Sie Ihre Familie / Ihre Beziehung zum jetzigen Zeitpunkt beschreiben?“  
„Welche Fähigkeiten / Eigenschaften schätze ich an meinem Partner / meiner Partnerin besonders?“  
„Wie treffen Sie Entscheidungen?“ – Mit einem Beispiel arbeiten: Neuanschaffungen, Urlaubsplanung etc.
- **Rückblick auf die Vorbereitungsseminare**

Die Informationen und Eindrücke der Vorbereitungsseminare beschäftigen die Bewerber\*innen u.U. sehr nachhaltig. Möglicherweise machen sich zu diesem Zeitpunkt unterschiedliche Erwartungen / Haltungen zwischen den Partner\*innen bemerkbar. Oder Verwandte und Bekannte verunsichern die Menschen mit ihren Vorbehalten. Fragen Sie danach und nutzen Sie die Unterschiede.

? mögliche hilfreiche Fragen:

„Wie ist es Ihnen nach den Vorbereitungsseminaren ergangen?“

„Was hat Sie am meisten beschäftigt?“

„Wie würden Sie die Reaktionen ihres Partners / ihrer Partnerin beschreiben?“

### ▪ Motivation zur Aufnahme eines Pflegekindes

Die tiefer liegenden Beweggründe sind den Bewerber\*innen oft nicht bewusst bzw. es fehlt noch die Vertrauensbasis, um darüber frei heraus zu sprechen. Zudem ist Motivation keine statische Komponente, sie kann sich im Verlauf des gesamten Vorbereitungsprozesses verändern. Und: es gibt keine Technik, um diese zu ergründen.

Wesentlich wichtiger ist es, dass die Bewerber\*innen die Möglichkeit erhalten, im Gespräch zunehmend Klarheit über die eigenen Wünsche, Befürchtungen und Erwartungen zu bekommen.

? mögliche hilfreiche Fragen:

„Wie sind sie auf die Idee gekommen ein Pflegekind aufzunehmen? Welches Ereignis gab den Ausschlag dafür?“ „Wer von Ihnen ist zuerst auf die Idee gekommen?“

„Was wollen Sie von ihrer persönlichen Erfahrung weitergeben?“

„Was verbinden Sie mit der Inpflegenahme? Was wird in Ihrer Familie dadurch besser?“

### ▪ Vorstellungen vom Leben mit einem (Pflege-) Kind / Erziehung / Erziehungsideale

Im Erziehungsalltag kann es herausfordernde Situationen geben: Wutausbrüche in der Öffentlichkeit, schulische Auffälligkeiten, sexualisiertes Verhalten, das sich von dem der „eigenen“ Kinder unterscheidet. Welche persönlichen und sozialen Ressourcen stehen den Bewerber\*innen zur Bewältigung dieser Herausforderungen zur Verfügung?

Zum Leben mit einem Pflegekind gehört auch dessen leibliche Familie. Kann die Pflegefamilie damit umgehen? Wie verhält sie sich in Konkurrenz-Situationen? Hat sie selbst schon Enttäuschung / Verletzung / Trennungen erfahren? Wie oder was konnte helfen?

? mögliche hilfreiche Fragen:

„Was wollen Sie Ihrem zukünftigen Pflegekind auf jeden Fall mit auf den Weg geben?“

„Was sind für Sie die drei wichtigsten Dinge in der Erziehung von Kindern?“

„Was verbinden Sie mit dem Satz: Pflegekinder haben zwei Familien?“

## ⇒ **persönliche und soziale Ressourcen**

Eine gute Voraussetzung für ein gelingendes Pflegeverhältnis ist das Vorhandensein von persönlichen Ressourcen im Sinne von Fähigkeiten, sich selbst zu helfen oder Hilfe zu organisieren. Ein gutes, stabiles Netzwerk ist eine Voraussetzung, ebenso wie:

- Humor
- Offenheit / Neugier / Lust auf Neues
- Konfliktfähigkeit / Belastbarkeit / Flexibilität
- Geduld
- Fähigkeit zur flexiblen Problemlösung / Problemlösungskompetenz
- Kooperationsbereitschaft / -fähigkeit / Hilfe annehmen können
- Einfühlung / Perspektiven anderer einnehmen können / Empathie
- Reflexionsfähigkeit

- kommunikative Kompetenzen

#### ⇒ **Das erste Gespräch – den Einstieg gestalten**

Beim ersten Gespräch geht es nicht nur darum, einen guten thematischen Einstieg zu finden, sondern vorrangig um das Schaffen einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung. Mit welchem der o.g. Themen begonnen wird, ist je im persönlichen Kontakt zu entscheiden. Sie sind alle von Bedeutung – unabhängig von der Reihenfolge.

Wichtig ist es dabei, Transparenz über Ziele, Ablauf und Inhalte der individuellen Gespräche zu schaffen und von der Haltung her Offenheit und Interesse gegenüber den Bewerber\*innen und ihrer Lebensform zu signalisieren. Benannt werden sollten folgende Aspekte:

- Das übergeordnete Ziel ist es, für ein potientielles Pflegekind die bestmögliche Pflegefamilie zu finden – das bedeutet u.U. auch längere Wartezeiten.
- Es handelt sich um einen gemeinsamen Klärungs- und Entscheidungsprozess, der von beiden Seiten jederzeit beendet werden kann.
- Anzahl und Zeitrahmen der Gespräche
- Überblick über die Themen (auch sehr persönliche) Methoden und Inhalte
- Es geht nicht um „richtig“ oder „falsch“ sondern um die Entwicklung eines aussagekräftigen Profils für eine möglichst passgenaue Vermittlung.
- Erläuterungen zum Ressourcenprofil und Abschlussgespräch (vgl. S. 16)

#### ⇒ **Der Hausbesuch – Interesse oder Kontrolle**

Der Besuch im gewohnten Umfeld der Familie ermöglicht es, alle Familienmitglieder kennen zu lernen und auch weitere Personen, die an der Entwicklung des Kindes Anteil nehmen werden, wie bspw. Großeltern oder gute Freunde. Ein Hausbesuch ist mit großer Sorgfalt vorzubereiten. Der Fachberater ist zu Gast in einer fremden Welt. Wie wird er von wem empfangen? Wo kann das Pflegekind seinen Platz finden? Fühlt er sich gehemmt, willkommen?

Ob der Hausbesuch eher als Kontrolle oder als Interesse und Wertschätzung empfunden wird, hängt stark von der Haltung des Fachberaters ab und gibt andererseits wertvolle Hinweise auf das mögliche Erleben eines Pflegekindes.

Der Hausbesuch ist unverzichtbar, weil er ermöglicht:

- Gespräche mit den Kindern führen, die schon in der Familie leben
- Partner\*innen- / Eltern- / Kindbeziehungen im häuslichen Alltag zu erleben
- Die räumlichen Gegebenheiten kennenzulernen – Wird das Pflegekind einen „Platz“ haben können?

#### ⇒ **Methodeneinsatz bei den individuellen Gesprächen**

Der Einsatz von selbstreflexiven Methoden und Materialien, systemischen Fragen u.ä. eröffnet den Bewerber\*innen neue Sichtweisen und lässt die Gespräche lebendiger werden.

Ebenso wie bei der Auswahl der Themen sollte man sich vorher die Frage stellen: Warum möchte ich diese Methode einsetzen? Was möchte ich mit dieser Methode erreichen?

Beispiele für den Einsatz von Methoden:

- Fragen, Fragen, Fragen: interessiert sein, systemische Fragen nutzen, nachfragen: „Was noch?“, „Wer am meisten?“ etc.
- Kleine Fallbeispiele einsetzen: zum Gesprächseinstieg und Nachfragen nutzen
- Skalierungen: „Wie stark auf einer Skala von 1 bis 10?“, „Wie viel Prozent?“
- Genogramm-Arbeit: Durch die Visualisierung von generationsübergreifenden Familienbeziehungen bieten sich bspw. Ansatzpunkte für die Bewerber\*innen, darüber zu sprechen. Aber Vorsicht: Das Genogramm verlangt danach, dass damit weitergearbeitet wird,

die Bewerber\*innen dürfen mit ihren – möglicherweise neuen und überraschenden – Erkenntnissen nicht allein gelassen werden.

- Aufstellungen / Soziale Systeme visualisieren: Durch den Einsatz von Netzwerkkarten, dem Familienbrett, symbolischen Gegenständen oder beschrifteten Moderationskarten etc. können Verbindungen und Netzwerke dargestellt und damit besprechbar gemacht werden.
- Blick in die Zukunft: „Wie stellen Sie sich ihre Familie in 2 / 5 / 10 Jahren vor?“
- Eine Collage erstellen lassen: „Wir als zukünftige Pflegefamilie mit unseren Stärken und Ressourcen!“

### ⇒ Umgang mit Ausschlusskriterien

Die Haltung einer grundsätzlichen Offenheit für Motivation und persönlichen Lebensentwurf der Bewerber\*innen hat seine Grenzen dort, wo das Wohl des Kindes durch eine Vermittlung von der Fachkraft nicht verantwortet werden kann. Ausschließend sind neben einigen wenigen harten Kriterien (einschlägige Straftaten, lebensbedrohliche Krankheiten, akute Suchtmittelabhängigkeit) vor allem Haltungen, die einen offenen Dialog verunmöglichen (z.B. Extremismus, Sektenmitgliedschaft). Zu berücksichtigen ist im Übrigen, dass Bewerber\*innen etwa aufgrund ihres Alters oder der beruflichen Situation vielleicht nicht geeignete Pflegeeltern für einen Säugling sind, aber ein älteres Kind oder Jugendlichen sehr gut aufnehmen könnten. Dasselbe gilt hinsichtlich Sprachkompetenzen oder etwaigen Erkrankungen oder Behinderungen. Letztlich kommt es im Anschluss an die allgemeine Eignungseinschätzung auf die Prüfung der Geeignetheit bei der Vermittlung eines konkreten Kindes an.

„Dass es letztlich weniger >harte< eindeutige und ausschließliche Kriterien zur Einschätzung der Geeignetheit gibt, bedeutet, dass es im Einzelfall immer um die Abwägung verschiedener individueller und familiärer Fähigkeiten und Ressourcen geht.“<sup>12</sup>

Die Beendigung eines Prozesses aufgrund vorliegender, den Prozess beendender harter Kriterien sollte in einem gemeinsamen Gespräch erfolgen (vgl. 4.5).

## 4. 5 Dokumentieren und Entscheidungen treffen

### ⇒ Ergebnisse und Eindrücke der Gespräche dokumentieren

Obwohl der Prozess der Eignungseinschätzung ein gemeinsamer ist, obliegt es der Berater\*in, die Gespräche zu dokumentieren und sie schließlich in einem Profil zusammenzuführen. Dabei ist es wichtig, Beobachtungen von Hypothesen und Interpretationen zu trennen und sich immer wieder zu fragen, worauf eine Einschätzung beruht bzw. was diese Kompetenzen / Einschränkungen mit der Aufnahme eines Pflegekindes zu tun haben könnten. Diese Fragen sollten fokussiert und versachlicht werden.

Das „Bauchgefühl“ ist nichtsdestotrotz eine wichtige Richtschnur. Es braucht Möglichkeiten und innerinstitutionelle Verfahrenswege, dieses zu reflektieren und zur Hypothesenbildung und für weiterführende Gespräche mit zu nutzen.

Es ist hilfreich, schon bei der Dokumentation zu berücksichtigen, dass es bei der Einschätzung von Ressourcen nicht um ein Abhaken nach dem Motto „vorhanden – nicht vorhanden“? geht, sondern um „Wie viel ist wovon vorhanden?“ und „Wodurch könnte ein „etwas wenig vorhanden“ ausgeglichen werden?“

<sup>12</sup> Helming u.a. 2011:410 f.

*So könnte man es machen:*

Es erleichtert die Arbeit, wenn die Struktur des Ressourcenprofils auch schon zur Dokumentation der Gespräche genutzt wird.

1. Zeitliche, räumliche und finanzielle Ressourcen
2. Familiäre und soziale Ressourcen / Netzwerke
3. Motivation zur Aufnahme eines Pflegekindes
4. Persönliche und fachliche Ressourcen
5. Hypothesen

#### ⇒ Ressourcenprofil besprechen und erstellen

Das Fazit der Gespräche ist die Eignungseinschätzung. Sie wird mit den Bewerber\*innen besprochen und reflektiert, um deren Sichtweisen / Einschätzungen ergänzt und in einem Ressourcenprofil dokumentiert und zusammengefasst. Es ist wichtig darauf zu achten, dass sich die Bewerber\*innen in diesem Profil erkennen und in ihrer Persönlichkeit „gesehen“ fühlen.

Ein aussagekräftiges und übersichtliches Ressourcenprofil erleichtert später eine passgenaue Vermittlung, wenn für ein Kind eine geeignete Pflegefamilie gesucht wird.

#### ⇒ Bewerber\*innen ablehnen

Manchmal stellt sich erst während des Prozesses heraus, dass die Einschränkungen der Bewerber\*innen einer späteren Vermittlung im Wege stehen werden. Ist es nicht möglich, sich diese Einschätzung gemeinsam zu erarbeiten, gehört es zum „state of the art“, den Bewerber\*innen die Aussichtslosigkeit der Aufrechterhaltung ihrer Bewerbung mitzuteilen. In der Regel geht diese „Ablehnung“ mit einer tiefen Enttäuschung einher und stellt eine Kränkung dar. Deshalb ist es wichtig, ein solches Gespräch gut zu planen und zu berücksichtigen:

- Die Entscheidung für eine Ablehnung sollte ausreichend reflektiert und im Team getroffen sein. Darauf kann im Gespräch auch Bezug genommen werden.
- Das Gespräch sollte nach Möglichkeit von zwei Fachberater\*innen geführt werden.
- Es sollte ein günstiger Gesprächsrahmen geschaffen werden, dazu gehört bspw., den Zeitrahmen vorher abzusprechen, Störungen zu vermeiden.
- Die Rückmeldungen sollten klar vortragen werden, die eigene Sichtweise erläutert aber nicht rechtfertigt werden. Dabei sollten unnötige Verletzungen vermieden und ausgelöste Konflikte professionell ausgehalten werden.
- Es sollte dem Interesse und der Bereitschaft jedweder Bewerber\*in Respekt gezollt werden und ggf. Alternativen für das Engagement aufgezeigt werden.

## **5. WAS BEI BEREITSCHAFTS, VERWANDTEN-, UND NETZWERKPFLEGE ANDERS IST**

Auch wenn für Verwandte und zukünftige Bereitschaftspflegefamilien zusätzliche An- und Herausforderungen gelten, sind für sie alle beschriebenen grundlegenden Verfahren relevant. Zusätzlich bedarf es thematischer Ergänzungen und teilweise Modifizierungen zu dem in Kapitel 4 dargestellten Vorgehen. Diese können hier nur kurz gestreift werden.

Gute und hilfreiche Anregungen für die Praxis geben die in Kapitel 6 aufgelisteten Konzeptionen, die alle auch im Internet heruntergeladen werden können.

### **Bereitschaftspflege**



Bewerber\*innen für Bereitschaftspflege müssen sich damit auseinandersetzen, was es heißt, immer wieder Kinder direkt aus unterschiedlichen Belastungs- und Krisensituationen aufzunehmen, sich bei jedem Kind auf seine Besonderheiten und seine spezielle Familiensituation einzustellen und sich – nach oft nicht einschätzbare Zeitdauer – wieder trennen zu müssen.

Gleichzeitig gibt es eine große Schnittmenge zu den Themen, Fragen und Anforderungen, die alle Bewerber\*innen betreffen. Aus diesem Grund sind die unter Kapitel 4 beschriebenen Etappen der Vorbereitung zu durchlaufen, in ihren Schwerpunkten aber zu ergänzen.

In den individuellen Gesprächen sollten die Ressourcen der Bewerber unter dem Blickwinkel dieser Pflegeform betrachtet und ausgewählte Themen in Seminaren oder Beratungsgesprächen vertieft werden.

#### ⇒ **Hilfreiche Ressourcen für Bereitschaftspflegeeltern<sup>13</sup>**

- Bewerber\*innen für Bereitschaftspflege sollten Erziehungserfahrung mit eigenen Kindern, Pflege- / Adoptivkindern und / oder im beruflichen Kontext haben.
- stabile Familienkonstellation, u.a.
  - eine positive Einstellung aller im Haushalt lebenden Personen zur Bereitschaftspflege
  - funktionierendes (erweitertes) Familiennetzwerk
  - keine (Pflege-)Kinder unter drei Jahren in der Familie der Bewerber\*innen, da für diese ständige Trennungen von auch nur kurzzeitig mit ihnen in der Familie lebenden Bereitschaftspflegekindern eine besondere Belastung darstellen
- große Toleranz und Offenheit für Lebensentwürfe anderer Menschen, im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit der Pflegekinder und ihrer Familien
- Flexibilität und Belastbarkeit für den Umgang mit immer wieder neuen Familienkonstellationen
- Bereitschaft, sich an Fortbildungsveranstaltungen, Gruppenaktivitäten, Praxisberatung/ Supervision zu beteiligen
- Bereitschaft zur engen Kooperation mit den leiblichen Eltern sowie beteiligten Instanzen des Inobhutnahme-Systems
- ausreichender Wohnraum, hilfreich ist ein eigenes Zimmer für das Bereitschaftspflegekind
- die durchgängige Sicherstellung einer alters- und problemadäquaten Betreuungspräsenz durch einen Pflegeelternanteil.

#### ⇒ **Themenauswahl für Seminare**

- die Rolle von Bereitschaftspflegeeltern im Hilfeplanverfahren
- Anbahnung und Übergänge – Bedeutung der Gestaltung von Übergangssituationen
- Zusammenarbeit mit immer wieder neuen Eltern und Familiensystemen
- Umgang mit Eltern in Krisen- und Belastungssituationen und mit psychisch erkrankten Eltern
- Biografiearbeit in der Bereitschaftspflege
- Umgang mit Trauer und Wut
- Abschied gestalten und Trennung verarbeiten

#### **Verwandten- und Netzwerkpfege**

Ein sehr großer Teil der Pflegekinder wächst bei Verwandten, häufig bei den Großeltern, auf. Mancher Jugendlicher wird bei Menschen aus dem sozialen Umfeld erwachsen. Gemeinsam ist diesen beiden im Detail sehr unterschiedlichen Konstellationen, dass sich, anders als in der Fremdpflege, die Beteiligten bereits länger kennen. In den allermeisten Fällen handelt es sich bei

<sup>13</sup> Diese Auflistung orientiert sich an den Kriterien aus der Konzeption von PiB zur Übergangspflege. Pflegekinder in Bremen gGmbH 2011:8

dieser Form der Pflege um einen sogenannten „Nachvollzug“, d.h. die Kinder leben bereits in der Pflegefamilie, wenn das Jugendamt / der Träger involviert wird.

Eine klassische Vorbereitung findet zu diesem Zeitpunkt nicht mehr statt, denn die Frage der Entscheidung „für“ oder „gegen“ ist bereits beantwortet, die der Eignung allerdings noch nicht. Die Eignungsprüfung im Rahmen der Gewährung einer Vollzeitpflege oder der Erteilung einer Pflegeerlaubnis erfolgt immer auf der Grundlage der Bedürfnisse des betreffenden Kindes- oder Jugendlichen und der Pflegepersonen. Auch wenn keine Hilfe zur Erziehung gewünscht wird oder eine solche nicht gewährt werden kann, haben die Verwandtenpflegepersonen Anspruch auf Beratung und Unterstützung (§ 37 Abs. 2 S. 1 SGB VIII).

Ein Großteil der in dieser Broschüre beschriebenen Schritte ist in allen Konstellationen notwendig und hilfreich. In jedem Fall empfehlen sich auch für Verwandten- und Netzwerkpflegefamilien Informationsveranstaltungen und Seminare – wenngleich mit modifizierten Schwerpunkten. Da es im Gegensatz zur Fremdpflege nicht um Überwindung von Fremdheit in Bezug auf ein Pflegekind und seine Familie geht, sondern um die Ausgestaltung von Nähe, müssen andere bzw. weitere Aspekte mit Blick auf die Ressourcen berücksichtigt werden. Dies gelingt besonders gut in angeleiteten Gruppen und Gruppensupervisionen.

#### ⇒ **Hilfreiche Ressourcen für Verwandten- und Netzwerkpflege**

- Bereitschaft zu Offenheit und Kooperation
- Fähigkeit, Hilfebedarf zu erkennen und Hilfe annehmen zu können
- Reflexionsbereitschaft bzgl. der eigenen familiären Situation

#### ⇒ **Themenauswahl für Seminare**

- das Jugendhilfesystem mit seinen Aufgaben und Rollen
- die vielen Gesichter der Wahrheit / Familiengeschichten aus unterschiedlichen Perspektiven erzählt
- Rollenvielfalt / -diffusion: Welchen „Hut“ habe ich gerade auf? Großmutter, Mutter oder Pflegemutter?
- Beziehungen, Bindungen und Verstrickungen
- Umgang mit negativen Gefühlen wie Enttäuschung, Versagen, Schuld
- Kommunikationsmodelle

Die im Internet zur Verfügung gestellten Konzeptionen aus Bremen und Düsseldorf zu Verwandtenpflege- und Netzwerkfamilien (s.u.) enthalten beide aussagekräftige und praxisorientierte Kapitel zur Vorbereitung und Qualifizierung.

## **6. HILFREICHE LITERATURHINWEISE UND LINKS**

Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. (2015):

Weiterdenken in der Pflegekinderhilfe – Texte von Praktiker/innen für Praktiker/innen.  
Heidelberg.

Eschelbach, D. (2014):

Rechtliche Rahmenbedingungen der Vollzeitpflege. In: Kuhls, A. / Glaum, J. / Schröer, W. (Hrsg.):  
Pflegekinderhilfe im Aufbruch – Aktuelle Entwicklungen und neue Herausforderungen in der  
Vollzeitpflege. Weinheim und Basel, S. 54-71.

Döbel, H. / Britze, H. (2016):

Qualitätsstandards für die Auswahl und Qualifizierung von Pflegefamilien.

In: Macsenaere, M. u.a. (Hg.): Pflegekinderhilfe zwischen Profession und Familie. Freiburg S. 152-175.

Helming, E. / Eschelbach, D. / Spangler, G. / Bovenschen, I. (2011):

Einschätzung der Eignung und Vorbereitung von Pflegepersonen. In: Kindler, H. / Helming, E. / Meysen, T. & Jurczyk, K. (Hg.) (2011)  
Handbuch Pflegekinderhilfe. München: Deutsches Jugendinstitut e.V., S. 398-444.  
[http://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/pkh/DJI\\_Handbuch\\_Pflegekinderhilfe.pdf](http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/pkh/DJI_Handbuch_Pflegekinderhilfe.pdf)

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden Württemberg – KVJS (2011):

Vorbereitung und Begleitung von Pflege- und Herkunftsfamilien.  
[https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/jugend/hilfen\\_zur\\_erziehung/pflegeeltern/Vorbereitung\\_Pflegefamilien.pdf](https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/jugend/hilfen_zur_erziehung/pflegeeltern/Vorbereitung_Pflegefamilien.pdf)

LWL Landschaftsverband Westfalen-Lippe – Landesjugendamt Westfalen (2014):

Arbeitshilfe zur Pflegekinderhilfe gem. § 33nSGB VIII. 3. überarbeitete Auflage.  
<http://www.lwl.org/LWL/Jugend/Landesjugendamt/LJA/erzhilf/Familie/vollzeitpflege>

LVR Landschaftsverband Rheinland – Landesjugendamt (ohne Jahresangabe): Arbeitshilfe zum Bewerberverfahren im Pflegekinderwesen.

<https://www.uni-siegen.de/pflegekinder-forschung/material/files/lvr-bewerberverfahren.pdf>

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2016):

Weiterentwicklung der Vollzeitpflege – Anregungen und Empfehlungen für die Niedersächsischen Jugendämter. 3. überarbeitete Auflage. Hannover.

Pflegekinder-Aktion Schweiz (2016):

Handbuch Pflegekinder – Aspekte und Perspektiven. Zürich.  
Informationen unter: <http://pa-ch.ch/produkt/handbuch/>

Pierlings, J. (2011)

Dokumentation Leuchtturm-Projekt PflegeKinderDienst. Köln.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin (2010):

Fachliche Standards zur Vollzeitpflege in Berlin. Berlin.  
<https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/pflegekinder/fachinfo/>

Zentrum Bayern Familie und Soziales – Bayrisches Landesjugendamt (2016):

Vollzeitpflege – Arbeitshilfe für die Praxis der Jugendhilfe. 3. völlig überarbeitete Auflage.  
München.  
<http://www.blja.bayern.de/service/broschueren/neue/29183/index.php>

#### **Auswahl an Broschüren für interessierte Personen / Bewerber**

Familien für Kinder gGmbH (2012): Wie wird man Pflegefamilie? Informationen für Menschen, die gerne ein Pflegekind aufnehmen möchten. Berlin.

[http://www.pflegekinder-berlin.de/files/ffk-broschur-pflegefamilie\\_werden\\_klein.pdf](http://www.pflegekinder-berlin.de/files/ffk-broschur-pflegefamilie_werden_klein.pdf)

Landeshauptstadt Düsseldorf – Kinderhilfzentrum Pflegekinderdienst – (2015):

Zusammenleben – Pflegeeltern werden. Informationen für Bewerberinnen und Bewerber.  
Düsseldorf.  
[https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt51/jugendamt/PDF/Sonstige/pkd\\_bewerberinfo.pdf](https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt51/jugendamt/PDF/Sonstige/pkd_bewerberinfo.pdf)

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden Württemberg – KVJS (2014):

Was Pflegeeltern wissen sollten.

<https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/ratgeber/KVJS-Ratgeber-Pflegeeltern-R.pdf>

**Konzepte zur Verwandtenpflege / Vollzeitpflege im sozialen Netz und Übergangspflege**

Jugendamt Landeshauptstadt Düsseldorf (2013):

Konzeption Vollzeitpflege in Verwandtenpflegefamilien und Netzwerkfamilien.

[http://www.erev.de/files/2014\\_39\\_gestrichener\\_ws1\\_verwandtenpflege\\_duesseldorf.pdf](http://www.erev.de/files/2014_39_gestrichener_ws1_verwandtenpflege_duesseldorf.pdf)

Pflegekinder in Bremen gemeinnützige GmbH – PiB (2011):

Konzeption Übergangspflege – Ein Angebot zum Schutz von Kindern und Jugendlichen gemäß § 42 SGB VIII.

<http://www.pib-bremen.de/images/broschueren/pib-konzeption-uebergangspflege.pdf>

Pflegekinder in Bremen gemeinnützige GmbH – PiB (2013):

Konzeption Vollzeitpflege im sozialen Netz und Verwandtenpflege – Ein Angebot im Rahmen der Vollzeitpflege nach §33 SGB VIII.

[http://www.pib-bremen.de/images/broschueren/pib-konzeption%20vollzeitpflege%20im%20sozialen%20netz\\_20130826\\_web.pdf](http://www.pib-bremen.de/images/broschueren/pib-konzeption%20vollzeitpflege%20im%20sozialen%20netz_20130826_web.pdf)