

Kapitel 8

Qualifizierung der Fachkräfte im Bereich Vollzeitpflege

	Seite
1. Allgemeine Prinzipien	8-1
2. Aufgabenstellung.....	8-3
3. Arbeitsplatzbeschreibung	8-5
4. Fortbildung.....	8-6

Kapitel 8

Qualifizierung der Fachkräfte im Bereich Vollzeitpflege

1. Allgemeine Prinzipien

§ 72 SGB VIII¹ regelt die Grundsätze über die Qualifikation von Fachkräften in der Jugendhilfe. Neben der persönlichen Eignung wie Empathie, Glaubwürdigkeit, Verantwortlichkeit, Engagement, Belastbarkeit und Offenheit im Umgang mit den Hilfe suchenden Personen kommt der einschlägigen sozialpädagogischen Ausbildung sowie Weiterqualifizierung ein hoher Stellenwert zu. Das Zusammenwirken von Fachkräften verschiedener Fachrichtungen – insbesondere in Form von Teamarbeit – verhindert eine einseitige Fixierung bzw. Beschränkung auf bestimmte Vorgehensweisen und dient einer wirkungsvollen gegenseitigen Ergänzung der Tätigkeiten mit dem Ziel einer möglichst umfassenden, ganzheitlichen Hilfestellung.²

Eine kontinuierliche (Weiter-)Qualifizierung von Fachkräften ist eine wichtige Voraussetzung für die persönliche Bewältigung der beruflichen Anforderungen, für die Erhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit sowie für die Wahrung der Chancen beruflichen Fortkommens.

Das Anforderungsprofil für die Fachkräfte zur spezifischen Aufgabenerfüllung lässt sich in vier Kompetenzbereiche untergliedern³:

- **Fach- und Sachkompetenz** wird erweitert insbesondere durch die Vermittlung von spezifischen sozialpädagogischen und verwaltungstechnischen Vorgehensweisen im jeweiligen Aufgabengebiet. Dabei besteht der Anspruch, der Komplexität von Sachverhalten und Situationen im Einzelfall Rechnung zu tragen, auf rechtliche, psychologische und weitere Zusammenhänge einzugehen und die speziellen Erfordernisse zur Problemlösung herauszustellen.

Beispielhaft können hierfür genannt werden:

- Kenntnisse über Organisation und Auftrag des Jugendamts,
- Kenntnisse über das Spektrum der (Jugend-)Hilfsmöglichkeiten,
- umfassende Kenntnisse des Jugendhilferechts und anderer relevanter Rechtsvorschriften, insbesondere im Zusammenhang mit dem spezifischen Aufgabengebiet,
- Kenntnisse über Sozialleistungsträger und deren Zuständigkeiten,

¹ siehe hierzu auch § 72a SGB VIII – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

² vgl. Wiesner, R.: SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe – Kommentar, München, 5. überarbeitete Auflage 2015, S. 1281 ff. sowie Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ): Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, 2005

³ vgl. auch ZBFS – Bayerisches Landesjugendamt, Jahresbericht 2011, S. 60 ff.

- Kompetenzen im Hinblick auf die präzise und allgemein verständliche schriftliche Darstellung von Arbeitsergebnissen, Hilfeplänen, Stellungnahmen, Entwicklungsberichten sowie die Abfassung von Bescheiden etc.,
 - entwicklungspsychologisches und sozialisationstheoretisches Wissen als Voraussetzung, Probleme zu analysieren und zu klassifizieren, Handlungsstrategien ab- und einzuleiten sowie das Zusammenwirken unterschiedlicher Fachkräfte zu organisieren und zu koordinieren und Hilfeprozesse zu begleiten,
 - Grundkenntnisse und methodische Fertigkeiten in der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung,
 - die Beachtung betriebswirtschaftlicher Aspekte und ein kostenbewusster Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen,
 - Kenntnisse in der für das Aufgabengebiet relevanten EDV-Anwendung.
- Die **Methodenkompetenz**. Dazu gehört unter anderem
 - die Fähigkeit zur Priorisierung und Strukturierung von Aufgaben, zur adäquaten Zeiteinteilung sowie zu langfristiger strategischer Arbeitsplanung,
 - Beratungs- und Gesprächsführungskompetenz (z. B. Beratung von Pflegeelternbewerbern, Beratung von Herkunftseltern, Pflegeeltern und Pflegekind, situationsangepasste und konstruktive Gesprächsmethoden etc.),
 - die Fähigkeit zum Leiten und zum Moderieren von Hilfeplankonferenzen, Gruppen und Seminaren,
 - Konfliktlösungskompetenzen,
 - Kenntnisse und Anwendung von Deeskalationsmethoden.
 - **Soziale Kompetenz** bedeutet beispielsweise
 - Empathie entwickeln und ausdrücken zu können (Einfühlungsvermögen in Rolle und Lebenssituation der jeweiligen Zielgruppen),
 - die Fähigkeit zur strukturierten, kollegialen Zusammenarbeit im Team/Gruppe (eigene fachliche Einschätzungen zur Diskussion stellen; kollegiale Reflexion einfordern, nutzen, leisten),
 - Standfestigkeit, Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit, Selbstkontrolle,
 - Fähigkeit zum Abbau von Vorbehalten und Blockaden und zum Vereinbaren von Kontrakten mit Beteiligten,
 - die Fähigkeit, einen eigenen fachlichen Standpunkt gegenüber Klienten sowie Kooperationspartnern zu vertreten,
 - Fähigkeit zum Aufbau und zur Pflege von interdisziplinären und interprofessionellen Kooperationsstrukturen und Netzwerken.

- **Persönliche Kompetenz bzw. Selbstkompetenz** – dazu gehören beispielsweise:
 - Frustrationstoleranz (Fähigkeit, auch massive Abweichungen zwischen Erwartung und Ergebnis aushalten und handhaben zu können),
 - sich von eigenen Normalitätskonzepten (von eigenen Erfahrungen und Erwartungen) distanzieren können,
 - Fähigkeit zum selbständigen, eigenverantwortlichen, verantwortungsbewussten Handeln.

Zu den Formen der Qualifizierung zählen insbesondere

- Dienststelleninterne Informationsveranstaltungen und Fachgespräche,
- „Patenschaften“ für neue Mitarbeiter,
- Studium der Fachliteratur,
- kollegiale Beratung,
- dienststellenexterne Fachveranstaltungen (insbesondere Kurse und Tagungen),
- Praxisberatung / Supervision (einzeln, im Team oder in der Gruppe),
- Zusatzausbildungen.

Qualifizierungsmaßnahmen werden angeboten von den örtlichen Jugendämtern und dem Bayerischen Landesjugendamt, von den freien Trägern der Jugendhilfe, von Weiterbildungsinstituten und von freiberuflichen Fortbildnerinnen und Fortbildnern bzw. Supervisorinnen und Supervisoren.

Das Bayerische Landesjugendamt greift in seinem Angebot neben arbeitsfeldspezifischen fachlichen und methodischen Fragestellungen schwerpunktmäßig aktuelle und innovative jugendhilferelevante Aspekte auf. Darüber hinaus fördert es gezielt den fachlichen überregionalen Erfahrungsaustausch.

2. Aufgabenstellung

Vollzeitpflege soll dem Kind oder Jugendlichen entsprechend seinem Alter und Entwicklungsstand eine zeitlich befristete Entwicklungsperspektive oder eine auf Dauer angelegte Lebensform eröffnen.

Die von den Fachkräften zu erbringenden Leistungsinhalte richten sich zudem auf die leistungsberechtigte Herkunftsfamilie, auf die leistungserbringende Pflegefamilie und auf die Leistungen der Jugendhilfe selbst. Dabei ist das Wohl des Kindes Ausgangspunkt jeder Bemühung, Regelung oder Tätigkeit.

Aufgabenstellung und Leistungsinhalte der Vollzeitpflege sind im Wesentlichen:

- Gewährleistung von Unterkunft, Verpflegung, Betreuung und Erziehung in einer anderen Familie für das **Kind bzw. den Jugendlichen**; Annehmen seiner Persönlichkeit, seiner Biografie und seiner Probleme; Unterstützung bei der Verarbeitung seiner Situation,

- Unterstützung des Kindes bzw. Jugendlichen und der Herkunftsfamilie bei der Entwicklung bzw. Wiederherstellung ihrer Beziehungen sowie Hilfestellung bei der Verbesserung der Erziehungsfähigkeit der **Herkunftseltern**,
- Gewinnung, Vorbereitung, Begleitung und Unterstützung der leistungserbringenden **Pflegefamilien**,
- **Kommunikation** und **Kooperation** bei einzelnen Aufgaben und Leistungen (z. B. im Rahmen der Feststellung der Leistungsvoraussetzungen, der Hilfeplanung und deren fortlaufender Überprüfung, jugendamtsintern sowie mit Pflegepersonen und deren Zusammenschlüssen).

3. Arbeitsplatzbeschreibung

Arbeitsplatzbeschreibungen sind die Grundlage für die Erarbeitung von Anforderungsprofilen. Sie erleichtern sowohl die Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen, die Auswahl von neuen Mitarbeiter/innen sowie deren Einarbeitung als auch die Fortbildungsplanung und Weiterqualifizierung.

Eine Arbeitsplatzbeschreibung für den Bereich Vollzeitpflege umfasst in der Regel nachstehende Aufgaben⁴:

- – Werbung und Information von Interessierten zur Gewinnung als Pflegepersonen;
 - Feststellung der Eignung von Bewerbern;
 - Vorbereitung der Bewerber auf ihre Aufgabe;
- – Beratung und Information über die Angebote der Jugendhilfe;
 - Mitwirkung an der Entscheidung über erzieherische Hilfen in Kooperation mit den Eltern der Kinder/Jugendlichen sowie anderen beteiligten Diensten;
 - Mitwirkung an der Entscheidungsfindung über Hilfen für junge Volljährige;
- – Mitwirkung bei der Feststellung der geeigneten Hilfeart;
 - Steuerung des Hilfeplanverfahrens bei Gewährung von Hilfe zur Erziehung nach § 33 SGB VIII;
 - Gestaltung der Übernahme eines Jugendhilfe-Falls von einem anderen Jugendamt (ggf. auch Überprüfung) und Mitwirken am Hilfeplanverfahren in allen anderen Fällen;
- – Auswahl der geeigneten Pflegefamilie;
 - Herstellung des Erstkontakts zwischen den Pflegeeltern, der Herkunftsfamilie und dem Kind;
 - Gestaltung der weiteren Kontaktabahnung und Eingewöhnungsphase zwischen Kind/Jugendlichem und den Pflegeeltern;
- – Beratung und Unterstützung der Pflegefamilien;
 - Arbeit mit dem Pflegekind;
 - Arbeit mit den Herkunftseltern;
 - Gruppenarbeit;
 - Unterstützung bei Umgangsregelungen, Besuchskontakten;
 - Einleitung weiterer Hilfen bei Beendigung oder Abbruch eines Pflegeverhältnisses;
 - Unterstützung von Herkunftsfamilie und Pflegefamilie bei Realisierung der Rückkehroption;
 - Unterstützung bei der Verselbstständigung;
- – Anrufung des Familiengerichts bei Kindeswohlgefährdungen (Anträge, Stellungnahmen)
- – Verwaltungsaufgaben
 - Prüfung und Entscheidung über Anträge auf Pflegeerlaubnisse nach § 44 SGB VIII i. V. mit Art. 34 AGSG

⁴ vgl. hierzu auch die Kernprozesse zu § 33 SGB VIII in: Personalbemessung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Bayern (PeB), ZBFS – Bayerisches Landesjugendamt (Hrsg.), München 2013, Seite 73 ff.

Um der Aufgabenwahrnehmung in der Hilfe zur Erziehung in Form der Vollzeitpflege gerecht werden zu können, kommt es auch auf die Ausstattung des Jugendamts mit einer ausreichenden Zahl qualifizierter Fachkräfte an.

Der Bayerische Kommunale Prüfungsverband kommt in seinen Untersuchungen auf eine „mittlere Bearbeitungszeit“ von 36 Stunden pro Fall (in der Regel pro Pflegekind); unter Berücksichtigung der Nettojahresarbeitszeit und nach Abzug einzelfall-übergreifender Aufgaben bzw. Tätigkeiten einschließlich der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Zusammenarbeit mit Zusammenschlüssen von Pflegeeltern errechnet sich daraus eine Fallzahl von 25 bis 30 Fällen pro Jahr und Vollzeitkraft.⁵

Die zugrunde liegende „mittlere Bearbeitungszeit“ beinhaltet insbesondere die Überprüfung und Vorbereitung von Pflegefamilien, die konkrete Vermittlung eines bestimmten Kindes, die sorgfältige Durchführung des Hilfeplanverfahrens, die Betreuung und Unterstützung der Herkunftsfamilie sowie der Pflegefamilie und die Vorbereitung und Durchführung von Rückführungen.

In dem Projekt „Personalbemessung der Jugendämter in Bayern (PeB)“ wurde ein Konzept entwickelt, mit dem für die wichtigsten fallbezogenen Leistungsbereiche der Jugendämter Standards und Zeitbedarf für Arbeitsprozesse ermittelt und in ein Verfahren zur Personalbemessung zusammengeführt werden. Die in einem Handbuch veröffentlichten Ergebnisse ermöglichen den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, für den Bereich der Sozialen Dienste den Personalbedarf in Abhängigkeit definierter fachlicher Standards zu berechnen.⁶

4. Fortbildung

Qualifizierung im Bereich der Vollzeitpflege erfordert – je nach Berufserfahrung und vorhandenen Kenntnissen – Grundqualifikationen und vertiefendes Aufbauwissen in den vorgehend beschriebenen Bereichen.

Dazu gehören beispielsweise⁷

- gesetzliche Grundlagen, Rechtsfragen, Verwaltungshandeln,
- Beurteilung von und Umgang mit Verhaltensstörungen im Kontext der Entwicklungspsychologie und Bindungstheorie,
- das Kindeswohl und seine Gefährdung – Konsequenzen für den Bereich Vollzeitpflege,
- Bedeutung der Herkunftsfamilie für das Kind (verschiedene Theorien und Sichtweisen, Identitätsentwicklung und -findung),
- psychische Erkrankungen, Suchtstrukturen bei Eltern: Entstehung und Verlauf – Auswirkungen auf die kindliche Entwicklung – sozialpädagogische Handlungsstrategien,
- Öffentlichkeitsarbeit und Werbung,
- Auswahl und Überprüfung von Pflegeelternbewerbern,

⁵ vgl. Bayerischer Kommunaler Prüfungsverband, Geschäftsbericht 1995, Seiten 65 ff., insbesondere Seite 77 sowie Wiesner, R.: SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe – Kommentar, München, 5. überarbeitete Auflage 2015, S. 737, § 37 Rn 12

⁶ ZBFS – Bayerisches Landesjugendamt (Hrsg.): Personalbemessung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Bayern (PeB), München 2013

⁷ vgl. auch die Themenaufstellung zu Qualifizierungsseminaren für Pflegeeltern, Kap. 4: „Auswahl und Vorbereitung von Pflegepersonen“: Inhaltliche Schwerpunkte

- Einzel- und Familienberatung,
- Gesprächsführung,
- aufsuchende Formen der Sozialarbeit,
- Formen der Qualifizierung von Pflegeeltern,
- Methoden der Gruppenarbeit,
- Planung und Durchführung unterschiedlicher Seminarveranstaltungen,
- der Hilfeplan als Steuerungsinstrument im Rahmen der Vollzeitpflege,
- die Fachkraft im Spannungsfeld der unterschiedlichen Erwartungen (Spannungsfelder in der Praxis, Aufgaben der Fachkraft, Grenzen),
- Loyalitätskonflikte zwischen Pflegefamilie und Herkunftsfamilie,
- Betroffenenbeteiligung in der Vollzeitpflege (Situation und Gefühle von leiblichen Eltern – Trauerprozess – das erste Gespräch mit den Eltern – Basis der Zusammenarbeit – Mittel/Wege/Grenzen),
- Umgang mit Widerständen,
- Wechsel der Hilfeart – Struktur von Übergängen,
- Abbruch von Pflegeverhältnissen – „Was ist noch zu retten?“,
- Realisierung der Rückkehroption – Voraussetzungen und Bedingungen,
- Wirkung eigener Werte und Familienbilder auf den Umgang mit widerstreitenden Interessen von Pflegefamilien und Herkunftsfamilien.

