

Stiftung Universität Hildesheim
Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften
Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

Doktor der Philosophie (Dr. phil.)

„Ambivalenzen in der Beratung von Pflegeeltern“

vorgelegt von

Anke Kuhls

Erster Gutachter: Prof. Dr. Wolfgang Schröder

Zweiter Gutachter: Prof. Dr. Gunther Graßhoff

Goslar im März 2018

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1 Die Vollzeitpflege - ein Unterstützungsangebot der Hilfen zur Erziehung	9
1.1 Allgemeine Beschreibung der Pflegekinderhilfe	9
1.1.1 Statistische Daten	9
1.1.2 Historische Entwicklung	13
1.1.3 Die Pflegekinderhilfe als modernes Dienstleistungsangebot	17
1.2 Die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren einer Pflegestellenunterbringung	20
1.2.1 Herkunftseltern, Pflegeeltern und deren Zusammenarbeit	20
1.2.2 Die Pflegekinderdienste als Unterstützung für die beteiligten Akteure	24
1.2.3 Die Einschätzungsüberprüfung als Eingangsphase einer Zusammenarbeit ..	28
1.3 Die Pflegefamilie in der Vollzeitpflege	34
1.3.1 Strukturmerkmale von Pflegefamilien im Vergleich zu Familien	37
1.3.2 Motivation und andere Merkmale als Charakteristik einer Pflegestelle	41
1.3.3 Verortung	45
1.4 Zusammenfassung und erste Schlussfolgerung	46
I Exkurs: Sozialpädagogische Erstgespräche in der Beratung und ihre Bedeutung für die Bewerbung von Pflegeeltern	46
I.I Sozialpädagogische Erstgespräche in der Beratung	46
I.II Fazit und Bedeutung für die Erstgespräche im Einschätzungsverfahren	53
2 Forschungsmethodologie	55
2.1 Methodisches Vorgehen	55
2.1.1 Methodischer Zugang	55
2.1.2 Entstehungshintergrund und Forschungsinteresse	56
2.1.3 Ausgewählte Forschungsmethoden	57
2.2 Auswahl der methodischen Merkmale	59
2.2.1 Auswahl der Adressatengruppe	59
2.2.2 Festlegung des Datenmaterials	59
2.2.3 Auswertungsverfahren	60
2.2.4 Ausrichtung der Analyse	60
2.2.5 Festlegung der Analysetechnik	61
2.2.6 Sampling	62
2.3 Durchführung der Untersuchung	65
3 Forschungsergebnisse	70

3.1	Gegenseitige Erwartungen als zu erforschendes Phänomen auf der Suche nach einer (konstituierenden) Zusammenarbeit	72
3.1.1	Erwartungen der Fachkräfte an die Bewerber	72
a.	Allgemeine Erwartungen der Fachkräfte an die Bewerber und Erwartungen in der Eröffnungssequenz	73
b.	Erwartungen an die professionelle Aufgabe	77
c.	Erwartungen an die Bewerber in ihrer Funktion als Pflegeeltern	103
d.	Erwartungen an die Personen, die Pflegeeltern werden wollen	125
e.	Erwartungen an eine Zusammenarbeit mit den Bewerbern als potentielle Pflegeeltern	145
f.	Zusammenfassung der Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Fachkräfte	179
3.1.2	Erwartungen der Bewerber an die Fachkräfte	182
a.	Allgemeine Erwartungen der Bewerber an das Gespräch mit der Fachkraft und Erwartungen in der Eröffnungssequenz	182
b.	Erwartungen an die Person als Pflegeelternbewerber	185
c.	Erwartungen an die Aufgabe als Pflegeeltern	201
d.	Erwartungen der Bewerber an die Fachkraft	212
e.	Erwartungen der Bewerber an eine Zusammenarbeit mit den Fachkräften	223
f.	Zusammenfassung der Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Bewerber	235
4	Diskussion der Ergebnisse als wahrgenommene Ambivalenzen in der Beratung	237
4.1	Stabilität versus Instabilität	239
4.2	Funktionierendes System versus Einschränkung der Handlungshoheit	245
4.3	Handlungsfähigkeit versus Eingriff und Kontrolle	247
4.4	Fachlichkeit versus Erziehungskompetenz	252
4.5	Fazit – Die Pflegefamilie der Vollzeitpflege	259
5	Diskussion der Ergebnisse unter Einbeziehung der Theorie des Neo-Institutionalismus	262
5.1	Der theoretische Ansatz des Neo-Institutionalismus	262
6	Diskussion der Ambivalenzen vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Wandels	266
	Literaturverzeichnis	273
	Anhang: Abkürzungen, Interviews	287

Einleitung

Die Unterbringung eines Kindes, eines Jugendlichen oder auch eines jungen Erwachsenen in einer Pflegefamilie¹ stellt - neben der Unterbringung in einem Heim - eine Möglichkeit des Sozialstaats dar, Familien zu unterstützen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht zusammen leben können. Für die betreffenden Kinder² ist es ein Weg, trotz dieser Gründe, in einer Familie aufzuwachsen. Damit wird ihnen eine Option geboten die Lebensform kennen- und leben zu lernen, die gesellschaftlich anerkannt ist.

Vor diesem Hintergrund erbringen Pflegepersonen einen Dienst an der Gesellschaft. Sie unterstützen Familien, die die Versorgung ihrer Kinder nicht übernehmen können und bieten den Kindern einen Aufwuchsplatz in einer Familie an. Dieses Amt verdient Wertschätzung und Anerkennung.

Für diese öffentlich bedeutsame Aufgabe kann der benannte Personenkreis beanspruchen, dass die notwendige und erforderliche Unterstützung zur Verfügung gestellt wird, um den pflegefamilialen Alltag zu bewältigen. Denn die Erziehung von Kindern in einer Pflegestelle und der Umgang der weiteren Beteiligten miteinander sind aus verschiedenen Gründen besonders herausfordernd, weil sie in Erfüllung eines öffentlichen Auftrages den privaten Bereich einer Pflegefamilie umfassen. Eine Differenzierung zwischen privatem Engagement und öffentlichem Auftrag stellt alle Beteiligten vor eine außerordentliche Aufgabe.

Politik und Verwaltung betonen anhaltend die Wichtigkeit von Pflegefamilien und nehmen für sich in Anspruch, deren Stärkung zu forcieren – mag dies auch primär zur Entlastung der öffentlichen Kassen geschehen. Die Umsetzung dieser erklärten Wertschätzung ist davon abhängig, welche Anforderungen an potentielle Pflegeeltern gestellt werden können und welche diesbezüglichen Unterstützungsmöglichkeiten verfügbar sind. Auch der Fachdiskurs wird kontrovers darüber geführt, wie eine Pflegefamilie gesehen wird und was sie ist. Andererseits besteht angesichts einer diffusen Ausgangslage, kein hinterfragtes und fachlich begründetes Konzept für das Aufgabenprofil von Pflegefamilien. Das heißt, dass wissenschaftlich weder problematisiert noch erprobt ist, welches Angebot von Pflegestellen ausgehen könnte und sollte und schließlich tatsächlich ausgeht.

Die Aufgabe am Pflegekind kann dabei nur so gut erfüllt werden, wie sie Pflegeeltern zu leisten vermögen. Das bestehende Forschungsdesiderat in der Pflegekinderhilfe verschärft sich im Aktionsbereich der Pflegefamilien deutlich. Offenbar wird angenommen, dass Pflegepersonen im Pflegearrangement über ausreichend Kompetenzen verfügen, so dass in der Vergangenheit vorrangig andere Themen beforscht und näher untersucht wurden. Demnach haben sich Pflegeeltern notgedrungen in Selbsthilfe den Herausforderungen zu stellen.

¹ Pflegeeltern, Pflegestellen, Pflegepersonen und Pflegefamilien sind Begriffe, die für den Gesamtkomplex von Pflegestellen stehen. Dies umfasst Familien, Einzelpersonen oder auch gleichgeschlechtliche Paare, die sich entscheiden, ein Pflegekind aufzunehmen. Sollte dies nicht der Fall sein, wird das extra kenntlich gemacht.

² Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind Begriffe, mit denen in der Kinder- und Jugendhilfe Personen bezeichnet werden, die erzieherische Hilfen erhalten. Dies umfasst das Alter der minderjährigen Hilfeempfänger von 0 bis 18 Jahren. Ebenso kann die Unterstützung für junge Volljährige weiter gewährt werden, wenn ein anhaltender erzieherischer Bedarf besteht (bis zum Alter von 27 Jahren). Der besseren Lesbarkeit geschuldet, werden die betreffenden Personen in der Jugendhilfe, insbesondere, die in einer Pflegestelle untergebrachten Akteure als (Pflege-) Kinder bezeichnet.

Zusätzlich haben sich die Anforderungen an Pflegefamilien infolge des gesellschaftlichen Wandels in den letzten Jahren verändert. Dieser hat dazu geführt, dass inzwischen ein anderes Verständnis für individuelle Lebensplanungen hervorgebracht wird (bspw. Einzelfallbedarfe). Außerdem werden Familien und deren Gestaltung als Lebensgemeinschaft differenzierter betrachtet im Vergleich zur zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts. Eine höhere Akzeptanz an unterschiedlichen Familienformen sei beispielhaft benannt.

Des Weiteren handelt es sich bei abgebenden Eltern um Familien aus hoch problematischen, soziobiographischen und sozioökonomischen Verhältnissen. Mit diesem Sachverhalt geht einher, dass die Biographie dieser Kinder vielschichtig, problematisch und belastet ist und sie daher einer qualifizierten Anleitung bedürfen.

Gleichzeitig wurde die Bedeutung der Herkunftseltern für ihre Kinder und deren Beziehung zueinander (gesetzlich) verstärkt in den Mittelpunkt der Jugendhilfemaßnahme gestellt. Das heißt, der Erhalt der Herkunftsfamilie wurde zur Priorität im Pflegeprozess.

Diese veränderten Sichtweisen haben sich bisher zu wenig auf der fachlichen Handlungsebene für die betreffenden (Pflege-) Familien umgesetzt, sie haben aber direkte Auswirkungen auf ihre familiäre Gestaltung und ihre Lebensplanungen – wie die vorliegende Untersuchung belegt. Sie beeinflussen ebenso ein Pflegearrangement und den Alltag in Pflegestellen.

Überdies treffen bei der Unterbringung eines Kindes in einer Pflegestelle Menschen unterschiedlicher Lebenslagen aufeinander. Diese haben verschiedenste Interessen und Erwartungen aber auch differente Handlungshintergründe. Ihre Hoffnungen in eine Jugendhilfemaßnahme und die realistischen Möglichkeiten, wie sie die Pflegestellenunterbringung zu leisten imstande ist, sind schwer miteinander vereinbar. Trotzdem erledigen Pflegeeltern ihre Aufgabe in dem Bemühen, den ihnen anvertrauten Kindern verantwortungsvolle Eltern zu sein. Im Verlauf der Inpflegenahme werden sie zu wichtigen Bezugspersonen für die Pflegekinder, auch wenn diese ihre Herkunftseltern als Bezug nicht aufgeben und umgekehrt die Herkunftseltern ihre Kinder ebenso nicht aufgeben. Es entsteht ein kompliziertes Interaktionsfeld zwischen Pflegepersonen, Herkunftseltern und einem Kind, das in einer fremden Familie aufwächst.

Angesichts dessen benötigen Pflegeeltern Unterstützung zum konstruktiven Umgang mit den Herkunftseltern und zur Bewältigung der ihnen obliegenden Erziehungsaufgabe am Kind. Aber wie soll diese Hilfe konkret aussehen für Personen, die unscharf wahrgenommen werden, weil ihre Merkmale undeutlich sind, eine Definition ihrer Aufgabe und ihres Seins strittig ist oder ganz fehlt? Pflegefamilien sind also einerseits private Systeme, andererseits aber auch Anbieter normierter Maßnahmen. Es sind Menschen, bei denen unklar ist, ob sie eine standardisierte Dienstleistung anbieten müssen und damit in den Stand professioneller Arbeit gehoben werden oder vielleicht vorrangig private Haushalte sind, die fremde Kinder an ihrem Alltagsleben teilhaben lassen und begrenzt Verantwortung für die Erziehung dieser Kinder übernehmen?

Während meiner unterschiedlichen Tätigkeiten als Sozialpädagogin im Allgemeinen Sozialdienst, im Pflegekinderdienst und in diversen Fachgremien galt mein Interesse dem Thema Vollzeitpflege, insbesondere der Arbeit mit Pflegeeltern. In dieser Zeit habe ich mehrere innerbehördliche Reformen, als auch den Paradigmenwechsel beim Übergang des

Jugendwohlfahrtsgesetzes zum Kinder- und Jugendhilfegesetz erlebt. Dabei gab es u.a. eine Dezentralisierung oder auch Regionalisierung in die einzelnen Gemeinden und deren Rücknahme. Es folgten Versuche der Hierarchieverflachung, indem Verantwortungs- und Entscheidungskompetenzen auf die Mitarbeiter verlagert werden sollten sowie deren Rückabwicklung. New public management-Methoden, wie das neue Steuerungsmodell wurden eingeführt, und inkonsequent durchdrungen (wie in den überwiegenden Teilen der Verwaltung), sodass eine Rückbesinnung zu alten und vermeintlich bewährten Arbeitsweisen stattfand. Zusätzlich zu diesen strukturellen Veränderungen gab es verschiedene Gesetzesneuerungen (u.a. §8a SGB VIII, §1666 BGB).

Neben fortwährenden gesellschaftlichen Prozessen hatten diese Strukturierungsmaßnahmen Auswirkungen auf die fachliche Arbeit und die Unterstützung einer Pflegestellenunterbringung. Diese beginnt für Pflegepersonen mit einer ausgewogenen Entscheidung für oder gegen die Aufnahme eines fremden Kindes und – bei einem positiven Entschluss - einer sich anschließenden guten Vorbereitung auf eine derartige Aufgabe.

In der Praxis wurde mir immer wieder deutlich, dass die Struktur einer für sich gut funktionierenden Familie nicht ausreicht, um die fehlenden Entwicklungschancen, die diese Kinder in ihrer Herkunftsfamilie nicht erhalten haben, zu kompensieren, zumindest nicht unter den gegebenen Rahmenbedingungen. Dabei leisten Pflegeeltern täglich engagierte Arbeit an dem ihnen anvertrauten Kind.

Angebote wie die Bereitstellung von Beratung genügen jedoch nicht, um das komplizierte und erweiterte Familiensystem einer Pflegefamilie zu stützen und Erziehungsangebote an beide Familien auszugeben. Die Arbeit ist schwierig. Einfache Lösungen, um Lebenschancen zu bieten und Pflegeabbrüche zu vermeiden, gibt es nicht.

Vor diesem Hintergrund entstand das Vorhaben, den Eingangsprozess einer Inpflegenahme zu untersuchen (exemplarisch am Beispiel eines Erstgesprächs zwischen der Fachkraft in der Pflegekinderhilfe und Pflegestellenbewerbern). Diese beginnende Zusammenarbeit – so kann angenommen werden – bereitet auf einen guten Unterstützungsprozess vor, indem ein Arbeitsbündnis zwischen den Gesprächsbeteiligten geschlossen wird und eine Ausrichtung konstruiert wird, die in eine gemeinsame Gestaltung von Pflegestellenunterbringungen führt. Denn Ziel des angehenden Beratungsprozesses ist es, (angehende) Pflegepersonen adäquat auf ein Pflegekind und die damit verbundenen Aufgaben vorzubereiten und so günstige Voraussetzungen im Gestaltungsverfahren zu schaffen.

Diese ursprünglich angestrebte befördernde Zusammenarbeit zur Herstellung eines Arbeitsbündnisses zwischen Fachkraft in der Pflegekinderhilfe und Pflegeperson wurde jedoch im Verlauf des vorliegenden Forschungsprojektes aufgegeben und nicht weiter untersucht. Denn die wahrgenommene Interaktion der beteiligten Akteure an einer Erstberatung kann nicht losgelöst von den organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen gesehen werden. Wie die Untersuchung zeigen wird, beeinflussen diesbezügliche Merkmale die kommunikative Interaktion in hohem Maß und haben verstärkt Auswirkungen auf die Gestaltung einer Inpflegenahme. Es ist eine direkte Rückwirkung auf die Inhalte eines Erstgesprächs feststellbar.

Jenseits der Diskussionen um fachliche Kontroversen wurde der Frage nachgegangen, welchen Bedarf an Unterstützung die Fachkräfte für Pflegestellenbewerber überhaupt sehen, welche

Unterstützungsmodalitäten sie bereit halten und welche Instrumente ihnen für diese Aufgaben zur Verfügung stehen. Derartige Vorstellungen beinhalten auch die Erwartungen an die Interessenten an einem Pflegekind und den Umgang mit diesen Ansprüchen. Anschließend wurden die so gefassten Merkmale mit den organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen in Beziehung gesetzt. Denn das Handeln der Fachkräfte ist nicht unabhängig von den sie umgebenden Voraussetzungen zu bewerten. Im vorliegenden Untersuchungsprozess stellte sich heraus, dass die Anforderungen an Pflegestellen dem gesellschaftlichen Wandel nicht oder zu wenig gefolgt sind. Bspw. haben sich tradierte Werte als für ein Pflegearrangement geeignet gezeigt und sind als erstrebenswertes Konzept erhalten geblieben. Gleichzeitig ist ein Ziel der Vollzeitpflege, dass die betreffenden Kinder sich nicht in der Pflegefamilie binden und integrieren.

So steht das für dieses Forschungsvorhaben gewählte erste Informations- aber auch Eignungs- und Einschätzungsgespräch unter besonderen Bedingungen. Es handelt sich um einen angehenden Bewerbungsprozess und es treffen Personen aufeinander, die mit unterschiedlichen Durchsetzungs- und Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind. Die Befürchtung, dass sich dieses Phänomen als für das Forschungsprojekt ungünstig darstellt, hat sich nicht bestätigt. Vielmehr hat es sich als gut geeignet herausgestellt, um Informationen über erste (Ziel-) Ausrichtungen für gegenseitige Erwartungen, Ansprüche und Bedarfe zu erhalten.

So wurde in der vorliegenden Untersuchung der Frage nachgegangen, welche Unterstützung für Pflegefamilien im Sinne eines Rückhalts, einer Förderung von den Fachkräften an die Bewerber in Aussicht gestellt wird. Es wird weniger, aber am Rande auch um die Frage gehen, welcher Hilfebedarf bei Pflegefamilien tatsächlich vorliegt oder wie sie ihre Ressourcen günstig einsetzen können.

Im ersten Teil der Dissertation wird die Pflegekinderhilfe beschrieben. Dabei wird aus verschiedenen Perspektiven die geltende Verfasstheit der Vollzeitpflege dargelegt. Die Unterbringung in einer Pflegestelle und die betreffenden Personen, mit ihren unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten sollen dabei als System angesehen werden. Dies ist ein gesellschaftlich akzeptiertes und integriertes Konstrukt, das aber auf Grund eines hohen Maßes an Bedarfen und Wünschen der Beteiligten auch sensibel für äußere Anlässe ist. Ein besonderer Blick wird einerseits auf die historische Herleitung der Pflegekinderhilfe gelegt und andererseits auf das Tätigkeitsfeld der Mitarbeiter in den Pflegekinderdiensten. Die Fachkräfte sind als zentrale Akteure im Pflegeprozess zu sehen, ihr Handeln und ihre Vorstellungen sind bedeutsam für den Verlauf einer Pflegemaßnahme und für die weiteren Beteiligten.

Darüber hinaus werden die Pflegeeltern als Zielgruppe der Beratung von Fachkräften näher beschrieben und strukturelle und persönliche Merkmale aufgeführt und der diesbezüglich aktuelle Forschungsstand aufgezeigt.

Der zweite Teil befasst sich mit der theoretischen Vorbereitung des Forschungsvorhabens und der Auswahl geeigneter methodischer Zugänge. Dabei wird das empirische Verfahren vorgestellt, dass mit einer Ethnographischen Beobachtung eines Erstgespräch in der Bewerbung von potentiellen Pflegeeltern beginnt. Anschließend wird die Aufbereitung der

Daten aufgezeigt und der Weg, wie diese Daten einer inhaltsanalytischen Bearbeitung zugänglich gemacht wurden.

Den dritten Teil der vorliegenden Untersuchung stellt die Analyse der Befunde dar. Hier werden inhaltsanalytisch die gegenseitigen Erwartungen der Beteiligten untersucht und anschließend diskutiert. Die dabei offen gelegten Ambivalenzen in den Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Pflegefamilien im Erstgespräch werden anschließend erörtert. Dies erfolgt vor dem Hintergrund der Theorie des Neo-Institutionalismus. Denn die Anforderungen an Pflegepersonen haben sich auf Grund eines gesellschaftlich gewandelten Verständnisses für die beteiligten Personen verändert und haben damit den Bedarf an Unterstützung für Pflegefamilien erhöht, im Vergleich zu Pflegestellenunterbringungen früherer Zeit. Dieser Abschnitt beendet den zu beforschenden Teil der Arbeit.

Die abschließende Diskussion legt vorerst die Ambivalenzen offen und zeigt danach differenziert und auf verschiedenen Ebenen mögliche Wege auf, wie diesen Beratungsdilemmata zu begegnen ist. Das herausgearbeitete Defizit belegt, dass sich die von außen gesetzten Hemmnisse in der Qualität und den Kompetenzen von Pflegeeltern niederschlagen und damit negative Auswirkungen auf gelingende Unterbringungen von Pflegekindern haben (können). Die Ergebnisse der Untersuchung sind aber auch als Grundlage für Ansätze einer wirksamen Unterstützung zu sehen.

1 Die Vollzeitpflege – ein Unterstützungsangebot der Hilfen zur Erziehung

Der erste Teil der vorliegenden Dissertation befasst sich mit der Beschreibung der Pflegekinderhilfe, ihrem Auftrag und ihren Aufgaben, aber auch ihren Beteiligten sowie ihrer politischen Verpflichtung. Der aktuelle Forschungsstand und die Illustration von Merkmalen der Beratung, wie sie Pflegestellenbewerber und Mitarbeiter von Pflegekinderdiensten führen, schließen diesen Abschnitt ab.

1.1 Allgemeine Beschreibung der Pflegekinderhilfe

Die folgenden Kapitel behandeln konzeptionelle Grundlagen der Pflegekinderhilfe. Dabei ist eine Schwerpunktsetzung erfolgt, welche die initiierende Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften und den Pflegeeltern beinhaltet. Das Erstgespräch zwischen den beteiligten Akteuren³ dient so beispielhaft als Muster für die Darstellung eines Arbeitsbündnisses. Es werden die Aufgaben der Mitarbeitenden in Pflegekinderdiensten in den Fokus genommen vor dem Hintergrund der Beschreibung der Zielgruppe Pflegeeltern. Die Ausführungen haben also weniger die Pflegekinderhilfe als unterstützende Maßnahme der Jugendhilfe im Blick, vielmehr einen Teilbereich, der die Begegnung zwischen Bewerbern und Fachkräften betrifft. Dies dient dem näheren Verständnis der sich anschließenden Untersuchung, die auf die jeweiligen Vorstellungen und Erwartungen eingeht, über Aufgaben der Beteiligten an einer Inpflegenahme, über Verantwortlichkeiten oder auch Abläufe einer Pflegestellenunterbringung. Die Ergebnisse sollen einen Erklärungsansatz bieten für das fachliche Handeln in der Pflegekinderhilfe.

1.1.1 Statistische Daten

Die Aufgabe, Pflegekinder und ihre Familien zu betreuen, ist in Deutschland ein öffentlicher Auftrag, der dem Profil der Jugendämter zugeordnet ist. Überwiegend wird diese Tätigkeit von den dort ansässigen Spezialdiensten durchgeführt (siehe 1.1.3).

Auf den ersten Blick erscheint die Darstellung statistischer Daten für die Beschreibung einer Zusammenarbeit und ein daraus entstehendes Beratungsangebot zwischen den Fachkräften der Pflegekinderhilfe und Pflegestellen (-bewerbern) eher wenig geeignet. Findet diese kommunikative Interaktion doch vor dem Hintergrund variabler und vermindert messbarer Größen statt. Gleichzeitig unterliegen diese Aktionen einem Prozess, der nur eingeschränkt steuerbar ist. Angesichts dessen sind die Daten als erste Hinweise aufgeführt, die eine Ausrichtung auf eine gesellschaftliche Einordnung ermöglichen, die auch strukturelle Hinweise geben könn(t)en, unter welchen Voraussetzungen die Aufgabe erfüllt wird.

³ Der Begriff Akteur bezieht ausdrücklich die weibliche Form ein. Der besseren Lesbarkeit wegen, wird auf die Nutzung der weiblichen Bezeichnung verzichtet. Gleichwohl wurden geschlechtsneutrale Formulierungen und Funktions- und Institutionsbezeichnungen verstärkt verwendet, dort wo sie angezeigt sind und den Sinn der Aussage nicht verfälschen.

Fallkennzahlen der Aufgaben

Die Fachkräfte in den Pflegekinderdiensten sind bundesweit unterschiedlich intensiv in ihrem fachlichen Auftrag gefordert (siehe Kapitel 1.1.3). Die Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung richtet sich an einer Fallzahlberechnung aus (freie Träger richten sich in einer Weise danach, die entweder ihrer Organisationsstruktur angemessen ist oder die ihren Vereinbarungen mit der jeweiligen Kommune entsprechen). Für die Festlegung derartiger Bemessungen gibt es keine übergeordneten Vorgaben und sie werden regional und kommunal bestimmt. Es besteht dabei unter den Entscheidungsträgern eher wenig Einvernehmen über die Grundlagen derartiger Berechnungen und welche Empfehlungen pro Vollzeitäquivalent daraus hervorgehen sollen (vgl. u.a. Wiesner in Kindler et al. 2011: 119, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016: A-4.1; DIJuF 2015). So liegen die Fallzahlen in Deutschland mit wenigen Ausnahmen zwischen 50 – 200 Pflegekinder pro Vollzeitäquivalent. Das bedeutet, dass die Auslastung höchst different ist.

Die Strukturhebungen zur Pflegekinderhilfe (vgl. Rock 2008; DJI/ DIJuF 2006; Erzberger 2003) haben mit der Darlegung von Rahmenbedingungen wichtige Informationen über die Aufgabenwahrnehmung und Durchführung in den betreffenden Diensten beigetragen und eine diesbezüglich hohe Vielfalt bestätigt. Dieser Umstand der Heterogenität hat seine Begründung in einer hohen Bandbreite der Aufgabenprofile und in unterschiedlich aufgeteilten Zuständigkeiten in den Sozialen Diensten (vgl. Erzberger 2016: 31; Helming et al. 2011: 106). Darüber hinaus sind weitere, wenig vergleichbare Variablen vorhanden, die eine Kongruenz und damit eine gleiche Bemessung erschweren (Stadtbezirke, ländliche Bereiche; Unterbringungsformen mit unterschiedlichem Arbeitsaufwand).

Es liegen bspw. Vorschläge aus dem Jahr 2000 vor (vgl. Wiesner in Kindler et al. 2011: 119), die 25 Pflegekinder pro Fachkraft in Vollzeit empfehlen. Die Personalbemessung nach den Empfehlungen aus dem niedersächsischen Handbuch zur „Weiterentwicklung der Vollzeitpflege“ rät zu einer Fallzahl von 50 Kindern pro Vollzeitfachkraft. Eine weitere Variante für die Personalbemessung in der allgemeinen Vollzeitpflege legt die Stadt Düsseldorf vor, mit einer Obergrenze von 35 Pflegekindern pro mitarbeitender Vollzeitkraft (DIJuF 2015: 7).

Angesichts dieser unterschiedlich interpretierten Kennzahlen kann angenommen werden, dass die Qualität der pädagogischen Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Pflegekinderhilfe mit der Aufgabenkonzentration einer Fachkraft korreliert, die sich wiederum über örtliche Fallzahlen zur Personalbemessung abbildet. Das heißt, die Fallzahlen bestimmen zu einem erheblichen Teil über die Güte der Aufgabenwahrnehmung.

Diese Ausgangslage ist eher als unbefriedigend zu bezeichnen, wenn sie u.a. die Grundlage einer Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren an einer Pflegestellenunterbringung darstellt. Damit wird die Aufgabe der Beratung und Betreuung (hier: der Pflegepersonen) der Beliebigkeit unterstellt, sie berücksichtigt wenig die Beratungsbedarfe der Beteiligten.

Statistische Daten über Pflegestellen in Deutschland sind ebenso wenig aussagekräftig. Sie werden bundesweit nicht erhoben. Dies trifft gleichermaßen auf die Anzahl von Bewerbungen als Pflegestelle und deren Erfassung zu. Gleichwohl sollen sie als erste Hinweise dienen, die

dabei unterstützen die gesellschaftliche Einbindung aufzuzeigen und ein erstes Verständnis in Bezug auf die zu untersuchende Forschungsfrage zu erhalten.

Die Zahlen über Pflegefamilien werden in den örtlichen Jugendämtern im Zusammenhang mit der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe gesammelt. Dabei geht es hauptsächlich um die Anzahl der Pflegestellen und deren Möglichkeiten der Verfügbarkeit und des Einsatzes. Gleichzeitig kann die Kinder- und Jugendhilfe auf ein großzügiges Angebot an Daten zugreifen und die Leistungen differenziert beobachten (amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik, vgl. Pothmann 2016: 13). Dies betrifft auch die Vollzeitpflege, mit Ausnahme der Pflegepersonen.

Hilfsweise sollen die erfassten Unterbringungen in Vollzeitpflege von Kindern, Jugendlichen und Heranwachsenden (18 – 21 Jahre), sowie jungen Volljährigen (21 – 27 Jahre) dargelegt werden. Sie geben einen Überblick über die Hilfebedarfe und die Richtung, in die die Jugendhilfe geht, bzw. die Zahlen die die Pflegestellen umrahmen.

Die aktuell verfügbaren Zahlen des Statistischen Bundesamtes besagen, dass am Ende des Jahres 2016 74.120 Kinder in Pflegestellen untergebracht waren (Stand: 31.12.; Statistisches Bundesamt 2017; § 33 SGB VIII). Diese Daten bedeuten nicht, dass auch eine gleiche Anzahl an Pflegefamilien vorhanden ist. In anerkannten Pflegefamilien können unter Umständen bis zu fünf Kindern in einer Pflegestelle aufgenommen werden. Jüngere Richtlinien empfehlen eine Begrenzung auf drei Kinder pro Familie. Darüber hinaus sind Pflegefamilien vorhanden, die aus unterschiedlichen Gründen aktuell kein Pflegekind in ihrer Obhut betreuen.

Von den in Pflegefamilien untergebrachten Kindern leben 19.060 Kinder bei Verwandten (Verwandtenpflegestellen) (ebd.). Diese Form der Pflegefamilie darf infolge gesetzlicher Vorgabe ohne offizielles Anerkennungsverfahren bestehen und kann aus der daraus resultierenden Unkenntnis der tatsächlichen Pflegeverhältnisse nicht vollständig erfasst werden. Es wird davon ausgegangen, dass sie einen Anteil an der Vollzeitpflege von 20 – 24% ausmacht (vgl. Pothmann 2016: 16).

Die dargelegten Zahlen der Vollzeitpflege beinhalten ebenso 7.749 Kinder, für die ein besonderer Unterstützungsbedarf in Pflegestellen besteht (§ 33, Absatz 2 SGB VIII; vgl. Bundesamt für Statistik 2017). Gesetzlich wird dieser Personenkreis, der der intensiveren Betreuung bedarf, gesondert benannt und erfordert ein entsprechendes Angebot an geschulten Pflegepersonen.

Von 1990/1991 bis 1995 (gemeinsame Erfassung mit den neuen Bundesländern), zeigten sich die Unterbringungszahlen in Pflegestellen konstant. Seit dem Jahr 2000 ist ein leichter Anstieg, gemessen am Gesamtaufkommen aller Fälle in Relation zur relevanten Bevölkerungsgruppe (Personen unter 27 Jahren), zu beobachten (vgl. ebd.; Groth/ Glaum 2014: 26).

Die Entwicklung im Bereich der Heimerziehung (einschließlich betreute Wohnformen) als Vergleichsreferenz zur Vollzeitpflege nahm dagegen einen anderen Verlauf. Diese Zahlen im Zeitraum 1990/1991 – 2005 weisen einen Rückgang auf (ebd.). Jedoch sind zu Beginn des neuen Jahrtausends die Zahlen für die stationären Unterbringungen in ihrer Gesamtheit auf ihr niedrigstes Niveau seit 40 Jahren gesunken. Gründe werden in reformierten

Jugendhilfeleistungen für die Adressaten gesehen und einer veränderten fiskalpolitischen Ausrichtung. Die Vollzeitpflege erhielt eine zunehmende Aufmerksamkeit vor dem Hintergrund der öffentlichen Diskussionen um überforderte Eltern und die tragischen Biographien ihrer Kinder. Der Anteil der Kinder in Pflegefamilien steigt seitdem anhaltend im Vergleich zu Kindern in Heimerziehung (vgl. u.a. Diouani-Streek 2015: 43).⁴

Darüber hinaus besagen die Daten der Jugendhilfestatistik, dass ein Nord-Süd-Gefälle sowie ein West-Ost-Gefälle existiert. Die Anzahl der untergebrachten Pflegekinder liegt im Norden höher als im Süden Deutschlands. Im Osten ist die Akzeptanz von Pflegestellen durch die gesellschaftliche Entwicklung gegenüber der Heimerziehung signifikant geringer. Gründe werden in einem unterschiedlichen Verständnis für die Hilfe gesehen, aber auch in veränderten sozioökonomischen Belastungslagen (vgl. Pothmann 2016 19f).

Des Weiteren stellt die Unterbringung in einer Pflegestelle eine Hilfeform dar, die *„insbesondere bei Erziehungsschwierigkeiten, familiären Belastungen und Problemen, sowie bei Verhaltensauffälligkeiten von Kindern zum Einsatz kommt“* (Pothmann 2016: 27). Weitere Merkmale kennzeichnen diese Form der Unterstützung gegenüber anderen erzieherischen Hilfen, wie bspw. Alter der Kinder bei Beginn der Hilfe, Dauer der Maßnahme oder Verfasstheit der Herkunftseltern (vgl. Groth/ Glaum 2014: 28)

Vor diesem Hintergrund stehen nur begrenzt Daten oder Erhebungen über die spezifischen Eigenschaften von Pflegestellen zur Verfügung.⁵ Die wenigen verfügbaren Zahlen geben Auskunft über Familienzusammensetzung, beruflichen Status oder Alter der Pflegeeltern. Dazu zeigt bspw. die Strukturhebung in den Pflegekinderdiensten in Niedersachsen (Veröffentlichung 2003) auf, dass ca. 90% der Pflegepersonen in ehelicher oder nicht ehelicher Partnerschaft zusammenleben und ca. 9% allein erziehend sind. Gleichgeschlechtliche Pflegeeltern kommen vereinzelt im großstädtischen Bereich vor (vgl. Blandow 2004: 129). Zu fast gleichen Ergebnissen kam Jordan, der sich auf eine kleinere Erhebung aus dem Jahr 1989 stützte (ISA-Studie, vgl. Jordan 1996: 29).

Pflegepersonen waren demnach in der Zeit, in der sie aktiv Pflegekinder erziehen, durchschnittlich etwas älter als Normaleltern. Der Entschluss, ein Pflegekind bei sich aufzunehmen, fällt häufig nach der Verselbstständigung der eigenen Kinder.

In ca. 40% der aufnehmenden Pflegefamilien lebten keine eigenen Kinder. Die hohe Zahl ist u.a. damit begründet, dass sich Adoptivbewerber auf Grund der geringen Vermittlungschance eines Adoptivkindes mitunter zur Aufnahme eines Pflegekindes entschließen. Werden Adoptiv- und Pflegekinder in den aufnehmenden Familien einbezogen, so ergibt sich eine Einzelkindsituation in 30% der Fälle (vgl. Erzberger 2003).

⁴ Die Steigerung ist in den alten und neuen Bundesländern unterschiedlich, aber je gleichbleibend hoch.

⁵ Je eine Studie in Rheinlad-Pfalz (2007) und in Niedersachsen (2014) erfasste Pflegefamilien in absoluten Zahlen. So konnten die Jugendämter in den benannten Bundesländern auf eine Anzahl von 6184 (Rheinland-Pfalz) und 6492 (Niedersachsen) Pflegefamilien zurückgreifen (beide Zählungen je ohne Bereitschaftspflege).

Im Durchschnitt nimmt jede Pflegefamilie 1,3 fremde Kinder bei sich auf. Angaben über berufliche Qualifikationen und erzieltetes Einkommen schließen die verfügbaren Untersuchungen über Pflegepersonen ab (vgl. Blandow 2004: 130).

Angesichts der zur Verfügung stehenden Daten bleibt festzuhalten, dass der Auftrag an die Fachkräfte, mit den Beteiligten einer Pflegestellenunterbringung zusammenzuarbeiten und diese zu beraten, anhand der vorliegenden Fakten wenig beschreibbar erscheint. Einerseits werden Zahlen über Pflegepersonen nicht erfasst und darüber hinaus sind die vorhandenen Merkmale über diesen Personenkreis nur einschränkt bekannt. Andererseits erlauben die vielfältig ausgestalteten Arbeitsfelder der Mitarbeiter mit unterschiedlichen Bedingungen keine einfache Vergleichbarkeit untereinander. So besteht kein vergleichbarer Rahmen für Fallzahlen, der wiederum eine Richtgröße für eine beratende Zusammenarbeit aufzeigen könnte. Daher sollen die dargelegten Daten nur eine erste Einordnung ermöglichen und einen Hinweis auf den Zustand der Pflegekinderhilfe geben, insbesondere auf Pflegeeltern als ihre beteiligten Akteure.

Im Folgenden soll das Thema Pflegekinderhilfe aus historischer Perspektive betrachtet werden. Dies soll ein Verständnis ermöglichen, bspw. für gewachsene Traditionen und Strukturen, aber auch dafür, dass mit dem zeitlichen und gesellschaftlichen Wandel Veränderungen einhergehen oder erst erforderlich werden.

1.1.2 Historische Entwicklung

Pflegekinder hat es zu allen Zeiten gegeben. Aufzeichnungen über Kinder, die nicht bei ihren leiblichen Eltern aufwachsen konnten und in der Regel von Blutsverwandten oder kirchlichen Bediensteten aufgenommen wurden reichen weit in der Geschichte zurück. Dagegen hat sich der Begriff der Pflegeelternschaft und ein Verständnis darum, erst in jüngerer Vergangenheit entwickelt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sinnhaftigkeit von Strukturen sich verstärkt aus vergangenen Notwendigkeiten ergeben hat, als dass sie eine (befriedigende) Antwort auf vorhandene Erfordernisse darstellten.

So bietet ein historischer Rückblick die Möglichkeit „*das als selbstverständlich erscheinende (...) als historisch - gewordenes zu verstehen*“ (Sauer 2008: 15). Das heißt, es kann neben einem Verständnis für Pflegepersonen, ihrem Auftrag und den Umgang mit ihnen sich auch ein Verstehen für scheinbar unbedeutende Überlegungen und Vorstellungen über Pflegeeltern entwickeln.

Die ersten Aufzeichnungen über Pflegekinder, oder das, was man heute dafür hält, sind aus dem vierten Jahrhundert überliefert (auf Grund von Kriegen, Epidemien oder anderen Schicksalsschlägen gab es viele Waisenkinder). In der Regel nahmen sich Verwandte oder Klöster der Aufgabe an (vgl. Blandow 2004: 21). Die Kinder wurden häufig ausgesetzt oder umgebracht, weil die Aufzucht auf Grund der Armut nicht zu leisten war.

Bis in das neunte Jahrhundert war die Fürsorge für Waisen oder Halbwaisen keine gesellschaftliche Aufgabe. In diesen Fällen zeigte sich die Verwandtschaft verantwortlich, die im günstigsten Fall die weitere Betreuung und Aufzucht übernahm (vgl. Sauer 2008: 16). Dass die Kinder der besonderen Fürsorge bedurften, gehörte nicht zum Selbstverständnis der damaligen Zeit.

Ab dem späten Mittelalter gibt es Hinweise auf öffentlich organisierte Fürsorge für Kinder, deren Eltern nicht in der Lage waren, ihre Erziehungsaufgabe wahrzunehmen (vgl. Schröder et al. 2016: 816). Im 18. Jahrhundert wurden erste pädagogische Bedürfnisse erkannt und Standards wie Schulunterricht, Hygiene und Ernährung gesetzt. Kinder wurden in der Verwandtschaft (vertraute Umgebung) oder in bäuerlichen Familien (Kosten sparend gegenüber Anstalten) untergebracht. Der Begriff „Pflegeeltern“ wurde noch nicht benutzt, die damaligen Aufgaben kommen dem heutigen Verständnis über Pflegeeltern schon nahe. Mit der Gründung des „Leipziger Modells“ 1885 erhielten Eltern, die ein fremdes oder anverwandtes Kind betreuten, Vergünstigungen, die sich bspw. in freier ärztlicher Behandlung, kostenloser Medizin, Geldprämien und Kohlezusendungen zeigte. Die Aufsicht über die Pflegepersonen übernahmen freiwillige Helferinnen aus dem Bürgertum (vgl. Blandow 2004: 25ff).

Pflegeeltern übernahmen diese Aufgabe für ein fremdes Kind, weil sie sich selbst in wirtschaftlicher Not befanden oder eine zusätzliche Arbeitskraft benötigten. Die Aufnahme geschah also in den überwiegenden Fällen aus ökonomischen Gründen, deren Folgen die Kinder zu tragen hatten (vgl. Wiemann 2008: 20). Dementsprechend misstrauisch wurden Pflegefamilien und ihr aufgenommenes Kind von den Aufsichtsbehörden beurteilt. Deren Aufgaben bestand ausschließlich darin, auf die Einhaltung von Mindeststandards in der Aufzucht zu achten (vgl. Blandow 2005: 113).

Anfang des 19. Jahrhunderts gab es in Deutschland 42 regional unterschiedliche Gesetze zum „Halten von Pflegekindern“. Frauen- und Aufsichtsvereine übernahmen die Führung für „Kostkinder“ (Blandow 2004: 32f)

Mit Beginn der Industrialisierung veränderte sich die Bedeutung von Familie. Ebenso ermöglichte der zunehmende Wohlstand der Gesellschaft eine stärkere Wahrnehmung der Bedürfnisse von Kindern. Deren Wohlergehen wurde ihren Eltern wichtig und zu einem eigenen Wert (vgl. Sauer 2008: 17). Daraufhin veränderte sich auch die Betreuung der Pflegekinder und in der Folge die Bedeutung von Pflegeelternschaft. Das Ziel war nicht mehr die einfache Versorgung, sondern die Integration in ihre neue (Pflege-) Familie. Der Kontakt zur Herkunftsfamilie wurde als störend empfunden und unterbunden.

Die Aufnahme eines Pflegekindes war anders motiviert als heute. Kinder (vornehmlich Jugendliche) wurden aus wirtschaftlichen Aspekten aufgenommen. Dies waren verstärkt bäuerliche Betriebe, deren Nutzen der Pflegekinder als Arbeitskraft sich im verringerten Pflegegeld widerspiegelte (vgl. Zwernemann 2009: 95).

Diese eher auf Ausbeutung der aufgenommenen Kinder ausgelegte Haltung haftet bis heute an Pflegestellen, denen finanzielle Motivationen durch die Aufnahme eines fremden Kindes unterstellt werden. Dies ist ursprünglich jedoch in der damaligen Absicht oder Notwendigkeit begründet.

Eine der ersten empirischen Untersuchungen über Pflegepersonen in Westdeutschland im Jahre 1958 erbrachte u.a. ein bis dahin unbekanntes Bild über die Haltung und Motivation von Pflegefamilien. Die wirtschaftlichen Gründe wichen neurotischen, biographischen oder familiären Aspekten (vgl. Dührssen 1964; Blandow 2005: 114; Faltermeier 2001: 20).

In den 1960iger Jahren bestand ein erheblicher Mangel an Pflegepersonen. Werbung, Öffentlichkeitsarbeit oder Qualifizierung waren noch unbekannt. Eine Betreuung von

Pflegeeltern während der Inpflegenahme war nicht vorgesehen. Es wurde davon ausgegangen, dass erzieherische oder sonstige Probleme, die ein Pflegekind in seine neue Pflegefamilie mitbrachte, sich in der veränderten Familiensituation und den geordneten Verhältnissen auflösten (vgl. Zwernemann 2009: 96).

In den folgenden Jahren wurden die emotionalen Bedürfnisse der Kinder zunehmend anerkannt und in der (westdeutschen) Rechtsprechung festgeschrieben. Gleichzeitig wurde der Begriff des Kindeswohls im Zusammenhang mit der Ausübung der elterlichen Sorge bzw. der Abgrenzung zur Eingriffs- und Entscheidungsmöglichkeit des Staates erörtert. Die Rechte und Pflichten der leiblichen Eltern wurden in besonderem Maß als schützenswert und als das Kindeswohl fördernd, eingestuft (vgl. BMFSFJ 2016: 12f; Sauer 2008: 18). Die damalige Sichtweise hat bis heute Auswirkungen auf die Rechtsprechung und die gesellschaftliche Position von Pflegeeltern. Sie standen und stehen in der Wertigkeit hinter den Herkunftseltern, auch wenn sie täglich für das Kind sorgen und sorgen (vgl. Salgo 2009: 217).

Zu Beginn der 1970er Jahre beförderte das Versagen in der Heimerziehung die Diskussion um die Unterbringung in einer Pflegestelle als Alternative in der stationären Unterbringung. Die statistischen Daten wiesen ein Übergewicht der Kinder und Jugendlichen, die in Heimen lebten, gegenüber Pflegekindern aus. Ein Grund war die bis dahin unzureichende Organisation in der Pflegekinderhilfe und deren Ausbau.⁶ Für Kleinstkinder wurde die Möglichkeit der Adoption verfolgt. In der Forschung rang sich nur langsam die Erkenntnis durch, dass die Sozialisation von Pflegekindern sich in Pflegefamilien erfolgreicher darstellte als in Heimen (vgl. Kötter 1997: 90).

Der Trend sich von der Heimerziehung abzuwenden, stärkte vorerst den Aufbau von Pflegefamilien. Die Pflegefamilie als Ersatz für die leibliche Familie erhielt Aufwertung (vgl. Jordan 1995: 14; Zwernemann 2008: 94).

Angestoßen durch gesellschaftliche Diskussionen, aber auch die veränderte Wahrnehmung der kindlichen Bedürfnisse und das Selbstverständnis für Unterbringungen in Pflegestellen, wurden in den 1970 Jahren verstärkt Fachtreffen organisiert und der erste Pflegekinderkongress durchgeführt. Das Werben um Pflegefamilien und auch die Selbstorganisation von Pflegestellen wurde für notwendig angesehen und forciert. Bei weiter rückläufigen Heimunterbringungen stieg die Zahl der Pflegekinder und die Bedeutung von Pflegestellen (vgl. PFAD 2016; IGfH/ Kompetenz-Zentrum Pflegekinder: 2011; Blandow 2004: 54f).

Orientiert am Tagesmutterprojekt (Thema: Doppelbetreuung bzw. doppelte Elternschaft) entstand ein grundlegendes pädagogisches Konzept, das die Wichtigkeit eines zunehmend fachlichen Handelns in der Pflegekinderhilfe hervorhob und die Spezialisierung in den Behörden nach sich zog (vgl. Blandow 2004: 60f).

In den 1980iger Jahren wurde der Herkunftsfamilie eines Pflegekindes, wie auch der Familie

⁶ Ein anderer Verlauf zeichnete sich in der Pflegekinderhilfe in der ehemaligen DDR ab. Neben gesetzlichen Rahmenbedingungen und einer veränderten Ausrichtung in der Erziehung wurde das Aufwachsen in nicht öffentlichem Raum nicht gefördert (Ristau-Grzebelko 2011, S. 37). Im Beitrittsjahr 1991 wurde lediglich ein Drittel der Kinder, die in stationärer Hilfe lebten, in Pflegestellen betreut (Groth/ Glaum 2014, S. 27). Im selben Zeitraum waren es im alten Bundesgebiet knapp die Hälfte der untergebrachten Kinder. Die Zahlen gleichen sich inzwischen zunehmend an.

insgesamt zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt. Die Familie galt als hohes Ideal, dass die Pflegefamilie als eigentlich störend betrachtete (vgl. Sauer 2008: 18). Erziehungsunfähigkeit kam darin nicht vor. Die Rechtsprechung unterstützte diese Haltung, indem sie die Stärkung des Elternrechts gegenüber dem Kind weiter hervorhob (vgl. Diouani-Streek 2015: 255; Sauer 2008: 18). Dies hatte Auswirkungen auf die Haltung der Fachkräfte gegenüber einer Pflegestellenunterbringung. Es verfestigte sich die Vorstellung von „Eltern auf Zeit“, also einer Inpflegenahme zur Unterstützung der Krisenbewältigung in der Herkunftsfamilie.

Die zunehmende Differenzierung und Wahrnehmung entwicklungspolitischer Vorgänge sowie die Sichtweise über die Bedeutung der Bindung von Kindern zu ihren leiblichen Eltern, führten dazu, dass sich neben einem Verständnis für Pflegepersonen als Ersatzeltern auch eine Vorstellung über Pflegepersonen als ergänzende Unterstützung für leibliche Eltern ausbilden wollte.⁷ Diese Auffassung wies Pflegefamilien zusätzliche Aufgaben im Umgang mit den Herkunftseltern zu (vgl. Gudat in Blandow 2004: 62; Deutscher Verein 2004: 9).⁸

So veränderte sich die Ausrichtung einer Pflegestellenunterbringung. Sie war nicht mehr ausschließlich auf Integration ausgerichtet, sondern wurde zunehmend als eine zeitlich befristete Maßnahme definiert, bei der leibliche Eltern im Hinblick auf eine Rückführung ihre (Eingriffs-) Rechte behielten.

Eine weitere und für die Pflegekinderhilfe beachtliche Veränderung wurde mit der Einführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) eingeleitet, das 1990 in den neuen und 1991 in den alten Bundesländern in Kraft trat. Ein grundsätzlicher Wandel, in dem sich die Behörde als Dienstleister begreift und sich nicht mehr in der hoheitlichen und ordnungspolitischen Position sah, wurde vollzogen. Die Pflegeeltern wurden zu Partnern des Jugendamtes (Ausnahme: Kindeswohlgefährdung) und die Vollzeitpflege erhielt im Bereich der stationären Unterbringungsformen einen gesonderten Platz. Neben dieser gravierenden rechtlichen Veränderung wurde die Erziehungsfähigkeit der Eltern durch ambulante und familienunterstützende Hilfen stärker als bisher gefördert, die Kernfamilie in ihrem Erhalt zur Wahrnehmung der Elternverantwortung als vorrangig für die gesunde Entwicklung eines Kindes angesehen (vgl. Salgo 2009: 217; Sauer 2008: 19). Des Weiteren wurde die Zusammenarbeit von Pflegeeltern und leiblichen Eltern unter institutioneller Mitwirkung sowie deren begleitende Beratung und Unterstützung festgelegt und als wichtiger Bestandteil der Maßnahme gesehen (vgl. Eschelbach 2014: 61; Peschel-Gutzeit 2005: 43).

Gleichzeitig hat sich die Haltung der Pflegeelternbewerber gewandelt. Diese gaben in einer von Blandow durchgeführten Studie an, dass sie bewusst eine gesellschaftliche Aufgabe wahrnehmen und dafür Anerkennung erwarten (vgl. Blandow 2005: 115).

So kann festgehalten werden, dass sich die Pflegekinderhilfe und deren Auftrag an die Beteiligten in seiner Geschichte immer aus gesellschaftlichen Notwendigkeiten und unter ökonomischen Gesichtspunkten entwickelt hat. Verbesserungen für beteiligte Personen

⁷Es entstand ein Modellprojekt am Deutschen Jugendinstitut (1987), das sich verstärkt der Beratung und Unterstützung im Pflegekinderbereich widmete (vgl. Reimer 2017: 21; Kotthaus 2009: 337; KÖTTER 1997: 67).

⁸ Die bis heute anhaltende Diskussion um Ersatz- und Ergänzungsfamilien hat in besagter Zeit ihren Ursprung. Dieser Richtungsstreit soll hier nicht weiter verfolgt werden, allein die Benennung erscheint für die vorliegende Untersuchung wichtig.

wurden jeweils eingeführt, weil Alternativen (z.B. Heimunterbringung) aus fiskalischen oder gesellschaftlichen Gründen nicht akzeptabel waren.

In jüngerer Vergangenheit hat sich die Vollzeitpflege als eigenständige Hilfeform alternativ zur Heimunterbringung etabliert und in der Folge differenziert (vgl. Ziegler/ Macsenaere 2016: 67). Gleichzeitig wurde zunehmend die Diskussion über den Stellenwert von Pflegefamilien und darüber, welche Leistungen von diesen zu erbringen sind, öffentlich geführt. Der anhaltende Fachdiskurs bewegt sich zwischen den Überlegungen, ob eine Pflegefamilie als Familie im traditionellen Familienverständnis anzusehen ist (siehe Kapitel 1.2.3), ob sie einen Sonderfall als erweiterte Familie darstellt (siehe Kapitel 1.3.1) oder sogar als professioneller Dienstleister anzusehen sei (vgl. Wolf 2014: 74f). Ebenso scheint ihr Aufgabenprofil wenig geklärt. Sind sie als Alternative zur leiblichen Familie anzusehen und begleiten das angenommene Kind in seiner Entwicklung? Darüber hinaus besteht eine weitere Unklarheit darin, welche Aufgabe sie in der Beziehungsgestaltung ihres Pflegekindes zu seinen Eltern einnehmen, ob sie bei einer möglichen Rückführung eine aktive Position haben oder wie und in welcher Form sie die ihnen anvertrauten Kindern beim Übergang in die Selbstständigkeit und in das Erwachsenenleben begleiten.

Die Diskussion ist nicht beendet, und obwohl sich das kollektive Verständnis für Familie und ihre differenzierten Erscheinungs- und Organisationsformen gewandelt hat und sie sich perspektivisch ständig weiter im Wandel befindet, fällt die Übertragung auf Pflegepersonen offenbar schwer.⁹

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage erscheint die Zusammenarbeit zwischen Pflegepersonen und Fachkräften, die in der Pflegekinderhilfe Unterstützung anbieten und diese organisieren, von eher schwacher gesellschaftlicher Bedeutung.

Im folgenden Kapitel sollen die Aufgaben der Pflegekinderhilfe und die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten erwachsenen Akteure beschrieben werden, vorrangig den in die vorliegende Untersuchung einbezogenen Fachkräften und Pflegepersonen.

1.1.3 Die Pflegekinderhilfe als modernes Dienstleistungsangebot

Bei einer Pflegestellenunterbringung ist es gesetzliche normierte Aufgabe des Jugendamtes,¹⁰ die Steuerung und Koordination zum Wohle des Kindes zu übernehmen und die Ziele aller an der Hilfe Beteiligten zu berücksichtigen. Der rechtliche Rahmen bietet die Grundlage aber auch die Grenze für das sozialpädagogische Handeln. Dabei geht es um die Harmonisierung unterschiedlicher Ansprüche unter Berücksichtigung der individuellen Problematiken der Kinder und deren Eltern. Diese Form der Hilfe wird in § 2 SGB VIII als (Dienst-) Leistung beschrieben und von Pflegekinderdiensten und auch anderen Fachkräften (ASD, freie Träger)

⁹ Bspw. wird an Pflegestellen verstärkt die Erwartung herangetragen (und einem Mythos ähnlich), dass ein Elternteil bei einer Inpflegenahme nicht berufstätig ist (vgl. DIJuF 2016: 10). Dies deckt sich nicht mit den Daten über Berufstätigkeit von Personen in Verbindung mit deren gleichzeitiger Elternschaft. Die Anzahl von Eltern, die einer Arbeit nachgehen, sind seit Jahren anhaltend steigend.

¹⁰ Die Aufgabenwahrnehmung wird bundesweit durch die Jugendämter erbracht. Dieser Ablauf reicht bis ins RJWG zurück. Das Gesetz verstand den Schutz für Pflegekinder als öffentliche Aufgabe. Dies hat sich bis heute nicht verändert (vgl. Blandow 2004: 106).

erbracht, die den örtlichen Jugendhilfeträgern unterstellt sind (§ 79 SGB VIII).¹¹ Weitere fachliche Aufgaben bestehen in der Aqoise, Auswahl und Vermittlung von Pflegepersonen, der Beratung und Begleitung aller am Pflegeprozess beteiligten Akteure (§ 37, Abs. 2 u. 3, S. 1 u. § 44 SGB VIII; vgl. u.a. Helming et al. 2011: 105).

Die Unterbringung in Vollzeitpflege richtet sich, wie die gesamte Hilfe zur Erziehung, an die leiblichen Eltern mit ihren minderjährigen Kindern.¹² Diese haben einen Anspruch auf Unterstützung in der Erziehung, wenn ihre Lebensbedingungen, ihr Umfeld und/ oder ihre persönliche Situation nicht geeignet sind, eine angemessen kindgerechte Förderung zu gewährleisten.

Diese familienzentrierte Ausrichtung des Gesetzes führt den Blickpunkt in der Aufgabenwahrnehmung der Fachkräfte vorrangig auf die leiblichen Eltern. Sie sind zu unterstützen, um das betreffende Kind zeitnah wieder in den eigenen Haushalt zurückführen zu können (§ 37, Satz 1 SGB VIII). Ziel der Erziehungshilfe ist die Zusammenführung der Kernfamilie. Die Ausgestaltung der Hilfe richtet sich in ihrer Gewichtung und Prioritätensetzung nach der Geeignetheit, der Notwendigkeit und im Folgenden nach dem Bedarf (§ 27 Abs. 1-2 SGB VIII; vgl. dt. Verein, 2004, S. 14). Das bedeutet, dass einer Inpflegenahme in der Regel ausführliche Beratungen und Hilfsangebote vorausgehen.

Die Vollzeitpflege als stationäre Maßnahme wird dann als Hilfe zur Überwindung des festgestellten erzieherischen Notstandes eingesetzt, wenn die Herkunftseltern als Leistungsberechtigte (und deren Kinder) sie bevorzugen (§§ 5, 8 SGB VIII), die Fachkräfte sie für notwendig und geeignet halten und eine Pflegefamilie für den konkreten Fall zur Verfügung steht. § 33 SGB VIII ist die bedeutendste Norm im Pflegekinderbereich (vgl. Blandow 2004: 79f).

Auf Grund der kommunalen Selbstverwaltung liegt in den Jugendämtern eine Vielfalt an Organisationsformen vor, wie die Arbeit mit den Adressaten der Vollzeitpflege strukturiert und auf der Handlungsebene organisiert und inhaltlich ausgestaltet wird (vgl. u.a. Erzberger 2016: 31; Döbel/ Britze 2016: 151; Müller/ Binz 2016: 10; Rock et al. 2008; siehe Kapitel 1.2.3). So kommt es u.a. dazu, dass der Einsatz und die Intensität der Hilfe regional unterschiedlich definiert werden und offenbar auch örtlichen Handlungsrountinen unterliegen (vgl. Pothmann 2016: 27).¹³

¹¹ In den überwiegenden Jugendämtern ist der Pflegekinderdienst spezialisiert und abgekoppelt vom Allgemeinen Sozialdienst, der für die Herkunftseltern zuständig ist (ca. 80% Spezialdienste: vgl. Walther in Blandow 2004: 109).

¹² Ausnahmen stellen die Hilfen für junge Volljährige in Pflegefamilien dar (§ 33 i.V. § 41 SGB VIII). In einer solchen Konstellation stehen die jungen Erwachsenen im Fokus. Diese sollen aber nur der Vollständigkeit halber benannt werden, ihre Problematiken sind andere.

¹³ Als Beispiel dafür seien die unterschiedlichen Ausprägungen der Pflegeformen genannt. Gesetzlich ist die Vollzeitpflege für Kinder und eben diese Leistung für Kinder mit besonderen Bedarfen vorgesehen (§ 33, Abs. 1 und § 33, Abs. 2 SGB VIII). Tatsächlich ist die Hilfe inzwischen weit ausdifferenziert. Für die vorliegende Untersuchung haben die diversen Pflegeformen keine Bedeutung. Sie weisen u.a. eher darauf hin, welche Diversität in der Pflegekinderhilfe auch für die Pflegeformen vorhanden ist.

Diese heterogenen Strukturen bewirken zusätzlich, dass innerbehördlich verschiedene und wechselnde Zuständigkeiten vorzufinden sind, die den Adressaten ein überschaubares und transparentes Handeln schwer zugänglich machen. So wird eine Hilfe zur Erziehung in der Regel vom Allgemeinen Sozialdienst (häufig in Zusammenarbeit mit den leiblichen Eltern oder weiteren Beteiligten) initiiert. Die Vollzeitpflege stellt in diesem Fall eine Variante der Unterstützungsmaßnahmen dar, um in der Herkunftsfamilie (wieder) Voraussetzungen für eine gesunde kindliche Entwicklung zu schaffen und zu ermöglichen.

Mitarbeitende des Pflegekinderdienstes werden spätestens zur weiteren Organisation der angedachten oder geplanten Jugendhilfe hinzugezogen, wenn sich eine stationäre Unterbringung in Vollzeitpflege abzeichnet. In verschiedenen Fachteams werden sowohl die Geeignetheit einer Hilfe, als auch die Auswahl einer Pflegestelle ausführlich diskutiert und beraten. Dabei werden die Hilfemöglichkeiten aus unterschiedlichen Perspektiven und Verantwortlichkeiten erörtert. Bei diesen Abläufen ist überwiegend die Fallführung für Geburtsfamilien beim Allgemeinen Sozialdienst angesiedelt. Pflegepersonen und das Pflegekind werden in der Regel vom Pflegekinderdienst betreut. Dies ergibt sich aus der Überlegung, dass der Allgemeine Sozialdienst originär für die Herkunftsarbeit zuständig ist (vgl. DIJuF 2015: 50).

Auch im sich anschließenden Hilfeverlauf handeln die Fachdienste der Kommunen unterschiedlich. Die weitere Fallführung und/ oder Fallberatung hängt in der Vollzeitpflege u.a. von der Hilfeform (z.B. Bereitschaftspflege) oder von der Dauer der Maßnahme ab (z.B. befristet oder unbefristet). Fallführung ist an dieser Stelle nicht gleichbedeutend mit Entscheidungshoheit, sondern ist eher als führende Organisation zur Steuerung zu verstehen. So bestehen Organisationsformen, die die Fallführung im Allgemeinen Sozialdienst belassen und dort auch die Elternarbeit und die Elternaktivierung verorten. Andere Organisationsstrukturen sehen vor, dass die Fallführung in den Pflegekinderdienst wechselt und alle Beteiligten dort beraten werden. Zusätzlich bestehen weitere Mischformen, die sich darüber hinaus von den Ablaufszenarien der Pflegekinderdienste in freier Trägerschaft unterscheiden. Helming et al. konstatieren eine Infrastruktur, die Gefahr läuft „*sich zu zerreißen*“ (Helming et al. 2011: 122; siehe Kapitel 1.1.1)

Diese verschiedenen und auch differenzierten Handlungsweisen führen häufig für die Adressaten zu einer unüberschaubaren und als von ihnen abweisend begriffenen Organisation. So ist es für Außenstehende weniger verständlich, wenn eine Beratung bzgl. einer Pflegestellenunterbringung zwar erfolgt, die Anfrage aber je Beteiligtem an verschiedene Abteilungen und Personen zu richten ist. In Folge dessen sind eine intensive Kommunikation und eine ausgeprägte Informationspflege unter den beteiligten Fachkräften notwendig. Letzteres wird im Fachdiskurs als „Stolperstein“ benannt, weil die Grenzen der Zuständigkeiten für das Pflegekind, seine leiblichen und seine Pflegeeltern und damit verbunden seine Deutungshoheit offenbar nicht unabhängig voneinander zu bewerten und zu behandeln sind (DIJuF 2015: 51).

Im Folgenden werden die an einer Pflegestellenunterbringung beteiligten Hauptpersonen beschrieben, ihre Positionen zueinander, ihre Wünsche und Verantwortlichkeiten, aber auch

die Komplexität, die mit den unterschiedlichen Verbindlichkeiten zwischen Anforderungen und Bedarfen einhergeht. Darüber hinaus soll die entsprechende sozialpädagogische Aufgabe vorgestellt werden, die den beteiligten Akteuren bei einer Vollzeitpflege zusteht. Der Fokus der Beschreibungen liegt auf dem Eingangsprozess und weiteren Abläufen, soweit sie für die vorliegende Untersuchung von Belang sind. Das Pflegekind steht dabei weniger im Blickfeld, gleichwohl es der wichtigste Akteur einer Unterbringung ist.

1.2 Die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren einer Pflegestellenunterbringung

An einer Vollzeitpflege sind die Herkunftseltern, deren leibliches Kind, das in eine andere Familie wechseln wird und die aufnehmenden Pflegeeltern beteiligt. Für eine derartige Vorbereitung und Ausgestaltung organisieren eine oder mehrere Fachkräfte der Jugendämter ein erstes Aufeinandertreffen und wählen in der Regel vorab in Frage kommende (Pflege-) Familien aus. Dieser Prozess wird auch als Matching oder Passung benannt.

Obwohl davon ausgegangen werden kann, dass die diesbezüglichen Planungen sorgfältig erfolgen, findet die Begegnung der beteiligten Familien unter verstärkt ungünstigen Bedingungen statt, denn die aktuellen Lebenslagen der betreffenden Personen differieren zu diesem Zeitpunkt stark. Daher wird die Zeit der Vorbereitung auf eine Inpflegenahme als bedeutsame Phase angesehen, die eine besondere Sorgfalt benötigt (vgl. u.a. Rock et al. 2008: 49).

1.2.1 Herkunftseltern, Pflegeeltern und deren Zusammenarbeit

Die *Herkunftsfamilie* befindet sich in der Regel akut in einer Krisensituation, die von Instabilität geprägt ist und für die Beteiligten an einer Pflegestellenunterbringung als Belastung gewertet werden kann (vgl. Reimer 2017: 55; Petri et al. 2015: 230f; Blandow 2004: 125). Der Herausnahme liegt mindestens ein empfundenes Versagen zu Grunde, dass bei den leiblichen Eltern und ihrem Kind einhergeht mit Verlustängsten umeinander und Trauer um den Verlust des Familienerhalts in seiner bestehenden Konstellation. Die Geburtseltern befürchten, dass sie ihre Elternschaft zukünftig nicht weiter ausfüllen können oder dass die Aufgabenbewältigung, die für eine Rückkehr des Kindes erforderlich ist, für diesen Personenkreis zu anspruchsvoll ist. Die leiblichen Eltern verfügen in der Regel über eher geringe Lösungsstrategien für Anforderungen des täglichen Lebens. Gleichzeitig sind sie weiterhin Begleiter ihrer Kinder, um deren Wohlergehen besorgt und haben einen Anspruch darauf, zu verstehen, wie ihre Kinder bei Pflegeeltern aufwachsen.

Zusätzlich zu der aktuellen Situation einer Herausnahme belegen Studien, dass Eltern von fremd untergebrachten Kindern überwiegend anderen Milieus zuzuordnen sind als Pflegeeltern (vgl. Helming et al. 2011: 269; Blandow 2004: 121f). Bei leiblichen Eltern von Pflegekindern liegen verstärkt besondere Belastungsfaktoren vor. Dies sind bspw. Merkmale wie ein hoher Anteil an Alleinerziehenden (vgl. Helming et al. 2011: 263f). Auch im Vergleich mit Eltern, die Unterstützung durch die Jugendhilfe erhalten, ist das entsprechende Auftreten auffallend hoch, so dass hier von einem Alleinstellungsmerkmal der Vollzeitpflege gesprochen werden kann. Darüber hinaus sind niedrigere Bildungsabschlüsse bei beiden (Herkunfts-) Elternteilen vorhanden und eine erhöhte Arbeitslosigkeit als bei Pflegepersonen (vgl. Thrum

2007 in Helming et al. 2011: 268; Groth/ Glaum 2014: 29f). Damit einher geht der Transferbezug, der ein geringes Einkommensniveau bescheinigt. Das heißt Herkunftsfamilien befinden sich in wirtschaftlich überwiegend schlechter gestellter Verfassung als Pflegeeltern (vgl. Helming et al. 2011: 268). Darüber hinaus fühlen sie sich weniger gewürdigt und gesehen im Pflegeprozess (vgl. Faltermeier 2001). Gründe können darin liegen, dass eine Inpflegegabe vermehrt an den Kompetenzen der leiblichen Eltern gemessen wird (vgl. Rock et al. 2008: 272). Diese bescheinigen ihnen persönliche Eigenschaften wie z.B. eingeschränkte Erziehungskompetenzen, unzureichende Förderung ihres Kindes, Kindeswohl gefährdende Umstände, Unversorgtheit, Belastungen durch Problemlagen oder auch auf Grund familiärer Konflikte (ebd.). Des Weiteren gehen Herkunftseltern eher davon aus, dass der Verlauf der Unterbringung ihres leiblichen Kindes überwiegend fremdbestimmt verläuft und ihnen wenig Gestaltungsspielraum zugestanden wird (vgl. Faltermeier 2001: 268).

Anders stellt sich die Situation bei *Pflegeeltern* dar. Sie haben sich mit der Thematik, ein Pflegekind aufzunehmen, nicht nur längere Zeit beschäftigt, sondern es ist davon auszugehen, dass sie sich erfolgreich vorbereitet haben und eine gewisse Vorfreude und Neugier auf ein neues Familienmitglied vorhanden ist. Es kann weiter angenommen werden, dass sie in stabilen und finanziell gesicherten familiären Verhältnissen leben. Diesen Fakt belegen einerseits Untersuchungen (siehe Kapitel 1.1.1; vgl. Blandow 2004: 119f). Andererseits werden als Eignungsmerkmale einer Pflegestelle Voraussetzungen wie stabile familiäre Verhältnisse, sowie gesicherte Einkünfte abgefordert, so dass anzunehmen ist, dass die Pflegepersonen zum Zeitpunkt einer Aufnahme eines Pflegekindes diese Qualitäten vorhalten (vgl. u.a. Landschaftsverband Rheinland, o.J.: 14f).¹⁴

Darüber hinaus entstammen Pflegefamilien in der Regel einem in jeder Hinsicht günstigeren Milieu als leibliche Eltern (vgl. Blandow 2004). Ihr Bildungsverlauf und damit ihre berufliche, wirtschaftliche Perspektive sind wenig vergleichbar mit dem der Geburtseltern. Das bedeutet, dass Pflegepersonen über veränderte Lebensthemen und –planungen verfügen und andere Ziele oder auch eher nicht gleiche Erziehungsvorstellungen wie die leiblichen Eltern haben. Ihre Lebenswelten sind dementsprechend wenig kongruent. In einer Studie gehen Kasten et al. (2001) sogar davon aus, dass die Herkunftsunterschiede eine ungeplante Beendigung von Pflegeverhältnissen wahrscheinlicher machen.

Trotz dieser konträren Lebenssituationen erhalten die erwachsenen Akteure über das gemeinsame Kind eine Verbindung zueinander. Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Bezüge, ihrer differenten Lebensorte erfolgt jedoch die Initiierung einer Zusammenarbeit. Denn die Beteiligten auf der Erwachsenenenebene sind an einem gelingenden Aufwachsen und an einer gesunden Entwicklung des Pflegekindes interessiert, welches ein gemeinsames zukünftiges Handeln erfordert. Das heißt, dass die Wünsche und Bedürfnisse der jeweiligen Eltern sich je nach Perspektive an anderen Überlegungen und Vorstellungen ausrichten

¹⁴ Empfehlungen zur Überprüfung einer Befähigung als Pflegestelle und zu einem entsprechenden Verfahren liegen regional und überregional in einer Vielzahl vor. Bundesweit haben sich die Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Vollzeitpflege in Niedersachsen Anerkennung erworben, die unter https://www.soziales.niedersachsen.de/startseite/kinder_jugend_familie/hilfen_zur_erziehung/vollzeitpflege/vollzeitpflege-239.html verfügbar sind.

(können). Dieses komplexe Gebilde benötigt (an dieser Stelle) eine fachliche Steuerung. Insbesondere weil sich die Zusammenarbeit jeweils auch auf die emotionale Beziehung zum Pflegekind bezieht, kann eine unterstützende Begleitung sich günstig auf die Verbindung auswirken.

Dieser als Arbeitsverbindung zu sehenden Begegnung wird im internationalen Raum besondere Bedeutung beigemessen und empfohlen, dass das Thema in die anfängliche Beratung eines Bewerbungsprozesses zur Aufnahme eines Pflegekindes einfließt (vgl. Rock et al. 2008: 49). Eine optimale Passung ist in anderen westlichen Ländern systematisch erfasst und findet im Fachdiskurs weit mehr Aufmerksamkeit als in Deutschland (vgl. u.a. Brandon et al. 2005 in Helming et al. 2011: 411)

Auch die vorliegende Untersuchung belegt, dass diese Verbindung der Beteiligten, insbesondere die der Erwachsenenenebene für den Pflegeprozess relevant ist, vor dem Hintergrund, dass sich gleichzeitig die Ausgestaltung vielschichtig und verflochten darstellt. So geben die Fachkräfte im untersuchten Erstgespräch mit der Beschreibung dieser Beziehung dem Thema verstärkt Raum: Die Illustration dieser Umstände, die durch die Darlegung von rechtlicher Elternschaft (leibliche Eltern) und sozialer Elternschaft (Pflegepersonen) erfolgt, erscheint dabei mühsam, weil die Schilderungen verschlungen und daher schwer verständlich ausgegeben werden. In gleichem Maß werden auch Bedeutung und Tragweite dieser Konstellation anhaltend thematisiert. Wie die Mitarbeiterinnen angeben, haben derart verwickelte Umstände offenbar Auswirkungen auf zukünftiges Handeln, so dass die Vehemenz der Angaben im Gespräch eine Verständlichkeit erhält.

Tatsächlich stößt die Verbindung von rechtlicher und sozialer Elternschaft in der Praxis an Grenzen. Dies in Deutschland gesetzlich legitimierte Modell geht von Eltern aus, die ihre Entscheidungen rational und im wohl verstandenen Interesse des Pflegekindes treffen. Sie geht weniger von einer komplizierten Alltagssituation aus, in der sich die Geburtselementen in einer (emotionalen) Überforderung oder einer anhaltenden Lebenskrise befinden.

So wird das beschriebene Phänomen in der Vollzeitpflege fachlicherseits anders konnotiert. Es wird als komplexes Dreiecksverhältnis oder Beziehungsdreieck zwischen Pflegekind, Herkunftseltern und Pflegeeltern tituliert. Dabei haben sich unterschiedliche Modelle herausgebildet. Ein anerkanntes Muster dieser Art zeichnet die Verbindung auf zwischen Pflegepersonen, Ursprungseltern und Jugendamt (Dreieck), das das Pflegekind in den Mittelpunkt nimmt. Dies stellt eine Arbeitsbeziehung dar, die die Bedingungen beschreibt, welche Aufgabe Pflegeeltern wahrnehmen. Das sind vorrangig: die Defiziterfahrung des ihnen anvertrauten Pflegekindes ausgleichen und ihnen eine (befristete) erfolgreiche Sozialisation ermöglichen (vgl. Blandow 2001: 102-1; Kötter 1997: 57).

Darüber hinaus wird diese komplexe Verbindung zwischen Pflegekind, Ursprungseltern und Pflegeeltern im Fachdiskurs auch als „*pathogenes Dreieck*“ bezeichnet (Blandow in Gintzel 1997: 57), wenn es Herkunftseltern und Pflegepersonen unter fachlicher Mithilfe nicht gelingt, eine Arbeitsbasis herzustellen, die dem gemeinsamen Kind eine konkurrenz- und störungsfreie Beziehung zu allen ihm bindungsrelevanten Erwachsenen ermöglicht.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die Komplexität der als Beziehungsdreieck benannten Verantwortungsgemeinschaft das Verhältnis der einzelnen Bereiche zueinander nicht umfänglich widerspiegelt. So sind an den Spitzen des Dreiecks jeweils weitere Subsysteme anhängig, wie bspw. Teilfamilien, Mehrgenerationenfamilien oder Stieffamilien. Des Weiteren gehören zum Jugendamt neben dem Fachdienst Pflegekinder weitere Dienste, wie z.B. die Wirtschaftliche Jugendhilfe, die Abteilung Vormundschaft, der Allgemeine Sozialdienst oder auch freie Träger der Pflegekinderhilfe (vgl. Blandow 2001: 102-1). Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Geburteltern und die Pflegepersonen in überwiegendem Maß an Entscheidungen beteiligt sind und in der Elternverantwortung stehen. Die Besonderheit des Beziehungsdreiecks ist es also, dass Verantwortlichkeiten für die Erziehung des Pflegekindes je auf verschiedene Instanzen und Erwachsenenebenen verteilt sind.

Konkret bedeutet die Dreieckskonstellation für Herkunftseltern, dass sie weiterhin die elterliche Sorge inne haben, also in der vorrangigen Entscheidungsverantwortung stehen, obwohl ihr Kind nicht bei ihnen lebt (vgl. BMFSF 2016). Diese verpflichten sich, die Fremdunterbringung ihres Kindes zu unterstützen und alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Voraussetzungen der Rückkehr vorzubereiten oder ggfs. das Kind in seiner anderen Perspektive zu begleiten. Darüber hinaus bleibt die primäre emotionale Bindung des Pflegekindes zu seinen Herkunftseltern bestehen (vgl. Nienstedt/ Westermann 2008). Unter diesen Umständen ist die Rolle der Herkunftseltern zu ihrem Kind neu zu definieren. Da es sich dabei um grundlegende Fähigkeiten handelt, ist eine fachliche Unterstützung förderlich und notwendig.

Angesichts dessen haben Herkunftseltern ihre Position, ebenso gegenüber den Pflegepersonen zu klären. Diese stellen für sie eine Konkurrenz dar, spiegeln ihnen ihr Erziehungsversagen wieder und es besteht die Angst, dass ihr Kind sich im Laufe der Unterbringung den Pflegeeltern zuwendet (vgl. Wiemann 2008: 64). Auch an dieser Stelle ist eine fachliche Unterstützung angezeigt. Denn nur wenn die kommunikative Basis zwischen den erwachsenen Personen als Eltern in einem Pflegesetting gelingt, kann sich die Alltagssituation für das Pflegekind entwicklungsfördernd gestalten und Loyalitätskonflikte unterbunden werden.

Ähnlich ergeht es den Pflegeeltern, die durch die vermittelnde Tätigkeit des Jugendamtes einen Erziehungsauftrag für ein fremdes Kind erhalten, der im günstigsten Fall ihren Wünschen entspricht. Sie stellen dabei nicht nur ihre Erziehungskompetenz zur Verfügung, sondern gehen im Verlauf der Inpflegenahme eine emotionale Verbindung ein. Ihnen ist bewusst, dass sie dies dem Kind als notwendige Investition in seine gesunde Entwicklung anzubieten haben. Gleichzeitig besteht die emotionale Bindung des Kindes vorerst und primär zur Ursprungsfamilie, also zu Personen außerhalb des Pflegefamiliensystems (vgl. Kötter 1997: 56).

Darüber hinaus besteht bei den Fachkräften angesichts der unterschiedlichen Ausgangslage bei den betreffenden Adressatengruppen ein anders Verständnis für deren Aufgabenbewältigung. So wird Pflegeeltern eher zugetraut, dass sie auch in einer Krise eigene

Strategien zur Problemlösung vorhalten, so dass das Beratungsangebot in der Priorität zu weiteren Aufgaben nachrangig ist. Verschiedene Autoren belegen empirisch in ihren Untersuchungen einen von den Beteiligten empfundenen Mangel an Beratung durch die zuständigen Jugendämter oder Verbände zu den unterschiedlichsten Zeiten einer Unterbringung (vgl. Helming et al. 2011: 399f; Erzberger 2003: 159; Jordan in Gintzel 1996: 15; Güthoff in Gintzel 1996: 51).

Vor diesem Hintergrund der verschiedenen Familiensysteme mit ihren diffizilen Verbindungen erscheint eine Begleitung einer Pflegestellenunterbringung für die beteiligten Akteure von Beginn an notwendig und wird inzwischen im Fachdiskurs anerkannt und anhaltend eingefordert (vgl. u.a. Macsenaere et al. 2016: 8; Zwernemann 2009: 104; Sauer 2008: 45; Textor 1995 in Spangler/ Bovenschen 2008: 15).

Im Folgenden soll diese sozialpädagogische Aufgabe näher beschrieben werden. Angesichts der vorliegenden Untersuchung und der Forschungsfrage, die sich um die Klärung einer tragfähigen Herstellung einer Arbeitsbasis zwischen den Fachkräften in der Pflegekinderhilfe und potenziellen Pflegepersonen bemüht, soll die Aufgabe der Beratung näher beschrieben werden. Der Fokus richtet sich verstärkt auf die Eingangsphase einer Inpflegenahme. Die begleitende Beratung, die durch die Mitarbeitenden während eines Pflegearrangements angeboten wird, wird insofern abgebildet, als das sie den beginnenden gemeinsamen Handlungsprozess betrifft. Dieser wird vor dem Hintergrund der Umstände und Bedingungen in der Pflegekinderhilfe verständlicher.

1.2.2 Die Pflegekinderdienste als Unterstützung für die beteiligten Akteure

Bei einer Pflegestellenunterbringung ist es Aufgabe des Jugendamtes, die Steuerung und Koordination zum Wohle des Kindes zu übernehmen und dabei die Ziele jedes einzelnen einzubeziehen und das jeweilige Familiensystems zu berücksichtigen (§§ 36 u. 37 SGB VIII; siehe Kapitel 1.1.3).

Trotz eines national bestehenden Forschungsdefizits um die Frage, welche Unterstützung Pflegeeltern benötigen bzw. ob die momentan geleistete Hilfe ausreichend ist (vgl. Helming et al. 2001: 102; Bovenschen/ Spangler 2008: 15f) haben verschiedene Landesjugendämter (u.a. Rheinland Pfalz, Bayern, Niedersachsen) und deren Bundesarbeitsgemeinschaft (AGJ) sowie das deutsche Jugendinstitut (DJI)¹⁵ und freie Träger (u.a. PFAD) für diesen Beratungsauftrag Empfehlungen ausgegeben (siehe Kapitel 1.1.3). Diese sind für Jugendämter nicht bindend sondern eine Richtschnur zukünftigen fachlichen Handelns. Die Ausführungen bleiben den Jugendämtern überlassen, die wiederum die fachliche und personelle Ausrichtung strategisch planen und vorgeben (siehe Kapitel 1.1.1). Das bedeutet, dass die operative Steuerung einer Pflegestellenunterbringung sich der Richtlinien annehmen können, durch benannte Bedingungen aber die fachliche Aufgabe eine begrenzende Rahmung erhält. Diese legt den Fokus nicht ausschließlich auf sozialpädagogische Merkmale, die in der Beratung der

¹⁵ Das DJI hat eine bundesweite Studie zur Wahrnehmung der Aufgaben in den Pflegekinderdiensten durchgeführt. Das Forschungsvorhaben ist im Zeitraum 2011-2015 erfolgt. Ihre Veröffentlichung ist für das Jahr 2018 geplant.

Adressaten bedeutsam sind, sondern regelt die Unterbringungsbedingungen aus der Sicht von Hintergrundprozessen (vgl. Helming et al. 2011: 107).

Des Weiteren hat sich angesichts der Tatsache der kommunalen Selbstverwaltung eine Vielfalt an Verfahrenstechniken und Lösungsstrategien in den Fachdiensten entwickelt. So hat Diouani-Streek in einer Online-Befragung ermittelt, dass in der Hilfeplanung ein einheitliches Methodenrepertoire in der Pflegekinderhilfe nicht vorhanden ist (Diouani-Streek 2011). Dies betrifft ebenso die Qualifikationsanforderungen, wie die Strukturanalyse über Pflegekinderdienste in Niedersachsen ergab (vgl. Erzberger 2003: 186). Eine derart wenig übereinstimmende Vorgehensweise erschwert u.a. die Vergleichbarkeit oder die Durchsetzung von guten und gelingenden Beispielen aus der Praxis.

Trotz der Suche nach Gleichzügigkeit werden strukturelle Empfehlungen für die fachlichen Verfahren von gelingender Sozialarbeit im Pflegesetting nicht als allein zielführend angesehen. Sie darf den Blick nicht darüber verstellen, dass es während eines Pflegeprozesses immer wieder Situationen gibt, die sich als hochkomplex darstellen und dann flexibles Handeln bei den Fachkräften und den weiteren Beteiligten notwendig machen. Gleichzeitig bietet die beschriebene Vielfalt auch die Möglichkeit, gewachsene Strukturen oder Traditionen regional zu berücksichtigen. Trotzdem ist anerkannt, dass ein übergeordneter Rahmen aus verschiedenen Gründen die fachliche Arbeit erleichtert, bspw. weil dieser eine erste Sicherheit, Stabilität in für die Betroffenen unsicheren Situationen erzeugt. Er lässt so eher eine verlässliche Planung zu. Im internationalen Raum ist diesem Phänomen begegnet worden. In Teilen der USA ist bspw. seit den späten 1990er Jahren gesetzlich verankert, dass die Handlungsverfahren der Praxis in der Pflegekinderhilfe im Zusammenhang mit einer Kindeswohlgefährdung umfassend evaluiert werden und die Ergebnisse in die praktische Arbeit einfließen (Diouani-Streek, 2016). So entwickeln sich stetig sozialpädagogische Instrumente, die u.a. auf Grund eines guten und permanenten Überblicks über die Verfasstheit der Pflegekinderhilfe gesellschaftliche Strömungen erkennen, anzeigen und entsprechend darauf reagieren können.

Inhaltlich zeigt sich für die Begleitung eines Pflegearrangements und insbesondere für deren Vorbereitungsphase ein hoher sozialpädagogischer Beratungsaufwand für die Beteiligten, deren Einsatz sich durch besondere Sensibilität für die Situation auszeichnet.¹⁶ Es haben sich vereinzelt, trotz der regionalen Vielfalt und deren externer und fachfremder Steuerung, kommunal übergreifende Kernprozesse entwickelt, die unter den Fachkräften anerkannt sind und genutzt werden (vgl. u.a. Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie 2016: 2-10).

Es handelt sich nach einer jüngeren Studie zu Beratungsangeboten um Fachkompetenzen wie: *„als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, Selbsthilfepotentiale aller Beteiligten fördern, sensible Begleitung von Übergängen, Biographie-Arbeit mit Pflegekindern, Begleitung und*

¹⁶ Diese zu beratende Aufgabe zeigt sich für die Beteiligtegruppen je unterschiedlich. Sie ist in Ausmaß und Bedeutsamkeit jedoch für die Akteure im Pflegearrangement gleich. An dieser Stelle wird nur für die (Pflege-) Elternebene diskutiert, weil diese Gegenstand der Untersuchung sind. Die fachliche Begleitung der (Pflege-) Kinder soll hier nicht im Fokus stehen.

Unterstützung von Besuchskontakten zu leiblichen Eltern ggfs. Geschwistern und sensible Beendigung von Pflegeverhältnissen und Nachbetreuung“ (Pierlings 2011 in Reimer 2017: 57).

Ältere Studien von Blandow (aber nicht weniger aktuell) empfehlen in der Arbeit mit Pflegepersonen Themen, wie die Übermittlung eines eigenen Rollenverständnisses sowie eine Haltung, die Pflegeeltern im Zusammenwirken mit den Herkunftseltern einnehmen sollen. Dabei unterstützen Instrumente wie z.B. das Reflektieren der eigenen Biographie und Lebenssituation, die Aufklärung über die Krise in der Herkunftsfamilie, die Situation des aufzunehmenden Kindes, kurz-, mittel- und langfristige Zielplanungen bzgl. der Unterbringung des Kindes oder die Planung von Besuchskontakten. Die Betreuung und Begleitung der Herkunftseltern beinhaltet deren Rollenklärung als abgebende Eltern oder Eltern ohne Kind und alle in Zusammenhang mit einer Rückführung stehenden Fragen. Darüber hinaus gehören ebenso dazu, die Sorge und Pflege um die Transparenz der Informationen und das Aufzeigen der Zuständigkeiten (vgl. Blandow 2004: 204; Blandow 2001: 102-1; Sauer 2008: 35).

Darüber hinaus besteht neben dem legitimierten Anrecht auf Beratung der Beteiligten eines Pflegesettings, ein zusätzlicher Anspruch der leiblichen Eltern und ihrer Kinder an ein Vorhalten geeigneter Pflegestellen (§ 44 SGB VIII). Diesbezüglich besteht ein bundesweiter Mangel an Personen, die diese Aufgabe übernehmen wollen. Die (eher regionale) Werbung der Jugendämter für eine derartige Erziehungsaufgabe reicht offenbar nicht aus (siehe Kapitel 1.2.1). Dieser schwer aufzulösende Missstand hat jedoch direkte Auswirkungen auf die Praxis. Denn in Ermangelung von Pflegepersonen führt dieser Umstand dazu, dass die Auswahl und die Passung eines Kindes in eine Pflegestelle erheblich eingeschränkt sind und damit regelmäßig auf weniger geeignete Lösungen zurückgegriffen werden muss (vgl. Helming et al. 2011: 399).¹⁷

Vorschläge, wie die Werbung gelingen könnte, stehen in vielfältiger Weise über beschriebene Richtlinien zur Verfügung (vgl. u.a. Krumbholz 2011: 377f; siehe Kapitel 1.1.3). Zusätzlich hat Gassmann (2010) mit ihrer Untersuchung belegt, dass Zufriedenheit von aktiven Pflegeeltern andere Personen motiviert, ihrem Interesse an der Aufnahme eines Pflegekindes nachzugehen (vgl. Schäfer/ Weygandt 2017: 29f). So zeigt sich für die Aufgabe der Werbung, dass zusätzlich zu den örtlichen und regionalen Bewerbungen eine überregionale Strategie zu einer Verbesserung der Bewerberlage führen könnte. Ebenso wird eine Abstimmung der örtlich bestehenden Konzepte vorgeschlagen (vgl. ebd.; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016: 9-2).

Außerdem überschneidet sich die Aufgabe der Beratung in der Pflegekinderhilfe mit dem klassischen Auftrag der Jugendämter als Aufsichtsbehörde. Hierbei sind die freien Träger von

¹⁷ Der Mangel zeigt sich unterschiedlich: es besteht dabei einerseits ein Stadt – Land – Gefälle, deren Ursachen sich z.B. in Merkmalen darstellen wie günstiger/ teurer oder vorhandener Wohnraum. Zusätzlich hat eine Studie in Nordrhein-Westfalen für dieses Bundesland belegt, dass in sozioökonomisch stärker belasteten Stadtteilen weniger Pflegestellen vorhanden sind (vgl. Schilling et al. 2008 in Helming et al. 2011). Ebenso konnte in der benannten Erhebung aufgezeigt werden, dass die Gewährungspraxis in kreisfreien Städten anders als in kreisangehörigen Städten erfolgt. Ihr Aussagegehalt ist dennoch umstritten, da die vorhandenen Ergebnisse für ein umfassendes Erklärungsmuster noch nicht ausreichen.

einer derartigen Aufgabenstellung ausgenommen. Sie beinhaltet die Wächterfunktion (§§ 8, 8a SGB VIII), die der zeitgleichen Beratungsarbeit für die beteiligten Akteure einer Pflegestellenunterbringung entgegensteht, sie sogar kontraproduktiv macht. Denn die unterschiedliche Positionierung der Mitarbeitenden als Berater auf Augenhöhe der Pflegefamilie und als Fachkraft mit Aufsichts- und Eingriffsbefugnis hat Auswirkungen auf den Umgang miteinander. Beide Positionen ziehen höchst unterschiedliche Konsequenzen für die Adressaten nach sich.¹⁸ In anderen Ländern wie den USA sind Handlungsverfahren entwickelt worden, die diesem Phänomen angemessen begegnen und diesen für die Beteiligten verwirrenden Arbeitsprozess auflösen, der eine variable Positionierung vorsieht. So erfolgt die jeweilige Aufgabenwahrnehmung inzwischen separat. Das heißt, die Beratungsarbeit mit den Akteuren im Pflegearrangement wird getrennt durchgeführt von der Aufsichtstätigkeit.

Insgesamt erscheint für den Wirkungskreis der Beratung an Beteiligten in der Pflegekinderhilfe der Bedarf vorerst notwendig und erhöht, im Vergleich zu anderen Erziehungshilfen mit einem überschaubareren und homogenen Adressatenkreis. Dies zeigt sich besonders auf Grund der unterschiedlichen Akteursfamilien und auf Grund von verwickelten Verantwortlichkeits- und Beziehungsgefügen untereinander. Darüber hinaus erfordert dieser Umstand eine besondere Beachtung und Begleitung der Eingangsphase einer Pflegestellenunterbringung, die eine Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren vorbereitet und sich auf Ziele verständigt und akut darauf ausrichtet.

Vor dem diskutierten Hintergrund speisen sich die Bedingungen der Beratungsarbeit einerseits aus einer Vielzahl an Richtlinien, die variabel eingesetzt werden. Andererseits aus der kommunalen Eigenständigkeit, die eine personelle und finanzielle Rahmung gibt, damit potentielle Interventionsmöglichkeiten beinhaltet und somit die Steuerung organisatorischer, struktureller und in der Folge inhaltlicher Ausrichtungen bestimmt. Das heißt, dass die örtliche Rahmumgebung einer Kommune die Bedingungen vorgibt, die über die Qualität in der Pflegekinderhilfe entscheidet, sie zumindest stark beeinflusst.

Angesichts dieser Umstände für die sozialpädagogische Aufgabe der Beratung, haben sich trotzdem auf der fachliche Ebene relativ einheitliche Kernprozesse etabliert. Das bedeutet, dass eine übergeordnete Strukturierung von Handlungsverfahren in der Pflegekinderhilfe offenbar mühsam durchsetzt, aber als notwendige und ordnende Vorgabe unter den Fachkräften anerkannt wird.

Vor dem Hintergrund dieser übergeordneten Bedingungen und Hintergrundprozesse um den Beratungsauftrag erfolgt eine Bewerbung von Personen, die ein fremdes Kind in ihrer Familie aufnehmen wollen. Für diese Anfragen ist in der Regel eine Eignungs- oder Einschätzungsprüfung vorgeschrieben, die im Aufgabenbereich von Mitarbeitenden in den Pflegekinderdiensten liegt. Da die untersuchten Erstgespräche zum Ziel haben, einerseits geeignete Pflegepersonen zu werden (Pflegestellenbewerber) und andererseits auf eine

¹⁸ Dieser Widerspruch ist nicht aufgelöst und zeigt sich verstärkt seit der Einführung des KJHG in den Jahren 1990/1991. In den untersuchten Erstgesprächen hat sich dieses Phänomen zwar gezeigt, spielt jedoch für die Beantwortung der Forschungsfrage eine nur marginale Rolle, so dass diesem Auftreten nicht weiter nachgegangen wird.

Eignung und Anerkennung als offizielle Pflegestelle vorzubereiten (Fachkräfte), wird das diesbezügliche Verfahren im folgenden Kapitel dargestellt.

1.2.3 Die Einschätzungsüberprüfung als Eingangsphase einer Zusammenarbeit

Aus Sicht der zuständigen Fachkraft im Pflegekinderdienst sind an einer Überprüfung um eine Anerkennung als offizielle Pflegestelle Pflegestellenbewerber mit ihrer Familie, sowie die benannten Fachkräfte beteiligt.¹⁹ Ihre Aufgabe besteht darin, Interessenten an einem Pflegekind über die Aufgaben und Herausforderungen während einer Unterbringung zu informieren und sie bei einer Entscheidung für oder gegen eine Aufnahme zu unterstützen (vgl. Helming et al. 2011: 412).

Für eine Unterbringung in einer Pflegefamilie ist vom Jugendamt oder einer von ihr beauftragten Institution (§§ 79-81 SGB VIII) ein Pool von geeigneten Pflegeeltern bereitzuhalten, um für Kinder, die nicht in ihrer leiblichen Familie aufwachsen können, eine alternative und familiäre Unterbringungsform zur Verfügung zu stellen. Das heißt, dass die Mitarbeitenden über die Auswahl und die (später folgende) Zuordnung der beteiligten Akteure (so genannte Passung) beraten, sie steuern und diese organisieren (vgl. Kuhls 2014: 18). Die Bedeutung des Matchings, also des Passungsverhältnisses zwischen den Bedarfen der Herkunftsfamilie und den Kompetenzen der Pflegestelle ist unter Experten für das Gelingen einer Unterbringung hoch bedeutsam (vgl. Rock et al. 2008: 49). Internationale Studien über den Eingangsprozess bestätigen die positive Zuschreibung (vgl. u.a. Sinclair et al. 2003). Insgesamt sind die Forschungsdaten über den Eignungsprozess im nationalen Raum jedoch gering (vgl. Spangler/ Bovenschen 2008: 5).

Auch für diesen Auftrag bestehen keine örtlich und/ oder regional übergreifenden Handlungsinstrumente oder –methoden. In der Praxis wird auf die schon beschriebenen Empfehlungen und Richtlinien zugegriffen, die die Einschätzungen einer Eignungsprüfung in der Regel beinhalten. Darüber hinaus sind diesbezügliche Einschätzungen nicht ausschließlich als messbare Größe anzusehen, sondern ebenso als kommunikativer Prozess zwischen den Mitarbeitenden im Pflegekinderdienst und den Bewerbern (vgl. DIJuF 2015: 10). Für die Forschungsfrage ist die Betrachtung des letztgenannten Ablaufs bedeutsam. Dabei erscheint es vorerst wichtig, weniger die Eignungskriterien in die Diskussion einzubeziehen, als vielmehr den beginnenden Prozess der Gesprächsbeteiligten und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu analysieren. Denn die Einschätzungskriterien für sich betrachtet besagen eher wenig über den interaktiven Verlauf einer Überprüfung, die gegenseitigen Erwartungen der beteiligten Akteure und einer sich anschließenden Zusammenarbeit aus. So werden im Folgenden überwiegend einen Eignungsprozess umgebende Bedingungen aufgeführt und weniger der Eignungsprozess illustriert:

Der Bedarf an geeigneten Pflegefamilien richtet sich vorerst an den erzieherischen Erfordernissen und den zusätzlichen Herausforderungen aus, die die Kindern aus

¹⁹ Die gesetzliche Aufgabe wird als Eignungsüberprüfung angesehen, während sich in den fachlichen Diskursen die Bezeichnung als Eignungseinschätzung durchsetzt (vgl. Helming et al. 2011: 410). Der besseren Lesbarkeit wegen, werden im vorliegenden Text beide Formulierungen genutzt.

ihrer bisherigen Biographie mitbringen (§ 33 SGB VIII). Für diesen Bedarf ist seit Jahren ein wachsender Anstieg von biographischen Brüchen bei Kindern zu verzeichnen, deren Auswirkungen sich u.a. in einem erhöhten Förderbedarf widerspiegeln. Die Fallzahlen in der Vollzeitpflege steigen dementsprechend (vgl. Pothmann 2016: 16; siehe Kapitel 1.1.1). Dem gegenüber steht ein anhaltender Mangel an Personen, die sich diese Aufgabe in ihrer Familie vorstellen können (vgl. LVR 2016; Rock et al. 2008). Das bedeutet, dass die Fachkräfte eine dem Bürger gegenüber gesetzlich zugesicherte Grundversorgung zunehmend nicht einhalten können.

Befragungen bei den Fachdiensten in Rheinland-Pfalz (2005) und Niedersachsen (2014) ergaben, dass ca. die Hälfte der Unterbringungen in Vollzeit über eine derartige Mangelverwaltung berichten (siehe Kapitel 1.1.1). Für Kinder mit erhöhtem erzieherischen und/ oder pflegerischen Bedarf (§ 33 Abs. 2 SGB VIII) zeichnete sich das Defizit noch deutlicher ab (vgl. LVR 2016: 23; Kuhls/ Schröder 2014: 14f). Zusätzlich verstärkt sich der Bedarf für ältere Kinder ab 10 Jahren.

Dieser Notstand ist nicht allein als bundesdeutsches Phänomen anzusehen, sondern betrifft auch andere westliche Länder (Helming et al. 2011: 399f). So kann davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei nicht ausschließlich um ein fachliches Problem auf der operativen Ebene handelt, sondern weitere bedeutsame Faktoren die Anzahl an Pflegestellen beeinflussen. Dies Phänomen hat Auswirkungen für die betreffenden Kinder und ihre leiblichen Familien. Das bedeutet für diesen Personenkreis, dass auf Grund der nicht vorhandenen Pflegestellen eine weniger passende Alternative gefunden werden muss und eine familiäre Unterbringungsform ausscheidet.

Das heißt weiter, Angebot und Nachfrage an geeigneten Pflegestellen stehen in einem sich steigernden ungünstigen Verhältnis und die Fachkräfte finden immer weniger die optimale Passung für ein Pflegearrangement. Angesichts dieser verstärkt einschränkenden Bedingungen kann davon ausgegangen werden, dass Bewerbungsgespräche unter eher unvorteilhaften Voraussetzungen stattfinden. Dies ist eine angespannte Ausgangslage, die bei den Einschätzungen über eine Eignung weitreichende Kompromisse einzugehen hat.

Bei den Fachkräften bestehen diesbezüglich unterschiedliche Erklärungsansätze, wie diesem Erfordernis begegnet werden kann. So wird vermutet, dass die Pflegekinderdienste diese unglücklichen Umstände beantworten, indem sie bspw. für den steigenden erzieherischen Bedarf zusätzliche Fähigkeiten bei Pflegestellen einfordern (vgl. Helming et al. 2011). Dies ist aus der Perspektive des Pflegekindes nachvollziehbar und angezeigt, widerspricht aber gleichzeitig dem Angebot an partnerschaftliche Begleitung. Auch die gesamtgesellschaftliche Rahmung, wie erhöhter Wohnbedarf und finanzielle Leistungen für eine Inpflegenahme unterstützen die Mitarbeiter nicht in ihrer Werbung um Pflegepersonen. Der Pflegesatz, der sich eher an ideologischen und weniger an monetären Gesichtspunkten ausrichtet, ist für die Aufnahme eines Pflegekindes nicht motivierend.

Diese Sachlage hat u.a. dazu beigetragen, dass sich die Pflegekinderhilfe öffnet und ihr Bild über geeignete Familien verändert. Ausgehend von einer in der Pflegekinderhilfe traditionell

geprägten Vorstellung über Familie, die dem traditionellen Familienbild zugeneigt ist (vgl. Gassmann 2010: 307f), werden neue Formen des familialen Zusammenlebens akzeptiert. Gegenüber früheren Familienkonstellationen ist eine Familie und das gesellschaftliche Verständnis dafür inzwischen überaus heterogen organisiert. Eine Familie als Lebensform, die das Aufwachsen von Kindern beinhaltet, besteht nicht mehr ausschließlich aus den klassischen „Mutter-Vater-Kind-Konstellation“. So wird bspw. in den Bewerbungsforen der Jugendämter verstärkt auch um „Regenbogenfamilien“ geworben. Das kann ein Anzeichen dafür sein, dass eine diesbezügliche Öffnung in der Pflegekinderhilfe sich mit den Vorstellungen der Fachkräfte über optimale Passungen in Pflegeverhältnissen arrangiert. Damit leiten die ungünstigen Umstände und Bedingungen der Organisation einer Inpflegenahme die notwendigen Anpassungen ein, führen mglw. zu modernen Anpassungsleitungen.

Vor dem Hintergrund, dass die Ansichten, die Fachkräfte über geeignete Pflegefamilien haben, Bedeutung für eine Einschätzung der Pflegestellen und den Eingangsprozess einnimmt, ist diese Veränderung positiv zu bewerten (vgl. Müller/ Binz 2016: 15).

Überdies nimmt bspw. die Akzeptanz zu, dass beide Elternteile während eines Pflegearrangements erwerbstätig sind.²⁰ So gehen die Fachkräfte auch für diesen Bereich noch überwiegend von einem eher traditionellen Familienbild aus (Wolf 2012: 14). Als Eignungskriterium wird dazu häufig aufgeführt, dass ein Elternteil sich ausschließlich auf die Erziehung und Betreuung des Pflegekindes konzentriert.²¹ Das hohe Maß an zeitlicher Verfügbarkeit ist vor dem Hintergrund von Erziehungsdefiziten bei den aufzunehmenden Kindern nachvollziehbar. Denn diese Kinder benötigen mehr Zuwendung und Unterstützung, damit ihre Entwicklung besser gefördert werden kann und die bestehenden Einbußen auszugleichen sind. Eine Erwerbstätigkeit für Pflegepersonen ist unter diesen Umständen nicht vorgesehen. Gleichwohl bieten die finanziellen Aufwendungen gerade bei gut verdienenden Pflegeeltern weniger Anreize, sich zwischen Pflegekind und Berufstätigkeit zu entscheiden (vgl. Deutscher Verein 2016).

Weiterhin kann vermutet werden, dass die Fachkräfte die traditionellen Rollenbilder in Bewerbungsfamilien eher bevorzugen, weil die klare Organisationsstruktur einer Familie und damit einhergehend die eindeutigen Positionen der Familienmitglieder zueinander als den Pflegeprozess begünstigende Kriterien angesehen werden. Sie ermöglichen eine zügige Orientierung, die dem Pflegekind und seiner Familie Sicherheit und Stabilität vermitteln kann. Diesen Merkmalen wird auch in internationalen Studien eine hohe Bedeutsamkeit für den gelingenden Prozess einer Inpflegenahme zugesprochen.²²

²⁰ Die Erwerbstätigkeit vorwiegend bei den Pflegemüttern wird im Verständnis der alten und neuen Bundesländer anders wahrgenommen. In den neuen Bundesländern gehört eine Berufstätigkeit beider Elternteile eher zur Regel, während sich in der alten Bundesrepublik eine Vorstellung entwickelt hat, die die familiäre Betreuung der Kinder favorisiert.

²¹ Vereinzelt bewerben Pflegekinderdienste Pflegepersonen mit einem derartigen Anforderungsprofil (Bspw. Jugendamt Dormagen in DIJuF 2015)

²² Es liegen dazu umfassende US-amerikanische Studien vor, die belegen, dass eine umfangreiche Unterstützung mindestens in den ersten sechs Monaten eine Inpflegenahme vermehrt stärken und für familiäre Stabilität und Sicherheit sorgen. In der Folge sorgt diese Vorgehensweise dafür, dass es zu weniger Abbrüchen einer

Eine weitere Studie aus der Schweiz bescheinigt traditionellen Pflegestellen zumindest, dass sie über ein vielseitiges Handlungsrepertoire verfügen, das sie bei der Bewältigung von Herausforderungen durch ein Pflegekind und seine leibliche Familie unterstützt. Sie halten dabei eine hohe Bandbreite an Lösungskonzepten vor (vgl. Gassmann 2010: 308). Andere internationale Studien belegen, dass das mit einem autoritären Erziehungsstil einhergehende Agieren (u.a. Eindeutigkeit der Rollen) zu den Schlüsselementen gelingender Pflegebeziehungen zählt (vgl. Neil et al. 2006, Dozier 2002, Walker et al. 2002 in Helming et al. 2011: 402; Sinclair 2005). Angesichts dieser Ergebnisse erscheint der vorrangige Zugriff auf traditional organisierte Familien aus Sicht der Fachkräfte nachvollziehbar. Auf Grund von gesellschaftlichen Veränderungen stehen gleichzeitig derartige Familien immer weniger zur Verfügung, so dass dies Phänomen den Mangel an Pflegepersonen ebenso befördert und in der Folge eine weitere Öffnung zu Gunsten anderer Familienformen zulässt.

Die Forschung im nationalen Raum hat sich eher am Rande mit der speziellen Thematik der Einschätzungsprozesse für Pflegefamilien beschäftigt (vgl. DJI/ DIJuF 2006; Erzberger 2003; Textor in Gassmann 2000; Blandow 1972; siehe Kapitel 1.2.1). Ein Grund für das geringe Interesse könnte u.a. eine lückenhafte Gesetzeslage sein, die sich besonders für Beteiligte als Pflegepersonen ergibt, denn eine präzise Zielgruppenbeschreibung oder vorbereitende Abläufe auf eine Inpflegenahme sind gesetzlich nicht vorgeschrieben. Zusätzlich erschwert besagtes interaktives Miteinander eine genaue Festlegung.

In jüngerer Vergangenheit steht die Gewinnung von Pflegefamilien stärker im Fokus des Fachdiskurses, auch weil internationale Studien die Bedeutung der Eingangsphase verstärkt erkennen (vgl. u.a. Colton et al. 2006). Neben persönlichen Erstgesprächen zwischen der Pflegekinderfachkraft und Bewerbern sind mittlerweile Fortbildungen, die auf eine Aufnahme eines Pflegekindes vorbereiten, anerkanntes Instrument und in den Prozess einer Eignungsüberprüfung integriert. So wurde z.B. im Jahr 2003 für Niedersachsen noch aufgeführt, dass lediglich 60% der offiziell anerkannten Pflegepersonen an einem Vorbereitungsseminar teilgenommen haben (vgl. Erzberger 2003: 155). In einer Umfrage aus den 1990er Jahren an Pflegeeltern gaben 22% der befragten Pflegepersonen an, dass sie einen entsprechenden Einführungskurs erhalten hatten. Darüber hinaus fühlten sich Pflegeeltern nicht oder nur ungenügend auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet (vgl. Textor 1995 in Gassmann, 2000: 100). Eine ein Jahr später erstellte Studie von der Universität Bamberg kam zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Kasten et al. 2001). Weitere Untersuchungen sind eher auf die Unterstützung während des Pflegeprozesses und weniger auf die Anfangsphase einer Vollzeitpflege ausgerichtet (vgl. DIJ/ DIJuF 2006; Erzberger 2003: 155).

Trotz dieses Forschungsdesiderats kann angenommen werden, dass derartige Abläufe inzwischen gängige Praxis in den Jugendämtern sind, weil der Fachdiskurs dies anhaltend einfordert und unter den Fachkräften inzwischen eine diesbezügliche Notwendigkeit anerkannt ist (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und

Pflegestellenunterbringung kommt (u.a. James 2005; Vogel 1999, Frame & Bernick 2000, Delfabrio, Friseur & Cooper 2001, Holland & Gorrey 2004 in Chamberlain 2008).

Gesundheit: 2016: 9-7; AGJ 2013 in Müller/ Binz 2015: 15; Hardenberg 2008: 100; Bonus 2006: 109; Blandow 2000: 118-120). Denn über die einer Inpflegenname vorausgehende Situation - nämlich die Herausnahme eines Kindes aus dem elterlichen Haushalt - besteht weitgehend Einigkeit. Diese zeigt sich in einer akuten (Lebens-) Krise der beteiligten Herkunftsfamilie und einer aktuellen Notlage, so dass sich ein derartiger Umstand als hoch belastend für alle Beteiligten darstellt. Aus diesem Grund ist eine gute und fundierte Vorbereitung der aufnehmenden Pflegefamilie angezeigt, die u.a. ruhiges und überlegtes Handeln einübt und sicher ausführt. Es kann geschlossen werden, dass die Vorbereitungskurse eine wichtige, sicherheitsvermittelnde Funktion für potentielle Pflegepersonen darstellen.

Eine Literaturrecherche über die Vorbereitung von Pflegestellen an der Universität Erlangen (2008) ergab, dass es im deutschsprachigen Raum keine einheitlichen und fachlich fundierten Vorbereitungskurse für Pflegefamilien gibt. Die vorhandenen sind dem US-amerikanischen Bereich entnommen. Sie sind inhaltlich und strukturell ähnlich aufgebaut. Die bis dahin dazu untersuchten Studien über die Erfolge und die Effizienz der Pflegeelternarbeit lassen aus unterschiedlichen Gründen keine Aussagen zu. Insgesamt sind zu viele nicht definierte Variablen vorhanden oder die vorhandenen verwirren eher, um eine aussagefähige Bewertung abzuleiten (vgl. Spangler/ Bovenschen 2008: 14; Gassmann 2000: 102).

Im Einzelnen bemängelten die Autoren den Umfang der Kurszeit. Der durchschnittliche Stundenumfang zur Vorbereitung von Pflegepersonen hielt sich im Bereich 12 – 30 Stunden auf. Die vorhandenen Qualifikationsstandards waren und sind aber durchaus mit Curricula pädagogischer Ausbildungen zu vergleichen. Des Weiteren spricht der nachgewiesene hohe pädagogische und therapeutische Bedarf, den Pflegekinder bei ihrer Unterbringung aufweisen dafür, dass eine besondere pädagogische Kompetenz bei Pflegepersonen unerlässlich ist (vgl. Kindler in DJI 2016: 13; Vinnerljung et al. 2001, Sallmäs et al. 2004, Delfabrio 2001 in Westermark/ Hansson & Vinnerljung 2008;). Es ist erforderlich, dass diese weit über das Alltagswissen von Erziehung hinausgeht, um den Auffälligkeiten angemessen begegnen zu können (vgl. Spangler/ Bovenschen 2008: 15). Das heißt, dass zwar die Notwendigkeit der Vorbereitung gesehen wurde, sie aber inhaltlich nicht weiter ausgeführt und somit in der praktischen Umsetzung nicht vollzogen wurde und wird.

Vor dieser uneinheitlichen strukturell und inhaltlich eher unzureichenden Ausgestaltung hat es in den letzten Jahren vereinzelt Anstrengungen gegeben, Qualitätsstandards zur Auswahl und Unterstützung von Pflegeeltern zu entwickeln (vgl. Erzberger 2016: 29; Zwernemann 2009, S. 144). Über vorbereitende Kriterien hinaus geben derartige Empfehlungen Rahmenrichtlinien vor oder versuchen, inhaltliche Vorgaben aufzuführen. Gemeinsam ist ihnen, dass sie keine übereinstimmenden Vorschriften für die Vorgehensweise darstellen.²³

²³ Im Jahr 2003 ergab eine repräsentative Studie über Organisation und Strukturen in Pflegekinderdiensten in Niedersachsen (das heißt, über die Vorbereitungskurse hinaus), dass sich diesbezügliche regionale Standards zur Anwendung im Bereich zwischen 15% und 50% bewegen (vgl. Erzberger 2003: 81). In den USA ist eine Regelung seit langer Zeit rechtlich verpflichtend vorgeschrieben (vgl. Spangler/ Bovenschen 2008: 15). Auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse besteht Einigkeit darüber, dass derartige Standards die Auswahl von

Inhaltlich werden formale Kriterien wie einwandfreies Führungszeugnis, wirtschaftliche Solvenz der Pflegepersonen oder ein unauffälliges Gesundheitszeugnis eingefordert. Hier zeigt sich ein verhältnismäßig einheitliches Vorgehen. Die informellen Merkmale, die nach den Vorstellungen der Fachkräfte angefragt werden, sind weniger klar definiert. Dies sind u.a. eine erzieherische Haltung und Kompetenz, sowie verstärkt interaktive Fähigkeiten.

Diesbezügliche Konzepte liegen in regionaler oder kommunaler Ausführung vor (Erzberger 2016: 29). Fünf Bundesländer bieten landesweite Empfehlungen an. Diese setzen zwar überregionale, aber doch unterschiedliche Schwerpunkte und sind darüber hinaus wenig aufeinander abgestimmt. Bspw. hat das bayerische Landesjugendamt Richtlinien für Fachkräfte für die Bewerbungsgespräche entwickelt. Niedersachsen empfiehlt eine möglichst an Standards orientierte Vorgehensweise, die den bayerischen ähneln, aber sich insgesamt offener darstellen und Sachsen hebt den erweiterten Familienbegriff von Pflegestellen im Einführungsprozess besonders hervor. Dieser verfolgt das oben beschriebene Verständnis für Familien, dass insbesondere in der Pflegekinderhilfe noch einer „*traditionellen*“ Sichtweise folgt (Müller/ Binz 2016: 6f). Dieser Haltung schließt sich die Bundesarbeitsgemeinschaft der Jugendämter (BAG LJÄ) in einem Arbeitspapier an (vgl. ebd. 15). Zusätzlich weist das Bundesland Nordrhein-Westfalen darauf hin, dass es wichtig ist, das Umfeld eines Pflegekindes in den Eingangsprozess einer Fremdunterbringung mit einzubeziehen und verstärkt dort die Auswahl eines neuen Aufwuchsplatzes zu verfolgen.

Die genannten Empfehlungen verdeutlichen im Vergleich, dass der Familienbegriff und auch das Bild, das über eine Familie bei den Fachkräften besteht, im Eingangsprozess und in der Eignungsüberprüfung bedeutsam ist (vgl. Müller/ Binz 2016: 15).²⁴ Sie geben aber keine Aussicht auf Veränderungen aus.

Neben diesen inhaltlich wenig abgestimmten Konzeptionen arbeitet eine Fachkraft mit den Bewerbern nach deren individueller Entscheidung, ein Pflegekind bei sich aufzunehmen, vorerst gemeinsam an einer reflektierenden Hinterfragung ihres Wunsches (vgl. Erzberger 2003:154). In dieser Vor-Pflegephase geht es u.a. verstärkt darum, ein Vertrauensverhältnis zu einer gelingenden Kooperation zum Wohl eines aufzunehmenden Pflegekindes aufzubauen (vgl. ebd.: 157). Das stellt den Beginn der gemeinsamen Arbeit mit dem Ziel dar, einem Pflegekind die Möglichkeit zu eröffnen, entwicklungsfördernde und gesellschaftlich akzeptierte Werte und Normen in einem kindgerechten Umfeld zu erlernen.

Die leiblichen Eltern und ihr Kind werden erst zu einem späteren Zeitpunkt auf die eben benannten Akteure treffen. Sie sind in der Regel nicht in die Einschätzung der Eignungsbefähigung eingebunden.²⁵

Pflegestellen erleichtern. Sie werden auch im nationalen Rahmen als hilfreich für die Praxis angesehen und anhaltend eingefordert (vgl. u.a. Macsenaere et al. 2016: 8).

²⁴ Einen vertieften Einblick in einen Vergleich der Empfehlungen für die Pflegekinderhilfe gibt die Expertise für das Dialogforum Pflegekinderhilfe (vgl. Müller/ Binz 2015)

²⁵ Ausnahmen stellen die Verwandtenpflege und milieunahe Unterbringungen dar, wie bspw. Nachbarn oder dem Kind und seiner Familie bekannte Personen

Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass es insgesamt schwierig ist, im pädagogischen, im psychologischen oder im soziologischen Bereich Rahmenbedingungen wie Qualitätsstandards zu setzen. Systemische und analytische Sichtweisen erschweren Abgrenzungen zusätzlich. Je größer ein derartiger Einfluss, desto bedeutsamer zeigt es sich, Ziele zu formulieren oder rahmengebende Bedingungen zu benennen, um die in einem Pflegesetting wichtige familiäre Sicherheit und Stabilität herzustellen oder auch wiederzuerlangen.

Die Initiierung von Beratungsgesprächen, mit dem Ziel einer Pflegestelleneignung findet somit vor zusammenfassend unübersichtlichen Voraussetzungen statt. Dies sind verschiedenste und unterschiedliche Empfehlungen um einen Bewerbungsprozess und dessen Eingangsphase, ein Mangel an diesbezüglich nationalen Studien und einer Vielzahl an unzureichenden strukturellen, organisatorischen Bedingungen. Dabei sind wiederum gesellschaftspolitische Veränderungen sensibel wahrzunehmen, zu beteiligen und zukünftig in die Beratungsverfahren einzubauen. Diese Voraussetzungen können unzweifelhaft als den Prozess wenig förderlich angesehen werden, zumindest als gering unterstützend.

Gleichzeitig ist eine Beratung auf die Teilnehmer ausgerichtet, als die zu Beratenden als eigentliche Zielgruppe des Auftrags. Für dieses Fachgespräch ist es für die Mitarbeitenden in der Pflegekinderhilfe wichtig einerseits über „Prozesswissen“ zu verfügen und andererseits einen „Strategievorsprung“ vor den Bewerbern zu haben (Wolf 2007: 131), also fachlich zu handeln. Beide Merkmale sind auf Grund der sozialpädagogischen Ausrichtung vorzuweisen. Benannte Qualitäten können als den Beratungsprozess unterstützend und vor allem steuernd angesehen werden.

Darüber hinaus ist insbesondere für die strategische Planung des Auftrags ein Wissen über Pflegefamilien von Bedeutung. Denn für die Erreichung des gemeinsamen Zieles (ausgerichtet auf eine Anerkennung als offizielle Pflegestelle) ist es wichtig, nicht nur die Voraussetzungen zu (er-) kennen, sondern auch um Mittel und Wege einschätzen und auswählen zu können, mit denen das Ziel erreicht werden kann. Im Folgenden soll die Gruppe der Interessenten an der Aufnahme eines Pflegekindes illustriert und näher diskutiert werden.

1.3 Die Pflegefamilie in der Vollzeitpflege

Die Definition von Pflegefamilie – so scheint es – ist ein vermeintlich leichtes Unterfangen. Um jedoch eine Pflegefamilie zu beraten, um sie angemessen unterstützen zu können, ist es von Bedeutung ein Wissen darüber zu erhalten, was eine Pflegefamilie ausmacht, welche Strukturen, Organisationsformen oder auch Erziehungshaltungen vorliegen. Die Orientierung an einer herkömmlichen Familie liegt nahe. Mit dem Begriff „Familie“ verbindet jeder Mensch eigene Bedeutungskontexte, da er zum einen emotional besetzte Erfahrungen gemacht hat und zum anderen meist die überwiegende Zeit seines Lebens in (wechselnden) Familien lebt oder gelebt hat. Ständige Konfrontationen mit anderen Wahrnehmungen und Familiensystemen verändern und ergänzen das eigene Bild ständig (vgl. Familienreport 2009: 28). Nach Helming findet Familie immer dort statt, „*wo Menschen in generationaler Perspektive auf Dauer angelegte Sorgebeziehungen leben*“ (Helming 2014: 71).

Tatsächlich wird gerade in Deutschland die Diskussion darum anhaltend geführt, was eine Pflegefamilie ist. Bei der Ausgestaltung ihrer Rolle können die betreffenden Personen nicht auf klare soziale Konzepte zurückgreifen. Überdies ist diese Position gesellschaftlich mit negativen Stereotypen konfrontiert, die einer Zeit entstammen, in der sozioökonomische Aspekte eine Inpflegenahme motivierten, anstatt sie mit Anerkennung versehen zu haben (siehe Kapitel 1.1.2).

Der Diskurs darüber, was eine Pflegefamilie charakterisiert, ist nicht abgeschlossen. Dabei werden Merkmale aus verschiedenen Disziplinen miteinander verglichen. Durch Hervorheben jeweiliger Prioritäten (v.a. entwicklungspsychologisch, soziologisch, strukturell) und deren zuweilen geteilte Meinung darüber, erhält die benannte Zielgruppe dann unterschiedliche Zuschreibungen. Das hat zur Folge, dass Erwartungen an ihre Aufgabenerfüllung und an ihre Leistungen ausgegeben werden, die ihr familiäres System überfordern (können). Für die Ausgestaltung sozialer (Pflege-) Elternschaft ist zudem ein gravierender Wandel erkennbar. Neu ist das Nebeneinander und nicht das Nacheinander bei leiblicher und sozialer Elternschaft (vgl. Walper/ Lux 2016: 11f). Dieser Sachverhalt erschwert zusätzlich eine Zuordnung und erschöpft die Leistungsfähigkeit der Pflegefamilie.

Im Folgenden werden Eigenschaften vorgestellt, die über Pflegepersonen und Pflegestellen bestehen und für deren Charakterisierung wichtig sind. Diese Kennzeichnung ist wiederum bedeutsam, weil das Wissen darum hilfreich ist, um eine Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und den Pflegestellen in der Pflegekinderhilfe vorzubereiten. Denn eine Beratung (hier: die Eingangsphase einer beginnenden Zusammenarbeit) richtet sich am vorhandenen Ziel aus. Für das Erstgespräch ist dies die Unterstützung bei einer Entscheidung, als offizielle Pflegestelle anerkannt und tätig zu werden.

Vorerst orientiert sich eine Pflegefamilie an einer traditionellen Kernfamilie, die eine bestimmte Rollenstruktur aufweist (Vater, Mutter, Kind). Ihr Vorhandensein wird seltener, stellt aber bundesweit nach wie vor die häufigste gelebte Lebensform dar (vgl. Jurczyk/ Klinkhardt 2014: 31). Es entwickeln sich zunehmend alternative Lebensformen, die gesellschaftlich Anerkennung finden. Darüber hinaus verändern sich u.a. auch Aufgaben und Verpflichtungen, die in einem derartigen familiären Konstrukt wahrzunehmen und zu leisten sind.

Kennzeichnend bei der Aufnahme eines Pflegekinde ist die Übernahme der Elternposition für ein Kind aus einer anderen Familie. Es liegt keine biologische Elternschaft eines oder beider Elternteile vor. Ein weiteres Spezifikum ist, dass die Geburtsfamilie einen wichtigen Stellenwert für das Pflegekind behält und juristisch Teil dieser Familie bleibt (vgl. Diouani-Streek/ Salgo 2016: 38). So kann von einer Lebensgemeinschaft mit (Pflege-) Kindern gesprochen werden, einer offenen Familie, in der Menschen unterschiedlicher Herkunft über einen bestimmten Zeitraum zusammenleben. Dementsprechend unterliegt die Pflegefamilie in ihrer Funktions- und Aufgabenerfüllung der gesellschaftlichen Erwartung wie andere Familienformen auch.

Blandow beschreibt Pflegefamilien als *„Private Haushalte, Familien oder ähnliche auf Konstanz und Dauer ausgerichtete Lebensgemeinschaften, in denen Minderjährige ohne die kontinuierliche Mitwirkung ihrer biologischen oder sozialen Eltern dauerhaft oder für einen begrenzten aber nicht kurzfristigen Zeitraum regelmäßig versorgt und erzogen werden“* (Blandow 1980: 22). Dieser Definition schließt sich Kötter an (vgl. Kötter 1997: 1). Andere Umschreibungen gehen davon aus, dass es sich bei einer Pflegefamilie um *„Erwachsene und Kinder handelt, die sich offensichtlich sehr vertraut sind, breites Wissen übereinander haben, eine besondere Nähe entwickeln ... und die unmittelbar in einem Haushalt zusammen leben“* (Wolf, 2014: 74f).

Die deutlichen Erklärungen implizieren vordergründig, dass es sich bei einer Pflegefamilie um eine Lebensgemeinschaft handelt, die als einzig zu unterscheidendes Merkmal zur leiblichen Familie ein fremdes Kind bei sich aufnimmt.

Als erste Kennzeichnung, was eine Pflegefamilie ausmacht, erscheinen die Definitionen ausreichend und entsprechen den gesellschaftlichen Erwartungen. Den besonderen Anforderungen und Problematiken von Pflegestellen werden sie weniger gerecht: Dabei öffnet sich eine den gesellschaftlichen Normen entsprechende Familie für ein fremdes Kind mit zum Teil tragischer Biographie und einer kindlichen Identifikation, die zunächst eng an die Herkunftsfamilie gebunden ist. Diese Verwicklungen werden aber zunehmend in den Fachdiskurs aufgenommen (vgl. Wolf 2016: 181f; Gassmann 2010: 307). Gleichzeitig bleiben die einfachen gesellschaftlichen Zuschreibungen über Pflegepersonen bestehen.

In Deutschland ist die Diskussion darüber anhaltend, wie Pflegestellen einzuordnen sind und ob und mit welchen Qualitäten sie sich von einer leiblichen Familie unterscheiden (vgl. Gehres 2005: 247). Die Klärung dieser Frage ist notwendig, weil sich daran das Aufgabengebiet für die Fachkräfte in der Pflegekinderhilfe und deren mögliche Unterstützungsarbeit orientiert. Erst auf dieser Basis kann definiert werden, welche Aufgaben Pflegefamilien leisten können und welcher Auftrag ihnen zugetraut und überantwortet werden kann. Erst danach können belastbare Konzepte für Hilfebedarfe entwickelt werden und die Unterscheidung zwischen Schwierigkeiten, die ein Pflegekind aus seiner leiblichen Familie mitbringt und Herausforderungen, die ihren Ursprung in der Pflegestelle haben, erfolgreich bearbeitet werden.

In der Pflegekindforschung bestand lange Zeit ein Forschungsdesiderat im Vergleich zu anderen Jugendhilfemaßnahmen, dass sich in jüngerer Geschichte aber abmildert (vgl. Wolf 2015; Helming et al. 2011: 102; Kotthaus 2009: 325). Angesichts dieser Tatsache ist der anhaltende Streit, nämlich was eine Pflegefamilie ist und was sie leisten soll und kann, neben einem auf eher partnerschaftliches Handeln ausgerichteten Agieren, eher verständlich, denn fehlendes Wissen steht einer förderlichen und notwendigen Einordnung entgegen.

Aus diesem Grund bestehen besonders unter den beteiligten Fachleuten immer noch Unsicherheiten über die tatsächlichen Strukturmerkmale in Pflegestellen als Familiensystem. Daraus folgt, dass die Erwartungen, was Pflegepersonen leisten können, was ein Pflegefamiliensystem anbieten kann und was sie erschöpft, eher unklar formuliert und/ oder

wenig vorhanden sind. Sie halten sich in einer je nach Lage gesellschaftlichen und höchst persönlichen Ahnung auf. Vor diesem Hintergrund erfolgen Beratung und Unterstützung. Ohne eine genaue Kenntnis der Merkmale, erscheint diese Hilfe problematisch, eine Strategie schwer zugänglich. Ebenso erscheint eine Zielformulierung vor ungenauen Voraussetzungen wenig förderlich.

Im Folgenden soll anhand von Modellen über strukturelle Merkmale einer Pflegestelle eine erste Charakterisierung dieser Familienform erfolgen.

1.3.1 Strukturmerkmale von Pflegefamilien im Vergleich zu Familien

Gehres beschreibt ein auf soziologischen Gesichtspunkten basierendes Konzept von Pflegestellen *„als einer anderen Familie“* (vgl. Gehres 2016; 2005: 247). Er ist der Frage nachgegangen, welche strukturelle Basis im Zusammenleben und in der Beziehung zueinander in Pflegestellen vorliegt. Das Ergebnis hat er den Merkmalen von Familienbeziehungen im bürgerlichen Familienmodell (Parsons, 1981, Oevermann, 1997) gegenübergestellt.

Bei den Merkmalen einer Herkunftsfamilie handelt es sich um:

- *„die zeitliche Unbegrenztheit der Beziehungen, zumindest bis zur Ablösung der Kinder (Solidarität des gemeinsamen Lebensweges),*
- *eine enge Verbindung zwischen biologischen und sozialen Funktionen (die Nichtaustauschbarkeit von Personen),*
- *eine Paarverbindung bei Anwesenheit eines ausgeschlossenen Dritten, nämlich dem aus der Paarverbindung entstandenen Kind (erotische Solidarität),*
- *eine emotionale, dauerhafte und belastbare Bindung zwischen allen beteiligten Familienmitgliedern (affektive Solidarität) und*
- *ein relativ großer, grenzen- und kriterienloser Vertrauensvorschuss untereinander (unbedingte Solidarität)“* (Gehres 2016: 44).

Diese speziellen und gleichzeitig universellen Kriterien werden gesellschaftlich als Erwartung an eine Normalfamilie gestellt. Verstößt sie in ihrer Gesamtheit oder verstößt der Einzelne als Familienmitglied gegen diese grundsätzlich anerkannten Normen, besteht Rechtfertigungsdruck gegenüber der Gesellschaft bzw. ist eine Korrektur des Handelns vorzunehmen.

Bei Pflegestellen zeigt sich eine andere Ausgangslage. Beziehungen sind diffus und gleichzeitig partikulär, was das folgende Schema zeigt:

- *„die Austauschbarkeit von Personen (die soziale Elternschaft wird durch einen Pflegevertrag begründet; es handelt sich also - aus Sicht der Jugendhilfebehörden – um eine psycho-soziale Dienstleistung der Pflegeeltern an einem den Eltern zunächst „fremden“ Kind),*
- *keine Solidarität des gemeinsamen Lebensweges (das Betreuungsverhältnis ist rechtlich fixiert und befristet; längstens bis zum 27. Lebensjahr, in den meisten Fällen allerdings nur bis zur Volljährigkeit),*
- *keine erotische Solidarität auf der Generationenachse,*

- die potentielle Konkurrenz der Pflegeeltern gegenüber den Herkunftseltern sowie gegenüber der Jugendhilfebehörde und
- die Konfrontation des Pflegekindes mit unterschiedlichen Modellen familialer Sozialisation“ (ebd.; Wolf 2014: 76f).

Auf dieser Grundlage bieten Pflegeeltern den ihnen anvertrauten Pflegekindern Sozialbeziehungen an (vgl. Sauer 2008: 31). Die Rollen sind widersprüchlich und trotzdem müssen alle Beteiligten täglich damit umgehen und gleichzeitig ihr persönliches und internalisiertes Bild von Familie vertreten. Das nach außen vermeintliche Bild einer normalen Familie kann die Mitglieder in einer Pflegestelle in ihrer Position nur weiter verwirren, denn sie erleben die Unsicherheiten und unklaren, je nach Situation wechselnden Haltungen und Handlungen. Es können keine stabilen Rollen entstehen.

Unter diesen Voraussetzungen erhält die Diskussion um Ersetzung der Herkunftseltern eine andere Dimension. Auf struktureller Ebene ist die Ersetzung nicht einlösbar (vgl. Gehres 2005).²⁶

Neben Gehres nähert sich auch Kötter den Strukturmerkmalen in Pflegefamilien und vergleicht diese mit einem normalen Familiensystem. Ihre Ansätze orientieren sich an der Systemtheorie und an einer psychoanalytischen Ausrichtung. Bewusst sind dort beide Strömungen in die Überlegungen und Ergebnisse eingeflossen, mit der Begründung, dass die Beurteilung dieses komplexen Systems unterschiedliche Perspektiven benötigt (vgl. Kötter 1997: 3).

Als im Fachdiskurs anerkanntes Organisationsmodell einer Familie wird das Drei-Ebenen-Modell²⁷ gewählt, das folgende Merkmale aufweist:

1. „Ebene der Familie als Ganzes
2. Ebene der Dyade (Paarebene)
3. Ebene des Individuums“ (Kötter 1997:7).

Zwischen den Ebenen bestehen Grenzen und Schnittstellen. Diese sind sowohl feststehend, als auch variabel, sie sind nach außen offen und teilweise geschlossen. Sie sind mit Rollen und an diese Rollen geknüpfte Erwartungen verbunden. Durch gemeinsam definierte Zielrichtungen, ein gemeinsames Familienverständnis mit von allen akzeptierten Regeln und Normen finden kontinuierliche Einigungsprozesse statt. Weitere soziale Beziehungen außerhalb der Familie ergänzen das Drei-Ebenen-Modell (z.B. Verwandte, Freunde) (vgl. ebd.: 18).

²⁶ Dem Theorienstreit (verstärkt in den 1980er und 1990er Jahren), ob eine Pflegefamilie als Ersatz- (Vertreter u.a. DJI) oder Ergänzungsfamilie (Vertreter u.a. Nienstedt/ Westermann) anzusehen ist, soll hier nicht weiter diskutiert werden. Er zeigt/ zeigte lediglich an, dass der öffentliche Fachdiskurs sich nicht einig darüber war, welche Bedeutung eine Pflegestelle im Pflegeprozess einnimmt, welche Aufgaben und Funktionen sie bewältigen kann und darüber hinaus welcher Unterstützungsbedarf daraus entsteht. Gehres und Hildenbrand führten den Fachdiskurs weiter und stellten den beiden Familienformen eine zusätzliche hinzu (vgl. Gehres/ Hildenbrand 2005).

²⁷ Das oben gewählte Familienmodell hat im wissenschaftlichen Diskurs durchgesetzt (vgl. u.a. Cierpka 1990; Steinhauer et al. 1984; Minuchin /Fishman 1983 in Kötter 1997: 7).

Die Qualität der Grenzen zwischen den verschiedenen Ebenen entscheidet ebenfalls über das Funktionieren eines familiären Systems. Dabei sind Abgrenzung zur jeweils anderen Ebene und Durchlässigkeit wichtige Kriterien für den Erhalt der Familie. Das bedeutet, die Anzahl und die Intensität der verfügbaren Problemlösungsstrategien erhöhen die Stabilität im vorhandenen System. Des Weiteren wird auf der vierten Ebene das soziale Netz als Unterstützung angesehen (vgl. ebd.: 21f).

Pflegefamilien können in diesem Schema gut verortet werden. Die Besonderheit stellt die durch ein Pflegekind „mitgebrachte Familie“ dar. Dazu zählen Bindungen des betreffenden Kindes zu seiner Herkunftsfamilie, eine gemeinsame Geschichte und ein von allen (Herkunftsfamilienmitgliedern akzeptiertes System. So sollte grundsätzlich bei Pflegefamilien von einem Vier-Ebenen-Modell ausgegangen werden. Das bedeutet, dass Pflegepersonen immer ein erweitertes Modell leben als das Drei-Ebenen-Modell für Familien, sobald sie ein Pflegekind bei sich aufnehmen. Beteiligte Fachkräfte (z.B. Vormund) gehören ebenfalls zur vierten Ebene.

Das Familiensystem wird bei einer Pflegestellenunterbringung an seinen Schnittstellen, also den Erwartungen zueinander, überprüft. Dies betrifft die festgelegten familiären Werte und Normen und seine selbst definierten Grenzen, die nur sie selbst als Familie definiert. Die Grenzen werden in Frage gestellt oder bestätigt. Dabei ist es an dieser Stelle nicht relevant, ob das anvertraute Pflegekind positive oder negative Bindungen an seine leibliche Familie hat oder ob diese Verbindungen durch regelmäßige Kontakte erhalten bleiben sollen. Das System der Pflegefamilie an sich ist in seinen Grundfesten getroffen und muss neu geordnet werden. Internationale Studien belegen diese Erschütterung, die bei Aufnahme einer weiteren Person in die familiäre Gemeinschaft entsteht (vgl. u.a. Chamberlain 2006, 2004; Fisher 2005). Bspw. ist es auf der Grundlage dieser Forschungsergebnisse in weiten Teilen der USA anerkannte Praxis, dass in der Anfangsphase einer Unterbringung die Betreuung der Pflegefamilie intensiv erfolgen muss. Es ist nachgewiesen, dass durch eine Aufnahme eines Pflegekindes in einer Pflegestelle Verunsicherung und Destabilisierung auftreten. Diesen wird von Seiten der Fachkräfte mit einem verstärkten und konzeptionell darauf ausgerichteten Unterstützungsangebot begegnet, das darüber hinaus standardisiert und zertifiziert ist (ebd.).

Die Bewältigung dieser strapazierten familiären Situation hat einen krisenhaften Charakter für alle beteiligten Familienmitglieder. So kann vor dem Hintergrund des beschriebenen systemischen Familienmodells eine angemessene Lösung für strukturell bedingte Probleme nur gelingen, wenn in der zweiten und dritten Ebene die Grenzen und Schnittstellen relativ geordnet sind. Des Weiteren müssen Ressourcen und Lösungsstrategien vorhanden sein. Derartige Aufgaben verlangen den Mitgliedern der Pflegestelle zusätzliche Bewältigungsstrategien gegenüber einer Kernfamilie ab. Sie sind in der Regel nicht allein von der Familie zu beheben, sondern benötigen die fachliche Unterstützung von außen.

Um diese wiederkehrend auftretende und - im günstigen Fall zeitlich befristete - Überforderung nicht als Versagen oder pädagogische Unfähigkeit der Pflegepersonen zu interpretieren, ist es zwingend erforderlich, dass die betreuenden Fachkräfte um die

unterschiedlichen Strukturmerkmale der Pflegefamilie im Vergleich/ in Anlehnung an die Herkunftsfamilie wissen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es gleiche und unterschiedliche Strukturmerkmale zwischen Normalfamilie und Pflegefamilie gibt. Die abweichenden Kriterien in Pflegestellen sind gravierend, weil sie wesentliche Teile des definierten Familiensystems auf allen Ebenen in Frage stellen. Dies erfordert für Pflegepersonen eine grundsätzliche fachliche Unterstützung, zumindest in der Eingangsphase einer Pflegestellenunterbringung.

Ein anderes (Pflegefamilien-) Modell stellt die „*Herkunfts-Pflegefamilien-Figuration*“ dar (Wolf, 2015: 181f). Die Besonderheit zeigt sich darin, dass die leibliche Familie im und für das pflegefamiliale System Beachtung findet und deren vielfältige und strukturelle Verwicklungen berücksichtigt werden. Es verfolgt einen eher interdisziplinären Ansatz mit einer erziehungswissenschaftlichen Ausrichtung und beschreibt die Verbindung von Personen, Gruppen oder auch Gesellschaften vor dem Hintergrund ihrer Abhängigkeiten von- und zueinander. Ein Anspruch besteht „*lernende Menschen als Akteure in Verhältnissen zu betrachten*“ (ebd.). Dabei bestehen Pflegestellen (als ein Beispiel von Figuration) vorrangig aus drei Ebenen und ihren jeweiligen Wechselwirkungen zueinander und auch ihren „*Einbettungszusammenhängen*“ (ebd.). Dies sind zum einen die persönliche Ebene, die die Verwicklungen in der Interaktion mit anderen Personen umfasst und die inhaltlich bspw. die eigene Zufriedenheit, aber auch individuelle Bedürfnisse betreffen. Derartige Phänomene sind mit der nächsten Ebene verbunden, die aus gesellschaftlichen Mustern besteht, wie z.B. kollektive Annahmen oder anerkannte, strategische Bilder und Normen. Die dritte Ebene wird durch politische Strukturen gebildet.

Alle genannten Interdependenzen sind als Prozess zu verstehen (vgl. Wolf 2015: 182). Angelehnt an dem von Elias herausgearbeiteten Begriff der „*Figuration*“ (1976), haben diese verwickelten Konstrukte jeweils Einfluss bspw. auf die Person, auf die Familie als Gruppe und deren Handeln. Ihre Interaktion ist unvermeidbar und kann auch ohne eigenes Wirken weitreichende Folgen für die beteiligten Akteure auslösen. Ihre Begrenzungen und ihre Durchlässigkeit werden – wie im drei-Ebenen-Modell – ständig bewertet und angepasst oder verworfen (vgl. ebd.).

Das vorgestellte Herkunftsfamilien-Pflegefamilien-Muster beschreibt also strukturelle Gegebenheiten und unternimmt den Versuch gleichzeitig komplexe individuelle und/ oder kollektive Bedarfe und ihre ständigen Veränderungen und Abhängigkeiten zu berücksichtigen.

Bei Initiierung einer Pflegestellenunterbringung verbinden sich zwei derartige Figurationen. Das heißt mit der Aufnahme eines Pflegekindes, stellt sich dem ständig zu erfüllenden Herstellungsprozess eine weitere Figuration, nämlich die der Herkunftsfamilie hinzu. Dies führt dazu, dass eine enorme und zusätzliche Leistung zu erbringen ist, die in der Folge die Stabilität stark beeinträchtigt. Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Merkmale und der Aufgabe, die Pflegepersonen leisten, entstehen (emotionale) Abhängigkeiten, die eines expliziten Schutzes bedürfen.

Die Pflegestelle ist damit angreifbar oder auch verwundbar. Denn auf Grund der Konstellation der rechtlichen und sozialen Elternschaft bedeutet dieser Umstand für Pflegepersonen, dass sie durch die bestehenden Eingriffsmöglichkeiten der leiblichen Eltern nicht nur belastet werden, sondern die Auswirkungen der Verwicklungen die Balance des familiären Systems durcheinander bringen (können). Damit das pflegefamiliäre Gebilde nicht überfordert wird, ist eine Steuerung oder Regelung erforderlich.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass diverse Theorien über Pflegefamilien vorliegen, die sich mit der Funktionalität einer Pflegefamilie beschäftigen. Die Fachdiskussion darüber ist anhaltend. Aus meiner Sicht erfassen die Modelle die tatsächlichen Verwicklungen und die Eingebundenheit einer Pflegestelle nur ungenügend. So bieten Erkenntnisse aus der Organisationssoziologie Ansatzpunkte für neue Erklärungsmodelle, wie bspw. das Wissen darum, dass die Selbstreferenz einer Organisation aus Mythen und Riten erfolgt. Eine derartige Empfehlung umfasst den unspektakulären aber bedeutsamen Sachverhalt, dass ein neu hinzukommendes Mitglied nicht über eine gemeinsame Geschichte mit den anderen Personen der Pflegefamilie verfügt („damals haben wir es so gemacht, deswegen machen wir es heute so“ = Mythos). Darüber hinaus fehlt es für Pflegestellen als Familienverband an einem Wert, der ihnen Eigenständigkeit und Individualität zugesteht. Nicht nur gesellschaftlich, sondern ebenso in der Fachöffentlichkeit scheint ein wissenschaftlich fundierter Platz für Pflegepersonen beliebig.

Im Folgenden sollen weitere Merkmale einer Pflegefamilie illustriert werden, die hinführend sein können, um diese Lebensform in ihrer Bedeutung und nach ihrem Auftrag zu verorten.

1.3.2 Motivation und andere Merkmale als Charakteristik einer Pflegestelle

Um eine Pflegeelternschaft zu definieren und damit eine gelingende Basis für eine Zusammenarbeit der Beteiligten an einem Pflegearrangement herzustellen, haben Forschende Kenntnisse über Motive von Pflegepersonen zusammengetragen. Diese bilden – so die Annahme - hilfreiche Erklärungsmuster ab und bieten Ansätze für derartige Konzepte zur Interaktion während einer Inpflegenahme. Das Wissen darum unterstützt u.a. Fachkräfte in ihrem Beratungsauftrag. Personen, die sich zur Aufnahme eines Pflegekindes entscheiden, wird eine bestimmte (bewusste oder unbewusste) Motivation unterstellt. In den Gründen für oder gegen eine Aufnahme eines Pflegekindes, so die Vermutung, kann eine Charakteristik von und mit Pflegestellen bzw. Pflegepersonen herausarbeitet werden.

Erste diesbezügliche Untersuchungen wurden von Danziger (1930) und Dührssen (1958) durchgeführt. Danziger ging davon aus, dass das Wissen um die Beweggründe zur Aufnahme eines Kindes und deren Berücksichtigung, ein Pflegearrangement unterstützen (vgl. Danziger et al. 1930). Dührssen arbeitete in ihrer Studie heraus, dass Pflegemütter verstärkt neurotische Motive zur Aufnahme eines Pflegekindes drängen, etwa bei ungewollter Kinderlosigkeit (vgl. Dührssen 1974).

Blandow erschien eine Ergründung der Motivation ebenfalls wichtig, damit die Aufnahme eines Pflegekindes nicht andere Zwecke als den der guten Betreuung eines Pflegekindes erfüllt

(z.B. Befriedigung eines Selbstkonzeptes) (vgl. Blandow 1972: 66f; Blandow 2004: 130). Er bezieht sich mit seinen Ergebnissen auf die vorgenannten Studien.

In diesem Zusammenhang hat Kaiser nach Literaturrecherche und eigener Arbeit mit Pflegeeltern sechs Kriterien herausgearbeitet, die erklären sollen, warum sich Pflegepersonen zu einer Aufnahme eines Pflegekindes entschließen. Die Ergebnisse sind unter dem Aspekt unbewusster Haltungen in Verbindung mit geäußerten Haltungen sowie gesellschaftlichen Strömungen zu lesen:

- *„das Erlebnis mangelnder familialer Funktionstüchtigkeit; das Bedürfnis 'Familie zu leben',*
- *die Verbesserung der Funktionstüchtigkeit der eigenen Paarbeziehung, wobei Gefühle der Inhaltslosigkeit und der Wunsch nach Bereicherung des Lebens und der Paarbeziehung eine Rolle spielen können,*
- *tradierte Moralvorstellungen von Familie (z.B. Großfamilie, ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, tradierte Aufgabenverteilung innerhalb der Familie),*
- *die Unmöglichkeit (weitere) eigene Kinder zu bekommen (z.B. Unfruchtbarkeit, Krankheit, zu hohes Lebensalter der Frau),²⁸*
- *ein „soziales Verantwortungsbewusstsein“ (z.B. eigene Berührung mit einer konkreten Notlage, 'neurotisches' Helfermotiv, gesellschaftspolitische Überzeugung), auch in Verbindung mit der Suche nach einer sinnvollen Beschäftigung innerhalb der eigenen Häuslichkeit“ (Kaiser 1995: 68).*

Allen Pflegepersonen kann eine *„besondere 'Geneigntheit' für Kinder, eine besondere Neigung zu einem traditionellen Familienleben“* unterstellt werden. Dies wird eher als den Prozess unterstützend angesehen, als dass er eine Unterbringung eines Pflegekindes behindert (Blandow 2004: 132). So steht eine Bedeutsamkeit im Fokus, dass die jeweiligen Pflegekinderbewerber ihre persönlichen Gründe reflektieren und einen Umgang damit schaffen, der das familiäre System und die Erziehung der in der Familie vorhandenen Kinder unterstützt. Die Ausrichtung ist verstärkt an Defiziten der betreffenden Personen orientiert, weniger an deren Fähigkeiten. Der Fachdiskurs hat sich inzwischen jedoch erweitert und beinhaltet einen Ansatz, der sich an den pflegefamiliären Ressourcen ausrichtet (vgl. Ressourcenmobilisierungsmodell von Jespersen 2011: 178f). Erzberger kommt mit der Strukturuntersuchung in niedersächsischen Pflegekinderdiensten zu ähnlichen Ergebnisse (vgl. Erzberger 2003; siehe Kapitel 1.1.1).

Empirische Untersuchungen aus Großbritannien kommen vorerst zu ähnlichen Ergebnissen in der Motivation zur Aufnahme eines Pflegekindes. Pflegepersonen versprechen sich einen – in der Regel den Pflegeeltern nicht bewussten – Gewinn. Dieser kann sich z.B. in einem gesellschaftlichen Status zeigen oder in finanzieller Verbesserung/ Versorgung (vgl. Sinclair et al. 2004: 171).

Ähnlich wie in den USA liegt in Großbritannien eine Anzahl an Studien vor, die die Fremdunterbringung von Pflegekindern und deren Umstände untersucht haben. Für die

²⁸ Die niedersächsischen Untersuchung über Strukturen der Vollzeitpflege hat u.a. ergeben, dass ca. 33% der Pflegeeltern ursprünglich Adoptivbewerber waren (vgl. Erzberger 2003: 153)

vorliegende Untersuchung sind die benannten Erhebungen über Pflegeeltern von Sinclair et al. interessant.²⁹

Sinclair und sein Team gingen vorerst der Frage nach, ob und wie Pflegefamilien zu definieren sind. Er wollte wissen, ob es typische Merkmale gibt, die Pflegepersonen von Normalfamilien unterscheiden. Dabei stellte er die These auf, dass näheres Wissen über eine Pflegefamilie, in Abgrenzung zur Normalfamilie, die Arbeit von Pflegeeltern und deren Betreuung durch Fachkräfte erleichtern kann. Ziel seiner Studien war es, eine Grundlage zu schaffen, die dem permanenten Mangel an Pflegefamilien entgegen wirkt und gelingende Pflegestellenunterbringungen befördert.

Sein Ansatz - basierend auf einem Wissen darüber, was Pflegestellen charakterisiert – stellt die Wünsche als zentrales Merkmal dar. Er ging davon aus, dass Pflegepersonen gezielte Motivationen zur Aufnahme von Pflegekindern haben, die zu respektieren sind. Diese individuellen Bedürfnisse der Pflegeeltern und das Zufriedenstellen ihrer Lebensumstände im Zusammenleben mit fremden Kindern stehen demnach zentral neben den elementaren Bedürfnissen des aufzunehmenden Kindes. Unter diesen Umständen schlussfolgerte er, könnten die Belastungen in Pflegestellen minimiert und die Stressbewältigung optimiert werden. Zufriedene Pflegepersonen, so seine These, sind eher bereit, die Arbeit am Pflegekind weiterzuführen und auch hohe Belastungen mitzutragen (vgl. Sinclair et al. 2004). Auch Gassmann belegt anhand ihrer Untersuchung, dass Zufriedenheit während des Pflegeprozesses für Pflegepersonen im vorbenannten Zusammenhang bedeutsam ist (vgl. Gassmann 2010).

Sinclair's Ansatz bezieht die Überlegungen von Blandow und Danziger ein. Er versucht darüber hinaus wie auch Jespersen nicht problem- sondern lösungsorientiert zu argumentieren.

So belegt Sinclair mit seinen Untersuchungen, dass Pflegeelternschaft unabhängig von den tatsächlichen Verhältnissen gelebt wird, das heißt, ob Pflegeelternschaft gelebt wird, vollzieht sich unabhängig von bestehenden oder nicht bestehenden Belastungen. Pflegepersonen haben individuelle Motivationen, die – ähnlich wie Blandow und Danziger festgestellt haben – nicht mit der Unterbringungsproblematik an sich korrelieren. Die betreffenden Personen versprechen sich eine Verbesserung ihrer gegenwärtigen Situation. Diese Haltung ist nach Meinung des Forschers in die Einschätzungsbegutachtung aufzunehmen. Gelingende Unterbringungen haben sich nach seinem Verständnis daran zu orientieren. Die Gründe für die Aufnahme eines Pflegekindes müssen, neben den Formalkriterien, im Fokus der Bewerbung stehen. Diese sind nicht zu bewerten, sondern in den Arbeitsprozess einzubeziehen. Unter diesen Voraussetzungen heißt das, dass eine Einschätzungsbegutachtung im Anfangsprozess und damit die Entscheidung über eine Eignung für das tatsächliche Gelingen des Prozesses weniger bedeutsam sind. Der Fokus richtet sich

²⁹ Weitere nennenswerte Studien über Pflegeeltern oder Teilbereiche betreffend liegen vor von Gray and Parr, 1957, Bebbington and Miles 1990, Triseliotis et al., 2000; Farmer et al., 2002 (vgl. Sinclair et al. 2004: 12). Die Erhebungen weisen signifikant Ähnlichkeiten zu Sinclair's Forschungsprojekten auf, worin er seine Untersuchungen bestätigt sieht.

vielmehr auf die Pflegeeltern, ihre Wünsche und ihr Umfeld als auf sie behindernde Umstände.

Vor diesem Hintergrund werden Pflegestellen differenzierter betrachtet und aufgeteilt in Familien, die ein Kind aufnehmen und damit ihre Familie zur Verfügung stellen wollen. Sie begreifen sich während des Pflegearrangements verstärkt als (vollständige) Familie (foster family). Ein anderes Verständnis haben Personen, die diese Aufgabe vorrangig aus professioneller Sicht verstehen (foster carer). Diese Vorstellungen haben nicht die Integration des Kindes im Fokus, sondern deren Unterstützungsbedarf. Beide Formen hegen also unterschiedliche Ziele in der Ausübung und in ihrer Vorstellung einer Pflegeelternschaft (vgl. Sinclair et al. 2006).

In den USA steht die Motivation von Pflegepersonen weniger im Vordergrund einer auf Zusammenarbeit ausgerichteten Charakteristik. Der Fokus richtet sich bei einer angehenden Pflegestelle verstärkt auf das Familiensystem. Dies führt dazu, dass nicht nur die Fachkräfte die Pflegepersonen unterstützen. Die Betreffenden schaffen sich bereits vor der Aufnahme eines Pflegekindes ein beistehendes und zukünftig begleitendes Feld. Denn in den USA ist anhand von umfangreichen Studien belegt, dass eine gelingende Unterstützung für Pflegestellen während der Unterbringungszeit sich in intensiver Begleitung seitens der Jugendbehörden ausdrückt. Dies ist sowohl für die Pflegefamilie als Ganzes bedeutsam, als auch für die einzelnen Mitglieder (vgl. u.a. James 2005; Holland & Gorrey 2004; Delfabbrio, Friseur & Cooper 2001 Vogel 1999 in Chamberlain 2008).³⁰

International ist die US-amerikanische Forschung in diesem Bereich anerkannt und dient/ dient anderen Ländern als Grundlage ihrer Programmatik, Pflegeeltern auf ihre Aufgabe vorzubereiten (bspw. Schweden, England, Irland, Niederlande). Allerdings sind die kulturellen Besonderheiten stets in Rechnung zu stellen und die Ergebnisse nicht ohne Einschränkungen auf jede Gesellschaft übertragbar.

Für die Zusammenarbeit von Fachkräften und Pflegepersonen bedeuten diese Ergebnisse, dass die Motivationsuche sicherlich förderliche Wirkung hat. Sie darf den Blick nicht verstellen auf Ressourcen der Pflegepersonen, aber vor allem auf ein funktionierendes (familiäres) System.

Es kann also geschlossen werden, dass das Wissen um die Motivation von Pflegepersonen wichtig ist. Es findet jedoch in seiner Bedeutung nicht immer die Aufmerksamkeit der Fachöffentlichkeit. So verstärkt eine problemorientierte Ausrichtung eine rückwärtige Sicht

³⁰ Inzwischen wurde für die Arbeit in und mit Pflegepersonen anhand verschiedener Studien und auch disziplinübergreifend belegt, dass ein zuverlässiges und beständiges Programm für Pflegestellen die schwierige Phase der ersten Monate stabilisieren hilft (vgl. Westermarck et al., 2008; Fisher, Burraton & Birnen 2005: 65). Zudem ist belegt, dass eine schnelle Stabilisierung in einer Pflegefamilie mittels erhöhter Unterstützung für alle Beteiligten Abbrüche eher verhindert und somit verstärkt erfolgreiche Lebensläufe von Pflegekindern produziert (vgl. Chamberlain/ Leve/ De Garmo 2007, Chamberlain & Reid 1991, 1994, Eddy & Chamberlain 2000, Leve & Chamberlain 2004 in Chamberlain 2008). Weitere Studien, die sowohl die Bedeutung einer Pflegestelle als System berücksichtigen und die Bedeutung einer intensive Unterstützung von Pflegestellen herausstellen liegen vor durch: Rubin 2007 in Chamberlain; Fisher in Smith et al. 2010.

und den Blick auf Defizite in der Pflegestelle. Dies ist einerseits nicht hilfreich bei einer Verbesserung des Ansehens von Pflegeeltern und andererseits besteht bei einer derartigen Ansicht die Gefahr, dass die Verantwortung für das Gelingen einer Inpflegenahme überwiegend in der Pflegefamilie verortet wird.

Darüber hinaus zeigen sich die internationalen Forschungsbefunde weniger problemzentriert sondern zukunftsgerichtet. Probleme rücken erst in den Fokus, wenn in der Praxis akuter Handlungsbedarf entsteht, was Ristau-Grzebelko als eines der Ergebnisse ihrer Dissertation herausgestellt hat (Ristau-Grzebelko 2007 in Reimer 2017: 53). Bei dieser Vorgehensweise werden vorab Grenzen der innerfamiliären Unterstützungsmöglichkeiten für das Pflegekind und deren Ursprungsfamilie akzeptiert.

1.3.3 Verortung

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Merkmale über Pflegefamilien (am Beispiel Struktur, Motivation und familiäres System) und angesichts der Ergebnisse auch internationaler Untersuchungen ist die Pflegekinderhilfe, insbesondere für den Bereich der Bedeutung und Unterstützung von Pflegepersonen, reformbedürftig. Das heißt vorerst, dass vorhandene Forschungsergebnisse ihre Entsprechung im Aufgabenprofil der Fachkräfte finden müssen und der Auftrag der Mitarbeitenden im Bereich Pflegekinder eine fachliche Ausrichtung erhalten muss. So verbleiben in der Organisation eines Pflegearrangements immer noch wichtige (Entscheidungs-) Kompetenzen im Unklaren und damit dem Situationspragmatismus ausgeliefert.

Für ein verbessertes fachliches Handeln ist es förderlich, die Pflegefamilie deutlich(er) zu definieren und ihren Unterstützungsbedarf anzuerkennen. Bspw. ist zwar akzeptiert, dass die Passung, also die Auswahl einer Pflegestelle für ein Pflegekind und seine leibliche Familie eine sensible und bedeutsame fachliche Aufgabe darstellt, in der Durchführung dieses Auftrags ordnen sich die Fachkräfte jedoch Alltagszwängen und –pragmatismus unter. Angebracht wäre aber die Anerkennung des Matchings als fachliches Instrument mit bevorzugter Erfüllung.

Darüber hinaus sind regionale Verfahren im Umgang und in der Steuerung eines Pflegesettings zwar zu begrüßen, sie zeigen jedoch ihre Begrenzungen deutlich, indem es (weniger bedeutsamen) Spezialdiensten im Vergleich zu anderen (größeren) Sozialen Diensten nicht gelingt, erforderliche Veränderungen, wie bspw. forschungsbasierte Erkenntnisse, umzusetzen.

Ebenso besteht ein Auftrag an die politische Ebene. Es gilt Unklarheiten im (Pflege-) Elternrecht zu präzisieren, damit die Steuerung einer Inpflegenahme eindeutiger erfolgen kann und in der Folge eine Pflegefamilie einen realistischen Anspruch umsetzen kann, auf die Ausübung ihrer Aufgabe am Pflegekind. Dies sind gelingende Alltagsprozesse zu generieren und ein Bereithalten von Lösungsstrategien vor dem Hintergrund, ein Kind mit besonderer Biographie in der eigenen Familie zu begleiten und zu fördern, also Aufgaben, um die sich diese Personen mit ihrer Familie bewerben.

1.4 Zusammenfassung und erste Schlussfolgerung

In den vorangegangenen Kapiteln wurden verstärkt die Aufgaben der Fachkräfte in der Pflegekinderhilfe beschrieben, die diese auszufüllen haben, wenn sie mit Pflegepersonen zusammen arbeiten bzw. diese (vorab) in ihrer Entscheidung unterstützen, ob sie ein Pflegekind in ihrer Familie aufnehmen. Dazu ist der Personenkreis der Pflegeelternschaft intensiver illustriert worden, als eine Gruppe der Adressaten der Mitarbeitenden. Darüber hinaus ist deren Aufgabenprofil vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen, strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen aufgezeigt worden. Dies diente dem näheren Verständnis zur Beantwortung der Forschungsfrage. Sie soll bei der Klärung helfen, wie eine Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften und den Pflegeeltern im Sinne einer fachlichen Unterstützung am Beispiel von diesbezüglichen Bewerbungsgesprächen verbessert werden kann.

Angesichts dessen, dass für ein derartiges Vorhaben der persönliche Erstkontakt zwischen Fachkraft und Pflegeperson näher untersucht wurde, soll diese Interaktion vorerst konzeptionell dargestellt werden. Anschließend wird eine Einordnung der theoretischen Konzeptionen vor dem Hintergrund der oben diskutierten Bedingungen vorgenommen. Diese Ausführungen sollen ebenso zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen und anhand der beschriebenen Umstände die jeweiligen Vorstellungen und Sichtweisen und darüber hinaus auch die Vorgehensweisen verständlich machen.

I Exkurs Sozialpädagogische Erstgespräche in der Beratung und ihre Bedeutung für die Bewerbung von Pflegeeltern

Für eine gelingende Zusammenarbeit zwischen einer Fachkraft in der Pflegekinderhilfe und Pflegepersonen wurde anhand oben vorgestellter Studien aufgezeigt, dass die anfängliche Interaktion der Beteiligten für eine (gute) Ausrichtung einer zukünftigen Zusammenarbeit bedeutsam ist (siehe Kapitel 1.2.3). Das heißt, dass ein erstes (persönliches) Treffen einen produktiven Arbeitsprozess unterstützen kann. Angesichts dessen soll im Folgenden auf ein Erstgespräch eingegangen werden, das hier beispielhaft für die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern im Fachbereich Pflegekinder und Pflegeeltern steht und als zu untersuchendes Instrument genutzt wurde (siehe Kapitel 3). Dabei sollen die Strukturen und Merkmale und darauf beruhendes fachliches Handeln dieser Kommunikationsform beschrieben werden, um den Generierungsprozess einer Zusammenarbeit besser einordnen zu können.

I.1 Sozialpädagogische Erstgespräche in der Beratung

Im Folgenden soll dargestellt werden, wie ein sozialpädagogisches Erstgespräch fachlich erfolgt und welche methodischen Überlegungen sich dabei als Hilfsmittel anbieten. Dabei ist der Vorgang der Beratung ein empathischer und intellektueller Dialog, der seine Entfaltung erst im realen Beratungsprozess erhält. Daher greift es zu kurz, wenn die Instrumente der Methodik betrachtet werden, überdies sind diese hinlänglich beschrieben (z.B. Rogers, TZI). Wichtig ist dabei der Blick auf die Akteure, deren Rollen und ihre Zuschreibungen sowie die

Erfahrungen, die Einstellungen und das Verständnis der Beteiligten. Der Fokus liegt dabei verstärkt auf der Position der Fachkräfte, weil sie das Gespräch steuern und in ihrer Funktion als Expertin den Bewerbern gegenüber stehen. Das diesbezügliche Selbstbild verdient dabei besonderer Aufmerksamkeit, da es durch eigene Deutungsmuster nachweislich auf das Gespräch einwirkt.

Um den Status einer Pflegestelle zu erhalten, sind, neben den beschriebenen formalen Anforderungen, persönliche Gespräche zwischen den Mitarbeitern und den Bewerbern verpflichtend vorgeschrieben. Für den Ablauf und die Form gibt es weder gesetzliche noch sonstige methodische Vorgaben, so dass sich in den Pflegekinderdiensten jeweils eigene (regionale) Strukturen entwickelt haben, angelehnt an Methoden der sozialpädagogischen Beratung (siehe Kapitel 1.1.3 und 1.2.3). Das erste persönliche Treffen findet in der Regel als Dienstleistungsangebot und in behördlicher Atmosphäre des öffentlichen (oder auch des privaten) Trägers statt. Das übergeordnete Ziel dieses Treffens ist u.a., dass die Interessenten eine Eignungsbescheinigung als Pflegeeltern erhalten. Ein weiteres Ziel ist die Initiierung eines kommunikativen Prozesses, der die Bewerber in die Lage versetzt, eine ausgewogene Entscheidung für oder gegen die Aufnahme eines fremden Kindes zu treffen. Als methodische Merkmale können hierzu genutzt werden: die Informationsvermittlung, die Unterstützung (bei Entscheidung und Planung) und die Schaffung eines vertrauensvollen Gesprächsrahmens (vgl. Belardi et al. 2011: 33).

Sozialpädagogische Erstgespräche sind bisher wenig wissenschaftlich erforscht (vgl. Kähler 2015: 10). Eine einheitliche Methodik unter den Beratenden hat sich nicht entwickelt. Das hat dazu geführt, dass sich die Fachkräfte in der Praxis an ihrem jeweiligen Umfeld orientieren. Sozialpädagogische Erstgespräche definiert Kähler als *„Begegnungen zwischen Sozialarbeitern und Klienten mit der ausdrücklichen Anstrengung der beteiligten Personen: zu klären, ob es und inwieweit es mit welchen Zielvorstellungen zu einer Zusammenarbeit zwischen ihnen kommen kann – unabhängig von der Zeit, die sich Sozialarbeiter und Klient bereits kennen“* (Kähler 2009: 48).³¹

Aufgrund der besonderen Situation der ersten Begegnung sind die Handlungsabläufe aus sich heraus weniger strukturiert als in anderen geführten Gesprächen. Es treffen fremde Personen aufeinander und die (vorerst) einzige Gemeinsamkeit stellt das Ziel des Gespräches dar (hier: Status als Pflegeeltern erhalten). Mit dieser anfänglichen „Irritation“ in der Planung geht eine *„Fremdheit, Unsicherheit und Spannung“* auf beiden Seiten einher. Struktur- und sicherheitsgebend wird auf Höflichkeitsfloskeln und den so genannte smalltalk zurückgegriffen. Beides dient dem subjektiven Einordnen des Gegenübers und dem vorsichtigen Erkennen eines richtungsweisenden Rahmens (Kähler 2009: 22). Der Unterschied zu Alltagsgesprächen liegt in der gemeinsamen Zielrichtung.

³¹ Verschiedene Studien von Kurz-Adam (1996) und Sommerfeld (1996) haben u.a. ergeben, dass sich Sozialarbeiter an fremden Referenzsystemen orientieren. Sie passen sich selbst im sprachlichen Bereich dem jeweiligen System an, in dem sie ihre Aufgabe ausführen.

Das Ziel des ersten Kontakts sollte darin bestehen, dass ein Arbeitsbündnis angebahnt wird. Dabei werden Möglichkeiten und Grenzen miteinander ausgehandelt. Dies ist für die erste Orientierung und den weiteren gemeinsamen Prozess notwendig. Das Ganze ist vorläufig und nicht festgelegt (vgl. Faltermeier et al. 2003: 122, Prior 2008: 33; Widulle 2012: 73). Auch im weiteren Verlauf erfolgt ein ständiges Ausbalancieren und der jeweils individuelle Rahmen wird an dem des Gesprächspartners überprüft. Diese eher unbewusste Vorgehensweise hat Einfluss auf die Qualität des Gesprächsverlaufs. Darüber hinaus werden Erwartungen, Annahmen und Haltungen ausgetauscht, um eine einvernehmliche Arbeitsebene zu finden. Denn die Beteiligten müssen sich aufeinander einlassen (können) (vgl. Faltermeier et al. ebd.).

Ebenfalls leiten nichtsprachliche Informationen (z.B. Alter, Kleidung) die ersten Einschätzungen übereinander (vgl. Kähler 2009: 22). Des Weiteren suchen die Akteure nach verbindenden Elementen, nach ähnlichen Mustern für die gemeinsame Gestaltung (vgl. ebd.). Im Verlauf geht es darum, eine Übereinstimmung im Sinne einer gemeinsamen Deutung von Wirklichkeit für die Gesprächsinhalte herzustellen. Denn die jeweilige Vorstellung, also das eigene Bild und das subjektive Empfinden über die Inhalte und Verläufe des Gespräches, sind verschieden.

Ein Erstgespräch in der sozialpädagogischen Beratung wird durch Freiwilligkeit charakterisiert. Es ist dabei wichtig, dass diese Entscheidung jederzeit überprüfbar ist und widerrufen werden kann (vgl. Kähler 2016: 67).

In Bewerbungsgesprächen in der Pflegekinderhilfe besteht diese freiwillige Vorgabe jedoch nur eingeschränkt für die jeweiligen Beteiligten der Pflegekinderdienste und die Pflegeelternbewerber. Sie betrifft das Vorhaben, nicht jedoch die Auswahl des Personenkreises. Aufgrund von festgeschriebenen behördlich/ organisatorischen Zuständigkeiten ist den Akteuren ein Aushandeln über die zukünftige Zusammenarbeit nicht möglich. Das bedeutet, dass ein wichtiges Instrument für den zukünftigen Arbeitskontrakt entfällt. Dies kann Auswirkungen auf die Qualität des Umgangs miteinander, also den Aufbau des Vertrauensverhältnisses haben (vgl. Kähler 2009: 42 und 210). Für Interessenten um ein Pflegekind ist davon nicht weniger als die endgültige Einschätzung ihrer Geeignetheit abhängig.

Der Beginn des Gesprächs dreht sich also um das Aushandeln über die Art der Kommunikation, um die Interaktion, jedoch um Inhalte geht es noch nicht bzw. nur vordergründig (vgl. Kähler 2009: 60; Widulle 2011: 73f). Der Beziehungsaufbau wird dabei als sensible Schnittstelle zum Gelingen eines produktiven Arbeitsbündnisses gesehen. Ist dieser Verlauf in einen positiven Prozess eingetreten kann eine Bestandsaufnahme erfolgen (vgl. Faltermeier et al. 2003: 122). Das heißt, der Dialog über Inhalte kann nun beginnen (vgl. Kähler 2009: 53).

Über Erstgespräche in der Beratung kann weiter gesagt werden, dass sie aufgrund einer aktuell empfundenen Problemsituation erfolgen, deren Lösung sich der Adressat allein nicht zutraut. Er erwartet von der Fachkraft, dass sie ihm die notwendige Unterstützung zur Verfügung stellt, um die Notlage zu überwinden. Ist dies nicht möglich soll der Beratende mittels seiner fachlichen Methodik helfen, dass das Problem in den jeweiligen Lebensplan

eingebaut werden kann, so dass die persönlichen Lebensziele darauf ausgerichtet werden können (vgl. Widulle 2012: 30).

Für Pflegeelternbewerber trifft dies nur zum Teil zu. Sie kommen weder in einer persönlichen Krise, noch haben sie ein Problem.³² Sie bieten eine Dienstleistung an und stellen ihre Ressourcen, ihr Familiensystem zur Verfügung. Probleme würden sie für eine Eignung disqualifizieren. Das Erstgespräch ist daher nur teilweise ein Beratungsgespräch im oben beschriebenen Sinn. Es beinhaltet auf der einen Seite Informationen, die nicht unmittelbar mit den Akteuren der Familie zusammenhängen und außerhalb des Systems liegen. Auf der anderen Seite befinden sich die Bewerber in einer Überprüfungssituation ihrer familiären Verhältnisse, die ganz gezielt Wissen über das System ansammelt, analysiert und nach möglichen Schwierigkeiten sucht. Der letztgenannte Teil unterliegt u.a. dem Vorgehen in Erstgesprächen und unterzieht sich deshalb einer (in der Praxis der Jugendämter verstärkt problemorientierten) Prüfung.

Gestaltung der Anfangsphase

Die Anfangsphase sieht Prior als Schlüsselsituation für das Gelingen der weiteren Zusammenarbeit (Prior 2008: 32). Diese Bedeutung für besagtes Stadium ist für das Erstgespräch einer Pflegeelternbewerbung ebenfalls belegt (1.2.3). Dabei strebt die beratende Fachkraft eine gewisse Objektivität dem Adressaten gegenüber an. Prior beschreibt sie als „Wertfreiheit“. Dieses Merkmal versteht er als Nichtfestlegung auf absolute Bewertung. Denn eine Beurteilung ist immer auch eine Bewertung. Sie wird lediglich vor dem zu Beratenden zurückgehalten. Das bedeutet in der Praxis, dass der Fachkraft zwei sich ausschließende Kriterien als Orientierung dienen.

Darüber hinaus besteht bei den Teilnehmern aufgrund der individuell erlernten Muster eine eigene Vorstellung von Wirklichkeit (vgl. Müller in Rauschenbach 1997: 48). Den Fachkräften steht in ihrem Methodenrepertoire ein diesbezügliches Instrument zur Verfügung, das diese Unschärfe korrigieren hilft. Es handelt sich dabei um ein Fremdverstehen, einen „ethnographischen Blick“. Dabei greift der Beratende neben den oben beschriebenen Abläufen auf eine weitere Technik zurück, nämlich die Suche nach einer gemeinsamen Situationsdefinition. Erst damit gelingt eine Grundlage für ein erfolgreiches Erstgespräch (vgl. Faltermeier et al. 2003: 101 und 127).

Ist ein gemeinsames Muster nicht zu finden, führt das dazu, dass der Prozess zu stark von der Fachkraft geführt wird, die Beteiligten zu geringe Möglichkeiten der eigenen Gestaltung

³² Die sozialpädagogische Beratung in den Allgemeinen Sozialdiensten der Jugendämter ist an Adressaten ausgerichtet, die erzieherische Hilfen nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz erhalten. Diese sind verstärkt dem prekären Milieu zuzuordnen, so dass eine Ausrichtung auf problematische Familienkonstellationen und damit deren Defizitorientierung vorerst verständlich erscheint. Dieser Sichtweise soll hier jedoch nicht gefolgt werden, weil sie für die Pflegekinderhilfe wenig zukunftsweisend erscheint und zudem stigmatisiert.

erhalten und damit voraussichtlich nicht die Ziele anstreben werden, die nach Meinung der Fachkräfte zu verfolgen wären (vgl. ebd.: 102).

Darüber hinaus belegt eine empirische Untersuchungen, dass *„eine Situationsentfaltung für alle Beteiligten gleichermaßen nur dann zufriedenstellend (ist; A.K.), wenn die Akteure diesen Prozess für sich sinnstiftend erleben können“* (vgl. ebd.: 106). Hargens unterstützt die These und geht weiter, in dem er fordert, dass das *„Wohlbefinden unbedingt zu fördern ist“* und am Ende eines produktiven Aushandlungskontextes stehen muss (vgl. Hargens 2008: 38). Das heißt, wenn die beiden Parteien keine gemeinsame Handlungsgrundlage definieren, mit der sie sich als Akteure identifizieren können, verwirkt das Gespräch seine Möglichkeiten.

In der Pflegekinderhilfe stellt der Aufbau eines derartigen Vertrauensverhältnisses u.a. die Grundlage einer langen, zukunftsorientierten Zusammenarbeit dar. Treten Störungen beim gemeinsamen Aushandeln auf, werden die Bewerber zurückhaltend agieren und sich selbst und ihre familiäre Situation nicht oder nur teilweise öffnen (vgl. Kähler 2009: 32). Dies ist für den weiteren Verlauf aber erforderlich, denn die Eignungseinschätzung baut auf der Interaktion der Beteiligten auf. Spätestens mit der Aufnahme eines Pflegekindes treten durch dessen mitgebrachten Verhaltensproblematiken Störungen auf und bringen das bis dahin stabile Familiensystem an seine Grenzen, dass dann auf (vertrauensvolle) Unterstützung angewiesen ist.

Die Grundlage für eine störungsfreie Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Pflegeelternbewerbern ist daher bedeutsam. Gelingt dies nicht, werden die Pflegeelternbewerber *„tatsächlich oder scheinbar“* auf die Fachkraft eingehen. Da die Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit eines der Eignungsanforderungen an Pflegepersonen darstellt, ist ihnen der Weg über Ablehnung nicht möglich (Kähler 2009: 30; vgl. Belardi et al. 20011: 78).

Erst wenn eine für alle Seiten sinnhafte Definition gefunden ist, geht das Gespräch in eine neue Phase über. Das heißt in der Folge, dass inhaltliche Faktoren thematisiert werden können. Das Gespräch beinhaltet bis zu diesem Zeitpunkt verstärkt Struktur- und Orientierung gebende Merkmale.

Rollenverteilung

Die Rollen im Erstgespräch sind eindeutig verteilt. Es gibt den Beratenden als Experten und den Adressaten als Laien. Über diese zugeschriebenen Rollen, die leicht identifizierbar erscheinen, haben beide Seiten ihre ganz eigene Interpretation und ihre eigene Bedeutungszuschreibung. Diese besteht aus Lebenserfahrungen, inneren Normen und Vorannahmen. Das bedeutet, dass die grundsätzliche Rollenverteilung von den Akteuren anerkannt, die Akzeptanz der Rollen an ihren Grenzen aber noch zu definieren ist. Die jeweiligen Erwartungen aneinander sind Hauptbestandteil der vorliegenden Untersuchung und werden in Kapitel 3 näher beschrieben.

In seiner Studie, die Jugendamtsmitarbeiter und Herkunftseltern während der Hilfeplanung untersucht, beschreibt Faltermeier die Position einer Fachkraft folgendermaßen: *„Sie erlebt*

sich in einer solchen Situationsentfaltung als sozialpädagogischer Experte, der auf ein gesellschaftlich erteiltes Mandat für sein fachliches Handeln und auf die Mächtigkeit des Amtes zurückgreifen kann“ (Faltermeier et al. 2003: 102f). Das bedeutet, dass sich die Beteiligten - neben dem Wissensgefälle – auch hierarchisch nicht auf einer Ebene begegnen. Es besteht ein Statusgefälle. Der Inhalt ist normativ und damit orientiert sich die Fachkraft an den gesellschaftlich akzeptierten und zusätzlich an den eigenen Werten. Dieser unausgesprochene Faktor ist im Gespräch präsent und hat Auswirkungen auf den Umgang miteinander. Es wird auch als *“symbolische Macht“* bezeichnet (ebd.). Dabei liegt dieses Phänomen vordergründig in der Verantwortung der Fachkraft, denn diese führt und steuert das Gespräch (vgl. Kähler 2009: 43).

In der Pflegekinderhilfe verstärken die kommunikativen Inhalte das vorhandene Gefälle. Von den Bewerbern wird erwartet, dass sie sich einer kritischen Überprüfung ihrer gesamten Lebenslage und -leistung stellen. Sie legen ihre Vorstellungen über gesellschaftliches Handeln und Moral dar und verantworten diese. Darüber hinaus legt die Fachkraft die Maßstäbe für die Bewertung fest.

Mehrere Untersuchungen haben im Berufsfeld der Sozialarbeiter in verschiedenen Bereichen, darunter auch im Jugendamt ergeben, dass deren Bewertungsmuster u.a. durch das Nicht-Vorhanden-Sein einer Qualitätsbemessung eher eigenen Vorstellungen entsprechen. Sie geben nicht die soziale Wirklichkeit des Adressaten wieder: *„Sie stützen sich in ihren praktischen Handlungen nicht auf das erworbene Wissen, sondern vielmehr auf ihr persönliches Interesse und Wissen vor der Phase des Studiums. Sie füllen ihre Wissenslücken nicht mit theoretischem Wissen aus der sozialpädagogischen oder erziehungswissenschaftlichen Literatur“* (Thole et al. 1996 in Ackermann 1999). Weitere Studien durch Ackermann bestätigen, dass die Mitarbeiter ihr theoretisches Wissen nur teilweise nutzen. Die eigenen Deutungsmuster (beruhend auf eigenen Erfahrungen, Bildern und Lebenszusammenhängen in ihrer jeweiligen Eigenbedeutung) dienen ebenso der Einordnung für eine erste Diagnose. Daneben unterliegt die Rolle der Fachkraft Strukturzwängen in Organisationen und deren institutionalisierten Ablaufmustern (vgl. Faltermeier et al. 2003: 118). Sie ist eingebunden in Fachabteilungen, die wiederum ihre Arbeitsabläufe und Verpflichtungen miteinander festgeschrieben haben (vgl. Kähler 2009: 25).

Ebenfalls begrenzen z.B. örtliche und zeitliche Vorgaben den Handlungsspielraum. Das bedeutet, dass auszuhandelnde Kriterien vorab immer auf ihre jeweilige Praktikabilität vor Ort, also strukturelle und organisatorische Grenzen überprüft werden müssen und das Ziel auch daran zu orientieren ist.

Des Weiteren übernimmt die Fachkraft die aktivere Rolle. Auf Grund des Arbeitsauftrages und der Position leitet sie das Gespräch (vgl. Faltermeier et al. 2003: 145). Das beinhaltet die Verantwortung dafür, Schlüsselsituationen als diese zu identifizieren (z.B. Bereitschaft, in Interaktion zu gehen) und das weitere Vorgehen daran auszurichten. Das heißt weiter, dass das aktive Bemühen um eine gemeinsame Deutung des Gesprächsinhaltes und der -ziele vorrangige Aufgabe besagter Fachkraft ist.

Unter diesen Voraussetzungen ist es erforderlich, dass sich die Mitarbeitenden in der Pflegekinderhilfe ihrer normativen Verbundenheit mit der Behörde bewusst sind und darüber hinaus entgegen ihrer gefühlsmäßigen Neigung auf sozialpädagogische Erkenntnis setzen.

Konstruktion von Wirklichkeit und ihre Bedeutung im Erstgespräch

Wie oben beschrieben dient das Erstgespräch dazu, das Ziel eines in die Zukunft gerichteten Arbeitskontraktes gemeinsam zu definieren. Dazu ist es erforderlich, eine Vertrauensbasis zwischen Mitarbeitern und ihren Adressaten zu generieren. Dies ist ohne Akzeptanz, einer Form von Sich-Verstanden-fühlen der Gesprächsbeteiligten, nicht möglich (vgl. Kähler 2009: 70 und 235). Verschiedene genannte Studien belegen, dass ohne diese Basis die Adressaten weniger bereit sind, aktiv mit zu arbeiten und sich anderen, also ihnen fremden Lösungen, nicht öffnen.

Daher ist es zur Herstellung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit notwendig, dass sich die Fachkraft auf die Ebene der Adressaten begibt. Sie verfügt über eine theoretische und methodische Handlungskompetenz, die u.a. bei der Einordnung der Informationen und der Zielfindung behilflich ist. Daneben sind Werte, Normen, gesellschaftliche und kulturelle Leitmuster richtungsweisend.

In den letzten Jahren verschwimmen diese als verbindlich geltenden Rahmen, die ein gemeinsames Verständnis des Beratungsprozesses und damit eine Grundlage der Zusammenarbeit erst ermöglicht hatten. Das Selbstverständnis von Lebensweltorientierung ist nicht mehr vorhanden (vgl. Thiersch in Rauschenbach 1997: 11). So bestand früher bspw. eine Familie aus Mutter, Vater und Kindern. Nunmehr gibt es viel mehr und grundverschiedene akzeptierte Formen von Familie. Eine Definition wird damit immer schwerer (siehe Kapitel 1.3.1). Ähnliche Unschärfen sind bei der Definition von Rollen und deren Verhaltenszuschreibungen zu beobachten. Daneben bestimmen inzwischen ausdifferenzierte und nicht überschaubare Systeme (z.B. Rechtssystem, Schulsystem) das Zusammenleben und die Vorstellung, wie diese auszufüllen sind. Die historisch gewachsenen Abgrenzungen weichen auf (ebd.: 15). Die neueren Systeme sind aufgrund ihrer Komplexität nicht mehr austauschbar und können daher die Aufgabe anderer nicht übernehmen. Sie haben aber indirekt Einfluss auf andere Systeme, so dass sie nicht vernachlässigt werden dürfen (z.B. Beurteilung einer Situation vor einem rechtlichen oder organisatorischen Rahmen). Das bedeutet, dass es für die Mitarbeiter heute unvergleichlich schwieriger ist, eine gemeinsame Form von Wirklichkeit mit den Adressaten herzustellen. Denn die individuelle Sichtweise setzt ganz eigene Prioritäten und schließt damit andere aus (vgl. Kleve 2003: 68). Für das System „Soziale Arbeit“ besteht damit ein massives Abgrenzungsproblem, denn die diffuse Allzuständigkeit lässt die Grenzen auch an anderen (hier noch nicht beschriebenen) Stellen unklar werden oder gar auflösen.

Das bedeutet, dass eine Orientierung fehlt und damit eine Überprüfung oder Reflexion schwieriger ist. Auf Grund dieses Wegfalls ist ein zusätzliches Bemühen um eine gemeinsame Vorstellung von Wirklichkeit erforderlich (Hollstein-Brinkmann 1993: 166 und 174).

Dieses gemeinsame Konstrukt muss erst erschlossen werden, denn die Beteiligten verfügen über völlig unterschiedliche Handlungs- und Wissenslogiken, die aus der eigenen Erfahrung, den eigenen Annahmen und Lebensbildern und Systemen bestehen (vgl. Kleve 2003: 25).³³

Watzlawik et al. differenzieren Wirklichkeit in zwei Kategorien: die erste Kategorie kann anhand von äußeren Rahmen relativ unproblematisch festgelegt werden (z.B. Ort, Zeitpunkt). Dies stellt die „*Kategorie erster Ordnung*“ dar. Die zweite Form beschreibt Wirklichkeit als „*subjektive, soziale, kulturelle oder ethische Bedeutungs-, Sinn-oder Wertgebung*“ (Watzlawik et al. 1969: 142f). Nach dieser Beschreibung ist eine genaue und differenzierte Zieldefinition auf der Grundlage gemeinsamer Wirklichkeit erforderlich (vgl. Kleve 2003: 31). Das bedeutet, dass die Überprüfung des gemeinsamen Wirklichkeitskonstrukts immer wieder erfolgen und ggs. neu auf das Ziel ausgerichtet werden muss.

Der Orientierungsrahmen, den Fachkräfte für ihre Deutungen von Wirklichkeit der Adressaten für sich nutzen, beschreibt Kleve als Selbstreferenz. Dies ist der Bezug aus sich selbst, den eigenen Bildern, Lebenserfahrungen und Vorstellungen.

Die o.g. Untersuchungen von Faltermeier bestätigen diese These. Ein erweiterter Rahmen als handlungsweisendes Instrument von Fachkräften ist das berufliche Selbstbild.

Dazu ergab eine Untersuchung an Sozialarbeitern in Jugendämtern von Schweikart und Franzke ein übereinstimmendes Bild. „*Sie identifizieren sich mit ihren Klienten bezogenen Tätigkeiten und empfinden die Einbindung in eine Verwaltungsstruktur häufig als lästige Pflicht. Die Beziehungsarbeit mit den Klienten ist der zentrale Bestandteil im beruflichen Selbstbild ... Diese Interaktionen gelten als die eigentliche Arbeit*“ (Schweikart/ Franzke in Ackermann, 2007).

Trotz dieses gemeinsamen und übergeordneten Berufsethos hat Sommerfeld in seiner Studie belegt, dass die berufliche Identität von Sozialarbeitern wenig ausgeprägt ist (vgl. Ackermann 2007: 4). Diese Formen der Orientierung in der sozialen Arbeit und in (Erst-) Beratungsgesprächen sind in den vergangenen Jahren in Veränderung begriffen (bspw. durch Standardisierungen des Auftrages am Kinderschutz).

I.II Fazit und Bedeutung für die Erstgespräche im Einschätzungsverfahren

Sozialpädagogische Erstgespräche unterliegen fachlichen Regeln und methodischem Handeln. Die bedeutsamsten Inhalte dabei sind die Informationsvermittlung durch die Fachkraft und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen den Gesprächsbeteiligten, das eine potentielle Zusammenarbeit vorbereiten soll. Dabei verfolgen die Beteiligten zunächst ein

³³ Um die jeweilige Sichtweise wird auch im Fachdiskurs gerungen: „*Jede Form der Weltsicht, ob auf der Ebene einer Gesamtkultur, einer ... Lebenswelt ... (hat) ihren eigenen Wert, ihre eigene Wichtig-und Richtigkeit*“ (Bardmann et al. in Kleve 2003: 78). Das bedeutet, dass die jeweils individuelle Wahrnehmung von Wirklichkeit mit der Wahrnehmung des Gegenübers abgeglichen werden muss. Ein gemeinsam konstruiertes Wirklichkeitsmuster entsteht. Demgegenüber geht Petzold davon aus, dass es „*die Wirklichkeit nicht gibt. Es gibt nicht die Methode, sondern es gibt das Bemühen, die komplexe Realität aus verschiedenen Perspektiven zu erfassen*“ (Petzold 1997 in Kleve 2003).

gemeinsames Ziel. Dieses ist noch nicht konkret festgelegt, sondern wird in wechselseitiger Interaktion ausgehandelt oder auch ausbalanciert. Derartiges Vereinbaren erfolgt vorerst vor dem Hintergrund von organisationalen Rahmenbedingungen und einem fachlichen Selbstverständnis der Beratenden. Die Gesprächsbeteiligten sind aufgefordert, eine gemeinsame Definition von Wirklichkeit herzustellen. Dabei ist besonders die Fachkraft gefordert, die das Gespräch aufgrund ihres Auftrages, ihrer Position und ihrer Expertise aktiv steuert.

In der Praxis der Sozialen Arbeit sind Gespräche in der Regel an Problemen und krisenhaften Situationen ausgerichtet, deren Lösung sich den Adressaten akut nicht erschließt. Diese erwarten eine diesbezügliche Unterstützung bzw. Beendigung der prekären Lebenslage. Ein Erstgespräch in der Pflegekinderhilfe verfolgt jedoch andere Ziele. Das Erstgespräch in der Pflegekinderhilfe ist ausgerichtet auf selbstbewusste Akteure, die sich mit einem als gelungen empfundenen Lebenskonzept bewerben. Eine Lebenskrise und deren Darlegung würde ihre zukünftigen Planungen als Pflegestelle behindern. Die Bewerber sind – neben der Informationsvermittlung - eher daran interessiert mögliche Ziele miteinander abzustimmen und sich gemeinsam auf ein zu konstruierendes Arbeitsbündnis zu einigen. Denn ohne gemeinsame, für die Pflegestellenbewerber sinnstiftende Ausgangsbasis zur Aufnahme eines Pflegekindes, werden sie ihr Angebot an eine Zusammenarbeit zurückhalten. Eine andere Möglichkeit besteht u.a. darin, dass sie die vereinbarten Ziele nach eigenen Vorstellungen umsetzen.

Daher ist es im Anfangsprozess wichtig, dass die Fachkraft im Erstgespräch ein Aufeinander-Zugehen besonders fördert und ansteuert. Ihre Gesprächsbeteiligten müssen weiterhin davon ausgehen können, dass ihre Bewerbung für sie einen Nutzen, eine Bedeutung haben. Dazu ist es die Aufgabe der Mitarbeiter, Schlüsselsituationen zu identifizieren. Dies sind Themen, bei denen die Bewerber und die Fachkraft über Bedingungen und Handlungsweisen eines Pflegeprozesses übereinkommen. Darüber hinaus sind Vereinbarungen auf dem Weg zu einer positiven Eignung bedeutsam und zu besprechen.

Zusätzlich stellt es sich als schwierig dar, dass den Mitarbeitenden neben methodischen Instrumenten für Erstgespräche klare Merkmale über Pflegestellen nicht zur Verfügung stehen. Denn die überwiegend regionalen Rahmengebungen und unscharfe Beschreibungen von Pflegestellen und deren Aufgaben erschweren konkrete Zielvereinbarungen. Es kann also weniger auf belegbare Kriterien zurückgegriffen werden. Daher erscheint es umso wichtiger, dass die Pflegepersonen prominent im Fokus des Gesprächs stehen und beteiligt werden u.a. an den zukünftig einzufordernden Handlungskonzepten, einem erzieherischen Aufgabenprofil oder an einem Unterstützungsbedarf für die besagte Pflegefamilie.

In der vorliegenden Untersuchung – so viel kann vorweggenommen werden - befassen sich die Mitarbeiterinnen weniger direkt mit den Bewerbern, deren Erziehungskompetenzen und Vorstellungen über ein zukünftiges Pflegearrangement. Sie beschreiben vielmehr verstärkt die Situation der Geburtseltern und deren Rechte während einer Inpflegenahme. Gründe dafür sind vorerst nicht erkennbar.

So kann festgehalten werden, dass einem Erst- oder Eingangsgespräch in der Pflegekinderhilfe eine zentrale Bedeutung zugewiesen wird (siehe Kapitel 1.2.3). Den Fachkräften stehen dabei methodische Instrumente zur Verfügung, die sie vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen anwenden. Für diese Aufgabe scheint es hinderlich, dass u.a. definierte Merkmale von Pflegestellen nicht oder wenig vorhanden sind und dass es an übergeordneten Konzepten für eine diesbezügliche Eingangsberatung fehlt. Ebenso unterstützt der gesellschaftliche Wandel nicht, dass klare Arbeitskontrakte verfasst werden bspw. darüber, dass veränderte Kontakte zwischen der leiblichen Familie während eines Pflegeprozesses im Vorhinein akzeptabel festgelegt werden. Benannte Kriterien arbeiten einem aufeinander Zugehen und einer gemeinsam zu erstellende Konzeption entgegen.

Vor dem Hintergrund der dargelegten Voraussetzungen ist die in Kapitel 3 vorgestellte Untersuchung durchgeführt worden. Dies ist eine ethnographische Erhebung, die Erstgespräche zwischen Mitarbeitenden in Pflegekinderdiensten und Pflegestellenbewerbern aufgezeichnet hat. Sie geht anschließend der Frage nach, welche Erwartungen die Fachkräfte an zukünftige Pflegepersonen haben und welche Unterstützungsmöglichkeiten sie ihnen zur Verfügung stellen und damit der Ermittlung, wie eine angehende Zusammenarbeit hergestellt wird.

2. Forschungsmethodologie

Im Folgenden wird die theoretische Planung und Durchführung (Methodologie) des Forschungsprojektes dargelegt.

2.1 Methodisches Vorgehen

Das nachfolgende Kapitel widmet sich dem methodischen Vorgehen in Verbindung mit der qualitativen Studie, dem eigens durchgeführten Forschungsprojekt. Anschließend wird der Forschungsprozess näher beschrieben und einfließend soll begründet werden, welche Methodik und Technik Anwendung findet und warum diese für das vorliegende Forschungsvorhaben sinnvoll war und ausgewählt wurde. Dabei werden erste Ergebnisse der Analyse sichtbar.

2.1.1 Methodischer Zugang

Wie in den vorangegangenen Kapiteln der Arbeit dargelegt sind Aufklärung in Form von Informationsvermittlung und fachliche Unterstützung von Pflegepersonen die Schnittpunkte, an denen sich die Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkraft und Pflegeeltern manifestiert, ihr gemeinsames Handeln aber auch notwendig macht. Vor diesem Hintergrund richtet sich meine Aufmerksamkeit im zweiten Teil meiner Arbeit auf die beteiligten Akteure und ihre erste persönliche Zusammenkunft. Wie oben ausgeführt wird das Erstgespräch zwischen Fachkraft und Bewerbern, die ein Pflegekind aufnehmen wollen, als bedeutsame Informationsquelle identifiziert. Hier werden Regeln für eine potentielle Zusammenarbeit aufgestellt. Diese, so soll vermutet werden, sind richtungsweisend für ein gemeinsames Agieren, während einer Unterbringung in Vollzeitpflege. Benanntes Handeln basiert auf einem

Agreement der beteiligten Akteure, das scheinbar strukturierten und transparenten Vorgaben folgt, möglicherweise aber aushandelbar ist. Es stellt seine Weichen durchaus beim ersten Zusammentreffen.

2.1.2 Entstehungshintergrund und Forschungsinteresse

Um den Status einer geeigneten und anerkannten Pflegestelle zu erhalten, ist es gängige Praxis, ein Auswahlverfahren zu durchlaufen (siehe Kapitel 1.2.3). Durch die hoheitlichen Funktionen des Jugendamtes und die rechtliche Stellung von Herkunftseltern gegenüber Pflegeeltern ist ein Gleichgewicht der verschiedenen Gruppen und deren Interessen nicht vorhanden. Hoheitliches Handeln wiederum ist gekennzeichnet durch ein Über- bzw. Unterordnungsverhältnis zwischen Staat und Bürger. Das Wissen um dieses komplexe Beziehungsgebilde ist unabdingbar für gelingende (Erziehungs-) Arbeit in der Vollzeitpflege.

Das Erstgespräch als Einstieg, als erster Schritt der Zusammenarbeit zwischen Pflegekinderdiensten und Pflegeelternbewerbern (später kommen die Herkunftseltern hinzu), also der beginnende Prozess einer Fremdunterbringung durch das Jugendamt soll hier im Mittelpunkt der Untersuchung stehen. Es soll der Frage nachgegangen werden, wie die Beteiligten des Einschätzungsprozesses eine Grundlage herstellen, die in Zukunft ein gelingendes Aufwachsen von Pflegekindern unterstützt und gleichzeitig ein günstiges Arbeitsverhältnis zwischen den Gesprächsbeteiligten generiert. Dafür ist eine Zusammenarbeit zu entwickeln, die gesetzlichen Erfordernissen unterliegt, organisatorische Rahmenbedingungen einbezieht und gleichzeitig individuelle Ansprüche und Erwartungen erfüllen soll.³⁴

Darüber hinaus beinhaltet das Erstgespräch eine erste Einstufung angehender Pflegepersonen durch Professionelle (siehe Kapitel 1.1), denn die Aufgabe der Mitarbeitenden besteht ebenso darin, dass sie einen Bewerberpool vorhalten. Das heißt, die Pflegepersonen werden auf ihre möglichen Kompetenzen überprüft, damit sie die zu erwartenden Erziehungsaufgaben an einem fremden Kind erfüllen können und ihr persönliches und familiäres System nicht überfordern. Ihre Wirkungen und Effekte zeigen sich nicht unbedingt im Eingangsprozess selbst, sondern unter Umständen sehr viel später.

So wird vorerst davon ausgegangen, dass die im Erstgespräch zwischen den Beteiligten kommunizierten Merkmale zur Zusammenarbeit Auswirkungen auf Pflege- und Lebensverläufe von Kindern und auf das (pflege-) familiäre System haben. Sie sind zumindest bedeutsam, für den Aufbau einer Zusammenarbeit zugunsten der Unterstützung eines zukünftigen Pflegesettings. Ob dieser Sachverhalt so zutrifft, ist allerdings nicht untersucht. Es

³⁴ Im ersten Teil der vorliegenden Arbeit wurde aufgezeigt, dass die konzeptuellen Quellen für eine Eignungsüberprüfung eher kritisch zu betrachten sind. Es bestehen vielfach Empfehlungen, die unterschiedliche Ansätze verfolgen: z.B. Empfehlungen der Länder (u.a. Bayerisches Landesjugendamt), wissenschaftsbasierte Vorschläge (u.a. Weiterentwicklung der Vollzeitpflege), Anregungen von übergeordneten Fachverbänden oder freien Trägern (u.a. PFAD Bundesverband; PiB, Pflegekinder in Bremen), aber auch örtliche Konzepte und Regionalstandards einzelner Jugendämter (u.a. PiK, Pflegekinder im Kiez gGmbH, örtliche Pflegekinderdienste)

bestehen neben den Kernmerkmalen zur Einschätzungsüberprüfung (z.B. finanzielle Ausstattung) weiche Merkmale (z.B. Erziehungskompetenzen der Pflegeperson), die einem Aushandlungsprozess und ebenfalls individuellen Annahmen unterliegen. Die Ausprägung, zu welcher Kategorie von Merkmalen etwas hinzugezählt wird, richtet sich nach der Messbarkeit.

Ziel meiner Untersuchung ist daher die Beschreibung subjektiver (und objektiver) Handlungen von Fachkräften der Pflegekinderdienste und Bewerbenden, während der beginnenden Einschätzungsüberprüfung als zukünftige Pflegeeltern. Beide Beteiligte bringen ihre individuelle Wahrnehmung in die Begutachtungssituation ein. Dabei soll der Schwerpunkt auf dem *„Verhältnis subjektiver Deutungen zu objektiv beschreibbaren Strukturmerkmalen untersuchter Handlungsumwelten“* liegen (Flick 1989: 135). Es soll Fragen nachgegangen werden wie bspw.: Welche Erwartungen haben die Akteure aneinander, was stellen sie her, was stellen sie gemeinsam her, wie wollen Sie zukünftig zusammen arbeiten und wie schaffen sie eine Basis für ein Handeln, dass ein positives Umfeld für eine Inpflegenahme bereit hält? Vorrangig soll der Frage nachgegangen werden, mit welchem Ziel sie eine Zusammenarbeit herstellen und anstreben. Die Ergebnisse sollen als Grundlage einer Prüfung dienen, in wie weit wissenschaftlich belegbares Handeln in Hinblick auf eine gelingende Zusammenarbeit bzw. eine unterstützende Eignungsfindung für Fachkräfte und Pflegepersonen vorliegt.

In dieser Untersuchung soll also ein beginnender Prozess beobachtet werden, der in der Lage ist, die Entwicklung und/ oder Veränderung von Verläufen und deren eigene Strukturen zu identifizieren und anschließend zu rekonstruieren (vgl. Flick 1989: 139). Im Verlauf des Erstgesprächs lassen sich - trotz der jeweiligen individuellen Ausrichtung - Kontraste, Gemeinsamkeiten oder Schlüsselsituationen herausarbeiten. Sie sollen zentral und dezidiert herausgearbeitet werden.

Es besteht darüber hinaus der Anspruch herauszufinden, wie der Beginn einer Bewerbersituation in der Regel abläuft (vgl. Flick 2010: 281). Dabei werden die strukturellen und organisatorischen Konditionen mit den handelnden Akteuren und ihren Wirk- und Deutungsmustern in Verbindung gebracht. Anschließend sollen die Ergebnisse in ihrer praktischen Umsetzung diskutiert sowie Ansätze für Verbesserungen erörtert werden.

2.1.3 Ausgewählte Forschungsmethoden

Grundsätzlich muss bei der Auswahl der Untersuchungsmethode berücksichtigt werden, dass qualitative Sozialforschung den Anspruch hat, Lebenswelten *„von Innen heraus“* aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben (Flick u.a 2004: 14). Lenz schreibt dazu, dass *„die Hoffnung auf ein für alle möglichen Fragestellungen einer interpretativen Sozialforschung anwendbares Auswertungsverfahren .. sich als Holzweg erweisen (dürfte)“* (Anm.: A.K.) (Lenz 1986: 144). Das heißt, dass jede gewählte Methode aus der qualitativen Sozialforschung die Lebenswirklichkeit nicht vollständig erfassen kann und daher die zu erwartenden Aussagen in ihrer Validität schwächen wird. Trotzdem kommt diese Möglichkeit der Untersuchung von Lebenswelt ihr näher als andere Erhebungen, die den Anspruch an belegbare Aussagen haben.

Für die oben beschriebene Untersuchung zur eingehenden Zusammenarbeit zwischen Fachkräften der Pflegekinderhilfe und Bewerbern um ein Pflegekind, wurden die

Gesprächsanalyse und zusätzlich die ethnographische Beobachtung gewählt. Letztere kam eher marginal zum Einsatz. Die Pluralität der Erhebungsinstrumente geht besonders auf soziale Wirklichkeit und ihr Entstehen ein. Die (nicht direkte) Beobachtung im Forschungsfeld versucht im Gegensatz zu anderen Methoden, wichtige Parameter, die im Umfeld der Untersuchung vorhanden sind mit einzubeziehen und nicht nur vorab festgelegte Schwerpunkte zu bewerten. Der Fokus liegt dabei auf der Interaktion der beteiligten Personen. Das Gespräch kann sich offen gestalten und wird nicht von außen strukturiert. Das durch die Transkription vollständig vorhandene Gesprächsmaterial wird also durch die Beobachtung angereichert und damit einer erweiterten Auswertung zugeführt. Diese Mischform wurde auf Grund der Annahme gewählt, dass das Handeln und Denken sich deutlicher abbildet, je weniger Signale von außen einwirken (vgl. Helderich 2004: 100).

Die Beobachtung wurde zusätzlich angewendet, um eine weitgehende „Gewinnung der Innenperspektive“ zu erhalten, „bei gleichzeitiger Systematisierung des Fremdstatus, der erst den Blick auf das Besondere im Alltäglichen und in den Routinen im Feld ermöglicht“ (Flick 2010: 291). In meiner Untersuchung soll - vor dem Hintergrund schon beschriebener wissenschaftlicher Erkenntnisse - ein angehender Arbeitsprozess zwischen Bewerbern um ein Pflegekind und Mitarbeitern in Pflegekinderdiensten dargestellt werden. Dieser ist neben formalen Kriterien abhängig von Variablen wie subjektiven Annahmen, Erfahrungen und Meinungen, aber auch Lebenseinstellungen und deren Herleitung und deren Umständen. Die Beobachtung in Kombination mit einer anschließenden Analyse des (transkribierten) Erstgesprächs, das keine äußeren Signale erhalten hat, kommt dem Verständnis eines Prozesses (hier: Herstellung eines Arbeitsbündnisses) in der Forschung sehr nahe (vgl. Flick 2010: 294).

Dabei ist anzumerken, dass die hier genutzten Methoden nicht in ihrer exakten theoretischen Grundauslegung angewendet werden sollen. Die ausgewählte Methodik wurde an den zu untersuchenden Gegenstand angepasst. Das heißt, dass das Maß der Anwendung des jeweiligen Verfahrens sich orientiert an der genannten Forschungsfrage, an den beteiligten Adressaten und den sie umgebenden Bedingungen.

Zu Ungunsten der Methode wird die Beeinflussung durch die eigene Teilnahme angesehen. Nach Expertenmeinung ist hier die Orientierung für den Forscher im Feld schwierig, da das methodische Vorgehen keine klare Abgrenzung ermöglicht. Darüber hinaus sind die Reflexion der eigenen Rolle, Nähe-, Distanzverhalten, Fragestellung sowie Beobachtung wichtiger, als bei anderen Konzepten (vgl. Agar 1980 in Flick 2010: 291). Durch meine langjährige Tätigkeit im Jugendamt ist die Beobachtung fremder Sachverhalte und deren Einordnung geschult und meine Rolle weitgehend reflektiert, so dass die subjektiven Auswirkungen vorhanden, aber geschmälert werden können. Darüber hinaus war beabsichtigt, nicht in das Geschehen einzugreifen, sondern den Fokus auf die Erzählungen und die Beobachtung als Forscherin zu legen. Dieses Vorgehen sollte dazu beitragen, äußere Einflussnahmen gering zu halten. Hervorzuheben ist, dass neben dem strukturierten Vorgehen die allgemeine Forschungshaltung offen bleibt, damit die Lebenswelt der zu Beobachteten möglichst unvoreingenommen erfahren werden kann (vgl. Flick 2010: 298).

Ich habe also Erkenntnisse angestrebt, die sich aus den verbalen Äußerungen der Akteure illustrieren lassen. Zusätzlich wurde das Instrument der Beobachtung genutzt, um Handlungen, Reaktionen und Überzeugungen, aber auch Interaktionen und deren Verläufe näher analysieren zu können.

2.2 Auswahl der methodischen Merkmale

2.2.1 Auswahl der Adressatengruppe

Kerngruppe der Untersuchung bildeten die Akteure eines Beratungsgesprächs zur Aufnahme eines Pflegekinds. Das waren einerseits Sozialarbeiter (o.ä. Berufsgruppen) als Fachkräfte in der Pflegekinderhilfe und andererseits die Interessenten an einer Pflegeelternschaft. Dabei sollen die Fachkräfte der Pflegekinderdienste (als ein Teil der Gruppe) im Auswertungsabschnitt der Arbeit als Experten betrachtet werden (in Anlehnung an die Instrumente des Experteninterviews, siehe unten). Damit meine ich Personen, die in besonderer Weise Verantwortung tragen für Verfahrensabläufe und deren Ausgestaltung sowie Akteure, die über „*privilegierte Zugänge zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse*“ verfügen (Meuser/ Nagel 2002: 443f). Als Experten wurden die Mitarbeitenden in ihrer Funktion angesprochen und Angelegenheiten privater Art blieben unberücksichtigt.

Darüber hinaus wurde erwartet, dass dieser Zugang zu den besonderen Aufgaben, Tätigkeiten und den sich daraus ergebenden Erfahrungen Rückschlüsse auf organisatorische oder institutionelle Kontexte geben könnte. Dabei ist zu unterscheiden zwischen „*Betriebswissen*“ des Experten einerseits und dem „*Kontextwissen*“ auf der anderen Seite. Ersteres gibt Auskunft über Abläufe im jeweiligen Arbeitsfeld und beinhaltet damit eher objekttheoretische Aspekte. Der Experte im kontextualen Rahmen ist Mit-Entscheidungssträger, stellt die zu untersuchenden Komplexe also selbst mit her. Die auftretenden Effekte und Annahmen sind vor diesem jeweiligen Hintergrund zu bewerten (ebd., S. 447).

Bei der zweiten Gruppe, den Bewerbern um ein Pflegekind, war es mir wichtig, ihre Sichtweisen, Erwartungen und Handlungen zu verstehen und diese im Kontext der Interaktion mit den Experten anzuschauen. Dabei war die besondere Situation der Bewerbung zu berücksichtigen. Es sollte also die Kommunikation der Akteure vor dem Hintergrund der eigenen Erwartungen und Muster (im Sinne einer eigenen Sinnkonstruktion) untersucht und deren Auswirkungen und Konsequenzen unter den sie umgebenden Voraussetzungen erfasst werden (vgl. Flick 2010: 387).

2.2.2 Festlegung des Datenmaterials

Vor der Durchführung der vorliegenden Erhebung wurden Merkmale festgelegt, um eine Verbesserung bei der Bearbeitung des Materials, im Sinne einer kontrastiven Maximierung der Daten zu erhalten. Ebenso diente diese Festlegung dazu ein Forschungsfeld zu schaffen, dass ein ausgewogenes, möglichst vielfältiges Spektrum an Bedingungen bereithält und damit den verbesserten Zugang zu einer Breite an Aussagen, Themen, aber auch Wissensbeständen abbilden kann (vgl. Reinders 2005: 134f). Dies waren

- Regionale Ebene (geographische Lage des Pflegekinderdienstes): für ein ausgewogenes Forschungsfeld war eine Streuung zwischen Großstadt, Kleinstadt und ländlichem Bereich von Vorteil. Der Mangel an Pflegeeltern unterscheidet sich in den benannten Regionen, was wiederum Auswirkungen auf das Verfahren haben kann, bspw. könnte der unterschiedliche Bedarf an Pflegepersonen die (nicht fixen) Eignungskriterien beeinflussen.
- Organisatorische Ebene (Trägerschaft): auf Grund unterschiedlicher Angebotsformen, die sich aus öffentlicher und freier Trägerschaft und kommunaler Struktur ergeben sind verschiedene Verfahrensweisen möglich. Auch hier können Auswirkungen auf die Zusammenarbeit vermutet werden.
- Personelle Ebene (Auswahl der teilnehmenden Pflegeelternbewerber): die Auswahl, zu welchem Gespräch die Untersuchung stattfindet, sollte einen hohen Grad an Zufälligkeit aufweisen, also von außen möglichst wenig beeinflussbar sein.

Ein Pretest diente dazu, das Bewusstsein für die Rolle der Forschenden zu schärfen und mögliche Fehler zu identifizieren und zu verändern.

Vor diesem methodologischen Hintergrund, also der Festlegung verschiedener methodischer Zugänge, die sich am untersuchten Themengebiet orientieren, soll im Folgenden das Auswertungsverfahren vorgestellt werden.

2.2.3 Auswertungsverfahren

Für den Auswertungsprozess war vorgesehen, dass dieser über ein hohes Maß an unverfälschten Daten verfügt. So konnte die Konzeptionierung der einzelnen Schritte bewusst offen gestaltet werden. Das Verfahren richtete sich an die gegenseitigen Erwartungen, Aufträge und Annahmen der Fachkräfte in den Pflegekinderdiensten einerseits und an die Interessenten um ein Pflegekind andererseits. Darüber hinaus sollte untersucht werden, wie die Beteiligten im interaktiven Prozess ihre Vorstellungen einbringen und ob und ggfs. wie sie eine (erste) Form der Zusammenarbeit entwickeln (vgl. Strauss/ Corbin 1990/1996: 50f).

2.2.4 Ausrichtung der Analyse

Das theoretische Sampling orientiert sich überwiegend an der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2003). Darüber hinaus wurden Überlegungen zur Methode des Experteninterviews einbezogen (vgl. Meuser/ Nagel 2002). Es wurde ein ständiger Vergleich angestrebt, der mit Unterstützung verschiedener Kodierungsverfahren genutzt wurde (vgl. Flick 2010: 386f; Mayring 2003; Strauss/ Corbin 1990/1996). Ziel war es vorerst, dass Datenmaterial einer Überschaubarkeit zuzuführen, also zu strukturieren und damit zur wissenschaftlichen Bearbeitung aufzubereiten (vgl. Flick 2010: 387).

Insgesamt bot diese forschungslogische Ausrichtung ein als offen explorativ bezeichnetes Vorgehen an. Das bedeutet, dass die gewählte Strategie eine Analyse ohne vorherige Festlegungen von Merkmalen oder Strukturen ermöglichte. Ein (forschungsbeabsichtigter) Rahmen entwickelte sich erst nach und nach, dann aber anhand eines sich aufbauenden und wiederkehrenden Musters, der sich aus den Inhalten der Gespräche herausbildete. Es sollte

also eine Offenheit gegenüber den Daten eingehalten und geschaffen werden, die möglichst lange die Vielfalt des Materials bereithielt und zusätzlich reduktionsvermeidend wirkte (vgl. Flick 2010: 27). Es wurde vermutet, durch diese Herangehensweise Neues und Unerwartetes zu erfassen.

Die besondere Behandlung und Betrachtung der Fachkräfte als Experten (Meuser/ Nagel 2002, siehe Kapitel 2.2.1) und die damit verbundene Perspektive war vor dem vorgegeben institutionellen Kontext, dem gesetzlichen, strukturellen und organisatorischen Rahmen und den damit ausgewiesenen Positionen angezeigt. Diese zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass die beteiligten Akteure sich nicht gleichberechtigt gegenüber treten und kommunizieren. Die Fachkräfte verfügen als Experten über ein spezielles Wissen, im Sinne einer „*professionellen Dominanz*“ (Kähler 2009: 45). Es standen sich bei dieser Untersuchung Personen mit privaten Anliegen und Personen, die fachlich agieren, gegenüber. Daher war ein zusätzlicher Blick notwendig, der die besondere Funktion der Akteure berücksichtigt und damit verbundene Handlungsspielräume verdeutlicht, aber auch bei der Erklärung ihrer Handlungen und Aktionen differenziert verstehen wollte.

2.2.5 Festlegung der Analysetechnik

Die für diese Studie gewählte Analysetechnik (überwiegend) nach Mayring verfolgt einen formalisierten Verlauf und erhält damit eine Systematik, die das Material möglichst vollständig zu erfassen weiß und es gleichzeitig strukturiert (vgl. Mayring 2003: 13) Zusätzlich wurde die Art der Durchführung unterstützt durch Techniken, die Flick vorschlägt. U.a. wurde die Ordnung des Materials nach dem Kodierverfahren vorgenommen (vgl. Flick 2010: 386, 394). Die Vorgehensweise orientiert sich damit an den besonderen Gütekriterien qualitativer Sozialforschung bzw. kommt ihnen nahe (vgl. u.a. Mayring 2003: 109f).

Das offene Kodieren, wie es die Grounded Theorie Methodologie nach Strauss und Corbin (1996) bzw. in seinem frühen Stadium nach Strauss und Glaser (1967) empfiehlt, wurde zu einer ersten Orientierung und Ordnung genutzt. Es diente vorerst dem Aufbrechen des Datenmaterials. Diese Auswahlstrategie, die davon ausgeht, dass möglichst ein geringes Maß an Bindungen vorhanden ist, wurde bewusst in den Anfängen der Auswertung angewendet. Im nachfolgenden Schritt sind die so zusammen getragenen Daten in Form von Textstellen anhand der Merkmale „Bedeutsamkeit der Inhalte“ und „Häufigkeit des Ansprechens“ untersucht. Es entstand eine erste Ordnung (vgl. Böhm et al. 1992 in Flick 2010: 388f). Diese unterstützte gleichzeitig dabei, dass die Fülle des zu untersuchenden Textes überschaubar wurde.

Im nächsten Schritt wurden die entstandenen Ergebnisse thematisch gebündelt und mittels o.g. Kodierleitfäden geordnet. Die Vorgehensweise richtete sich an dem vorgeschlagenen Kodierparadigma von Flick (vgl. 2010: 394) aus. Anschließend wurden die einzelnen Kodierungen näher definiert und anhand von Merkmalen zusammengefasst oder auch kontrastiv betrachtet. Das heißt, „*aus dem Material heraus werden Kategorien nach einem vorgegebenen Definitionskriterium entwickelt und der Text wird nach definierten Typisierungen und deren Ausprägungen untersucht*“ (Mayring/ Brunner 2007: 674). Dies bot sowohl einen Ausgangspunkt für weitere Fein- oder Tiefenanalysen, als auch schrittweise eine

Verdichtung von Mustern oder Merkmalen. Es wurde sowohl induktiv (vgl. Mayring/ Gläser-Zikuda 2008: 261), als auch deduktiv vorgegangen. Durch die Ordnung und die stetige Zuweisung der einzelnen Texte zu den Kategorien, wurde erstens eine Transparenz der Vorgehensweise geschaffen und zweitens die Generierung von neuem Material nachvollziehbar (vgl. Mayring/ Brunner 2007: 676).

Eine weitere thematische Ordnung bildete die dritte Reduzierung der Daten. Hier entstanden erste Typisierungen, die unter Oberbegriffen als Erwartungen beteiligter Akteure zusammengefügt wurden. Mit zunehmender Bündelung des Materials wurden die Inhalte anschließend weiter verdichtet und neue (Unter-) Kategorien gebildet. Entsprechende Ergebnisse der Aussagen wurden maximal verdichtet und anschließend einer Abstraktion zugeführt. Diese stellten eine Grundlage dar, um erste Thesen zu formulieren und diese anhand der Textsequenzen erneut zu analysieren.

Der Prozess des dialogischen Vergleichs von einzelnen, prägnanten Sinnabschnitten erbrachte keine Muster, die in Bezug auf die Forschungsfrage weitergehende Erkenntnisse bereit hielt, auf die Herleitung einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage bzw. die Zielausrichtung auf ein entstehendes Arbeitsbündnis. Es zeigte sich vielmehr für die Arbeit der Fachkräfte die schon benannte und bekannte Vielfalt der Handlungsweisen in den Pflegekinderdiensten (siehe Kapitel 1.1.3). Für die Bewerber fokussierte sich ihr Vorhaben heraus, das Ziel, Pflegeeltern zu werden, strikt und planvoll zu verfolgen. Erwähnenswert ist für die potentiellen Pflegepersonen dabei die Vehemenz und Ernsthaftigkeit, mit der sie ihr Vorhaben angegangen sind und vorangetrieben haben (siehe Kapitel 3.1.2).

Darüber hinaus sind die Gespräche in ausgewählten Sinnabschnitten miteinander verglichen worden (z.B. Motivation der Pflegeperson und deren Bedeutung für die weitere gemeinsame Zusammenarbeit; Position der Beteiligten). D.h., *„inhaltlichen Kriterien sind aufgebrochen, sowie typisierende Strukturen untersucht worden“* (Mayring 2002: 85f). Diese verschiedenen analytischen Zugänge wurden nur insofern in die Studie integriert, als dass erste Ideen für theoretische Konzeptualisierungen entstanden. Im Verlauf der weiteren Untersuchung hatten sie keine Bedeutung mehr.

2.2.6 Sampling

Für die vorliegende Erhebung wurden Bewerbungsgespräche um die Aufnahme eines Pflegekindes beobachtet. Dies erfolgte in sechs Pflegekinderdiensten aus kommunaler Trägerschaft und einem Pflegekinderdienst eines freien Trägers. Sämtliche Untersuchungen sind in Niedersachsen durchgeführt worden.

Vor dem Hintergrund des oben beschriebenen Forschungsdesigns sollte der Frage nachgegangen werden, ob und wie die Fachkräfte in der Pflegekinderhilfe und Pflegeelternbewerber eine Grundlage für ein evtl. gemeinsames Handeln entwickeln. Dazu wurden drei städtische und zwei ländliche Pflegekinderfachdienste, sowie eine mittelgroße Stadt mit Kreisgebiet angefragt. Alle kontaktierten Mitarbeiterinnen sagten ihre Teilnahme zu. Zwei der so ausgewählten Pflegekinderdienste lagen örtlich im Bereich mittelgroßer Städte in Niedersachsen und drei waren örtlich in einer Kreisstadt angesiedelt, sowie ein Dienst als

Mischform. Der Pretest erfolgte in einer kreisfreien Stadt. Das vorab definierte Merkmal („regional“) konnte eingehalten werden.

Fünf Spezialdienste gehörten zu einem öffentlichen- und ein Fachdienst zu einem freien Träger der Jugendhilfe (in Anlehnung an die dort bestehenden Verhältnisse). Die Auswahl der Bewerber sollte möglichst randomisiert erfolgen und nicht gelenkt werden durch die Fachkräfte. So wurde als Merkmal mit den Professionellen festgelegt, dass die zuerst sich anmeldenden Interessenten um ein persönliches Erstgespräch in die Untersuchung aufgenommen werden sollten (vorausgesetzt deren Zustimmung zur Teilnahme wurde erteilt). So kann für die definierten Merkmale „organisational“ und „personell“ festgehalten werden, dass ihnen in der Durchführung entsprochen wurde.

Im Untersuchungsverlauf wurde festgelegt, dass sechs Bewerbungsgespräche transkribiert werden. Ein Bewerbungsgespräch erfolgte vorab als Probedurchlauf. Hier wurden Merkmale nur insofern in die vorliegende Untersuchung einbezogen, als es Fehlerquellen identifizierte und Verbesserungsmöglichkeiten für die Hauptuntersuchung - im Hinblick auf die Fragestellung - aufzeigte.

Den Fachkräften und Bewerbern wurden die ethischen Richtlinien sozialwissenschaftlicher Forschung vorgestellt und auf deren Einhaltung hingewiesen (vgl. von Unger 2014). Für die Materialbearbeitung wurden die Namen und Orte anonymisiert und auf einer gesonderten Liste festgehalten. Rückschlüsse auf beteiligte Personen sind damit nicht möglich.

Der Zugang zu den Pflegekinderdiensten erfolgte schriftlich und telefonisch. Lag ein Einverständnis der Bewerber der Fachkraft für die Aufzeichnung und Untersuchung vor, wurde von ihr auf dem Dienstweg eine Genehmigung zur Teilnahme bei der Dienststelle eingeholt. Alle Teilnehmer wurden über die datenschutzrechtlichen Bestimmungen informiert und ihr Einverständnis dazu eingeholt.

Die Kontaktabahnung der Bewerber zum für sie zuständigen Mitarbeiter im Jugendamt erfolgte über unterschiedliche Zugänge. Dies waren Telefongespräche, E-Mails oder die örtliche Homepage eines Fachdienstes Pflegekinder. Eine Kontaktabahnung fand über innerbehördliche Mitarbeiter eines weiteren Fachdienstes im Jugendamt statt. Die Fachkräfte hatten zu diesem Zeitpunkt noch keine persönlichen Dokumente über die möglichen Bewerber angelegt oder anderweitige Recherchen vorgenommen.

Die vereinbarten Erstgespräche zur Eignungsüberprüfung fanden in den Räumlichkeiten der Pflegekinderdienste statt. Entsprechende Orte werden auch in sonstigen Beratungsgesprächen dieser Art genutzt. So war eine hohe Realitätsnähe gewährleistet. Die Gespräche wurden mittels Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die technischen Vorbereitungen für das Interview wurden vor Eintreffen der Bewerber umgesetzt. Um der Rolle als Beobachter gerecht zu werden, wurde eine Position im Hintergrund gewählt. Damit kam die Gesprächssituation der realen Bewerbersituation ebenso sehr nahe. Zudem sollte die Begrüßung der beteiligten Akteure und der gemeinsame Prozess des Kennenlernens

beobachtet werden.³⁵ Im Verlauf dieser Erstgespräche wurden Notizen angefertigt, auf denen erste Eindrücke und Auffälligkeiten oder Besonderheiten festgehalten wurden. Daneben ist nach jedem Gespräch ein Beobachtungsmemo über den Gesamteindruck und das Gespräch übergreifende Sachverhalte erstellt worden. Diese Daten wurden nachträglich den transkribierten Texten hinzugefügt.

Die sechs ausgewählten Bewerbungsgespräche haben in dem Zeitraum Juni 2011 bis Januar 2013 stattgefunden. Sie wurde alle von weiblichen Fachkräften durchgeführt. Dabei hat es vier Gespräche gegeben, in denen die Mitarbeiterinnen allein beraten haben. Zwei Gespräche wurden von jeweils zwei Mitarbeiterinnen gemeinsam realisiert. Von den Arbeitskräften wiesen sieben einen Abschluss als Diplom-Sozialarbeiterin/ -Sozialpädagogin auf, eine verfügte über einen Abschluss als diplomierte Sozialwissenschaftlerin. Vier der Fachkräfte hatten sich zusätzlich als systemische Beraterin, Mediatorin oder als Familientherapeutin qualifiziert. Die Mitarbeiterinnen wiesen ein hohes Maß an Berufserfahrung in der Pflegekinderhilfe auf (mind. 10 Jahre). Zwei Mitarbeiterinnen waren in dieser Aufgabe weniger als fünf Jahre tätig, arbeiteten aber vorab langjährig in der behördlichen Sozialarbeit.

Vereinbarungsgemäß wurde das erste Bewerbungsgespräch beobachtet, das die Mitarbeiterinnen nach ihrer Zusage zur Teilnahme an dem Forschungsprojekt geführt haben. Es wurde mittels Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die (nach dieser Vorgehensweise randomisierten) erwachsenen Interessenten bestanden aus sechs Bewerberpaaren und zwei Einzelpersonen (Pretest nicht eingeschlossen). Davon hatten zwei Bewerber Migrationserfahrung (erste Generation) und vier Gesprächsbeteiligte waren Personen mit Migrationsgeschichte (zweite oder dritte Generation). Im Haushalt der Bewerbenden lebten überwiegend eigene Kinder (mind. 1 Kind, max. 3 Kinder). Eine Familie bewarb sich als Stieffamilie, wobei ein Elternteil keine leiblichen Kinder hatte. Die den Haushalten der Bewerber angehörigen Kinder waren zwischen sechs Monaten und 21 Jahren alt. Vier Kinder hatten ihr Elternhaus bereits verlassen. In einem Bewerbungsgespräch hat das leibliche Kind der Bewerber mit Zustimmung aller Anwesenden teilgenommen.

In vier Verläufen wurde der Eignungsprozess am Ende erfolgreich durchlaufen. Davon haben sich drei Bewerbende für die Aufnahme eines Pflegekindes entschieden. Ein Interessentenpaar trennte sich vor der Aufnahme eines Pflegekindes, so dass beide Partner in dieser Situation ihre Bewerbung zurückgezogen haben.

Die Gespräche wurden vollständig transkribiert, bis auf das letzte Gespräch. Es wurde nicht aufgezeichnet, sondern nur beobachtet. Grund war, dass neben den Bewerbern deren minderjährige Tochter anwesend war. Die Eltern gaben ihr Einverständnis zur Beobachtung des Gesprächs, zum Schutz ihrer Tochter verweigerten sie jedoch die Aufnahme der Konversation.

³⁵ Schon in der Eingangssituation kann sich interessantes Material ergeben, denn die Beteiligten treffen erstmalig aufeinander, so dass bspw. Rituale, Gemeinsames eher wenig vorhanden sein dürften (Stegmann/ Schwab 2012: 19, 26)

Die Verschriftlichung der verbliebenen Gesprächsmitschnitte (siehe Anhang) erfolgte nach den Transkriptionsregeln von Kallmeyer und Schütze (1976). Anschließend wurden die Aufzeichnungen der Beobachterin zu den transkribierten Bewerbungsgesprächen hinzugefügt. Der Fokus der Untersuchung lag auf der interaktiven Kommunikation der Beteiligten vor dem Hintergrund ihrer nonverbalen Äußerungen. Im Verlauf der Aufzeichnungen stellte sich heraus, dass die Dokumentation über den ersten Eindruck wichtige Informationen enthielt. Diese so genannten „kommentierten Beobachtungen“ wurden ebenfalls in die Transkriptionen eingefügt (Mayring 2016: 91).

2.3 Durchführung der Untersuchung

In den vorangehenden Kapiteln wurden die Planungen zu den Vorgehensweisen beschrieben, das heißt, wie die Auswahl des Designs und die Darlegung des Feldzugangs erfolgt sind. Darüber hinaus wurden erste Merkmale der Gesprächsbeteiligten in einer Übersicht zusammengestellt, sowie allgemeine aber bedeutsame Daten aufgeführt. Im Folgenden soll vorgestellt werden, welche Überlegungen bestanden, um das Datenmaterial einer Analyse zuzuleiten. Anschließend wird die Durchführung der Evaluation dargestellt.

Auf der Grundlage der transkribierten fünf Interviews³⁶ und der verschriftlichten Beobachtungen wurde das Material als Gesamtleistung näher erfasst (vgl. Mayring/ Gläser-Zikuda 2008: 266). Dabei wurden vorab noch keine Analysekriterien festgelegt. Die weitere Vorgehensweise ist anhand der generierten Daten entschieden worden. Gleichwohl wurde das Material nach strukturellen Ähnlichkeiten untersucht (vgl. Mayring 2003: 89f).

Das wesentliche Ergebnis zeigte auf, dass in allen Gesprächen gleiche methodische Zugänge für Erstgespräche durch Fachkräfte in der sozialpädagogischen Beratung angewendet wurden (siehe Kapitel I, Exkurs). Dies sind insbesondere die Informationsvermittlung und der Aufbau einer Vertrauensbasis unter den Gesprächsteilnehmern. Zudem wurde deutlich, dass die Gewichtung der verschiedenen Instrumente unterschiedlich und nicht einheitlich genutzt wurden.

Parallel wurden Textsequenzen gleichen oder ähnlichen Inhalts in Anlehnung an die Grounded Theorie Methodologie paraphrasiert und offen kodiert (vgl. Flick 2010: 387; Strauss/ Corbin 1990/1996: 54f). Hier offenbarte sich bei den Fachkräften ein annähernd ähnliches Bild, wie im vorausgegangenen Schritt. Gleiche Inhalte wurden mit verschiedener Prioritätensetzungen oder auch differenten Bedeutungen belegt.

Diese vorgefundene Vielfalt der Herangehensweisen in der sozialpädagogischen Beratung bei gleicher Thematik führte zu einer ersten Idee eines ordnenden Zugangs zum Material, so dass die vorläufigen Kategorien „Bedeutsamkeit der Inhalte“ und „Häufigkeit des Ansprechens“ praktikabel und in der Thematik zielführend erschienen. Es sollte damit untersucht werden,

³⁶ Mit dem Begriff „Interview“ ist jeweils das evaluierte Gespräch gemeint. Diese sprachliche Unschärfe ist der besseren Lesbarkeit geschuldet. Vor dem Hintergrund der theoretischen Forschungstraditionen ist die Begrifflichkeit „Interview“ jedoch eher weniger korrekt, denn es handelt sich um ein „beobachtetes und anschließend transkribiertes Gespräch“, eine „Gesprächsaufzeichnung“ oder auch eine „Erstgesprächsaufzeichnung“.

ob Absichten, Abhängigkeiten oder andere Bedingungen Unterschiede in der Gewichtung der Themen bestimmen und deren Ausrichtung auf einen möglichen Pflegeprozess verändern.

Unter dieser Betrachtungsweise wurden besonders Gleichläufigkeiten und Kontraste und das Verständnis der Interaktionsteilnehmer zu den Inhalten näher analysiert (vgl. Mayring 2003: 90). Diese Vorgehensweise folgt der Theorie des symbolischen Interaktionismus (vgl. Strauss/Corbin 1990/ 1996: 60f; Flick 2010: 393).

Die so freigelegten inhaltlichen Ausprägungen führten zu einer weiteren Selektion des Materials. Die beiden Erstgespräche deren Vorgehensweise sich hinsichtlich der Merkmale am deutlichsten voneinander unterschieden, wurden als Hauptdatenquellen genutzt (Gespräch A und B). Sie wurden vollständig ausgewertet. Anschließend wurde das Gespräch einbezogen, welches die identifizierten Instrumente in einem eher ausgewogenen Verhältnis genutzt hat (Gespräch C). Es wurde ebenfalls umfassend untersucht. Die verbliebenen Gespräche D, E (zusätzlich F ohne Transkription) wurden als weitere Korrektive der Analyse der Fachkräfte hinzugezogen. Sie wurden in die Überprüfungsschleifen aufgenommen, um herausgearbeitete Phänomene oder erste Ergebnisse weiter zu vertiefen.

Um das Material erneut zu reduzieren und einer Bearbeitung zuzuführen, wurde die Gesprächseröffnung der jeweiligen Interviews näher untersucht. Es bestand die Vermutung, dass dieser Gesprächsabschnitt als ein zentrales Element, also richtungsweisend für den Gesprächsverlauf sein könnte und Hinweise auf Absichten aufzeigen könnte (vgl. Stegmann/Schwab 2012: 26). Die Analyse ergab folgende Phänomene, bzw. eine „Sammlung von Merkmalsausprägungen (vgl. Lamnek 1993: 207), die sich in allen Eingangssequenzen zeigten:

- Suche nach einem gemeinsamen Setting
- Verständigung auf einen gemeinsamen Gesprächsrahmen
- Positionierung der Beteiligten
- Erwartungen
- Herstellen einer Ordnung/ Bedingungen schaffen
- Aufgabenverständnis

Diese weiterhin ordnende Vorgehensweise diente zu dem Zeitpunkt als nächster Arbeitsschritt der vorläufigen Bildung von Merkmalen.

Somit stellten sich die analytischen Zugänge bisher folgendermaßen dar:

Eine, das Gespräch übergreifende Anschauung legte (sozialpädagogische) Handlungsinstrumente frei. Diese wurden von allen Fachkräften genutzt.

Ein (erster) Zugang wurde anhand des Paraphrasierens hergestellt. Hier ging es besonders um ein tieferes Verstehen von inhaltlichen Aussagen. Des Weiteren wurde untersucht, ob Sachverhalte über Symboliken kommuniziert wurden. Das heißt, dass Sachverhalte mitgeteilt werden, die sich nicht unbedingt aus dem gesprochenen Wort erschließen.

Parallel wurde ein Vergleich zwischen den Aussagen der Fachkräfte vorgenommen. Es zeigte sich ein unterschiedliches Verständnis für die jeweiligen Themen. Das bedeutet, dass offensichtlich ein differierendes Symbolverständnis vorliegt.

Sequenzanalytisch wurde die Gesprächseröffnung durch die Fachkräfte untersucht. Mit dieser Betrachtungsweise war vorgesehen, Hinweise auf Absichten oder Ausrichtungen zu erfahren. Dazu bot sich die Gesprächseröffnung an (siehe oben). Der Vergleich der jeweiligen Interviewsequenzen zeigte jedoch keine Unterschiede bzw. Differenzierungen in einem Maß die sich für eine weitere Auswertung nicht anboten.

So kann festgehalten werden, dass vor dem Hintergrund sozialpädagogischen Handelns gleiche Muster bei den Fachkräften zu erkennen sind. In der symbolischen Interaktion setzen diese aber unterschiedliche Akzente.

Die Ergebnisse führten dazu, dass erste Vorannahmen über Absichten der Beteiligten an den untersuchten Gesprächen aufgestellt wurden. Diese dienten vorrangig dazu, die Thematik übergeordnet im Blick zu behalten und eine Orientierung zu schaffen.

Für die Interessenten hieß das vorerst:

Arbeitsthese I: Die Entscheidung von Pflegeelternbewerbern, als Pflegestelle anerkannt zu werden verläuft unabhängig von der Beratung durch die Fachkräfte.

Das heißt, trotzdem die Beschreibungen über Zugänge zu einer Pflegeelternschaft unterschiedlich waren, führten diese bei allen Bewerbern zu gleichen Ergebnissen. Diese Zielstrebigkeit bei der Verfolgung der Absicht, anerkannte Pflegeperson für ein fremdes Kind zu werden, tritt in allen analysierten Treffen deutlich hervor. Die verschiedenen Strategien der Fachkräfte haben demnach wenig Einfluss auf die Entscheidung, eine offizielle Pflegeelternschaft anzustreben und weiter zu verfolgen.

Für die Fachkräfte zeigt sich vorerst folgende Ausprägung:

Arbeitsthese II: Das erste Gespräch für eine Bewerbung als Pflegeperson beinhaltet die Beschreibung eines komplexen Handlungssystems in der Pflegekinderhilfe

oder

in den Bemühungen der Fachkräfte ein komplexes und widersprüchliches System zu erklären, gerät der Blick auf die Bewerber an ein derartiges Beratungsgespräch in den Hintergrund

oder

Die Fachkräfte erklären neben der Bewerbung den Bewerbern ein komplexes und widersprüchliches System.

Anschließend richtete sich das methodische Vorgehen dieser Arbeit daran aus, die gefundenen Merkmalsausprägungen weiter zu vertiefen (vgl. Glaser/ Strauss 2010: 41; Flick 2010: 391). Diese definierten Begrifflichkeiten sind jeweils immer nur Zwischenschritt im Forschungsverlauf. Damit bleiben sie offen und unterstützen den Prozess, indem sie als Orientierung dienen (vgl. Muckel 2011: 336).

Die so freigelegten Merkmale wurden im nächsten Schritt vertieft und verfeinert, indem einerseits der Text wiederholt auf die generierten Phänomene untersucht wurde und andererseits indem gesprächsübergreifend mögliche Verbindungen gesucht wurden (vgl. Strauss/ Corbin 1990/1996: 78; Flick 2010: 393). Dazu wurde die Kategorie „Erwartungen“ ausgewählt, die zur Beantwortung der Forschungsfrage am interessantesten und in ihrer Bedeutsamkeit auf wichtige Erkenntnisse hinzuweisen schien. Diese sollte Aufschluss geben über nicht direkt kommunizierte Strategien, Absichten und auch Einstellungen zum Gespräch. Damit verbunden war das Bestreben, einen Erkenntnisgewinn über die Implementierung einer Arbeitsebene bzw. über eine Gesprächsausrichtung zu erhalten. Auch dieses Vorgehen kann als zirkulierend beschrieben werden, im Sinne von „*neue Erkenntnisse immer wieder mit dem vorhandenen Textmaterial vergleichend*“ (Muckel 2011: 336).

Die so extrahierten Textstellen wurden in Codes umgewandelt, anhand eines Kodierleitfadens aufgelistet, geordnet und damit sichtbar gemacht (vgl. Flick 2010: 395f). Anschließend wurden ähnliche Merkmale zu übergeordneten Konzepten zusammengefügt. Es zeigten sich folgende Begriffe, die als Unterkategorien festgelegt wurden:

Unterkategorie Fachkräfte:

Erwartungen der Fachkräfte an die Bewerber

- a. Allgemeine Erwartungen der Fachkräfte an die Bewerber und Erwartungen in der Eröffnungssequenz
- b. Erwartungen an die professionelle Aufgabe
- c. Erwartungen an die Bewerber in ihrer Funktion als Pflegeeltern
- d. Erwartungen an die Personen, die Pflegeeltern werden wollen
- e. Erwartungen an eine Zusammenarbeit mit den Bewerbern als potentielle Pflegeeltern
- f. Zusammenfassung der Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Fachkräfte

Unterkategorie Bewerber:

Erwartungen der Bewerber an die Fachkräfte

- a. Allgemeine Erwartungen der Bewerber an das Gespräch mit der Fachkraft und Erwartungen in der Eröffnungssequenz
- b. Erwartungen an die Person als Pflegeelternbewerber
- c. Erwartungen an die Aufgabe als Pflegeeltern
- d. Erwartungen an die Fachkraft
- e. Erwartungen der Bewerber an eine Zusammenarbeit mit den Fachkräften
- f. Zusammenfassung der Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Bewerber

Diese als Unterkategorien bezeichneten Merkmale sind als bedeutsame Vergleichsdimensionen ausgewählt und zur weiteren Untersuchung genutzt worden.

Die nähere Aufschlüsselung und Beschreibung der verschiedenen Erwartungen wurde vorerst für die drei ausgewählten Gespräche vorgenommen. Diese wurden illustriert und mit typischen Zitaten versehen. Sie verdeutlichen die Kategorie und ihren jeweiligen Aussagegehalt. Ein Vergleich der Gespräche miteinander erfolgte zu einem späteren Zeitpunkt.

Die so extrahierten Daten wurden immer weiter reduziert und anschließend abstrahiert. Ziel war eine Auswahl oder auch eine Zusammenführung der Merkmale herzuleiten, die in der Lage waren, eine tiefere Ansicht über Handlungskontexte, Überlegungen oder verdeckte Absichten aufzuzeigen. Eine erste und kontrastive Bearbeitung wurde an folgenden Begriffen durchgeführt:

1. gegenseitige Wertschätzung
2. Zuhören
3. Sicherheit vermitteln
4. Unsicherheit nehmen

Auf diese Weise zeigten sich weniger fachkonzeptuelle Handlungsweisen, sondern individuell vorhandene und mglw. auf Überzeugungen oder Erfahrung basierender Pragmatismus bei den Fachkräften. Der Aussagegehalt war zu gering, so dass sich ein erweiternder Zugang zum Text anbot. Das heißt, es wurde nicht nach ausgewählten Merkmalen gesucht, sondern nach Gemeinsamkeiten und/ oder Übereinstimmungen im Material. Diese wurden anschließend soweit abstrahiert, bis sich Analogien zeigten. Diese konnten für die Fachkräfte unter den Begrifflichkeiten:

- a. Enttäuschung (als Instrument der Unterwerfung) *„ich kann dir nichts bieten – ich mute dir viel zu“*
- b. Anerkennung *„ich (als Fachkraft) bin im Jugendhilfeprozess für dich wichtig“*
- c. Abhängigkeit *„du brauchst mich“*
- d. Währung (als Instrument der Steuerung) *„ich bestimme den Wert“*
- e. (= zirkulierend zu a) Unterwerfung/ Anpassung (als Schutz vor Instabilität) *„ich kann dir nichts bieten – ich mute dir viel zu“*

Für die Bewerber wurden folgende Begrifflichkeiten herausgearbeitet:

- a. Empfehlung (auf der Grundlage einer individuellen und familiären Biographie) *„Ich empfehle mich/ ich bewerbe mich“*
- b. Auszeichnung (auf der Grundlage der individuellen und familiären Lebensgestaltung) *„ich habe klare Vorstellungen über eine Pflegeelternschaft“*
- c. Anerkennung einer besonderen (Unter-)Ordnung *„ich akzeptiere“*
- d. Anerkennung der Fachlichkeit
- e. Flexibilität als Empfehlung/ Wohlverhalten *„ich möchte Pflegeperson werden – ich kann das“*

Vor diesem Hintergrund wurde der Text erneut auf die unterschiedlichen Erwartungen der jeweiligen Beteiligten in dem Gespräch untersucht. Es zeigen sich deutliche Ambivalenzen in

den Erwartungen, die die Fachkräfte an die Bewerber als Pflegepersonen beanspruchen. Diese sind im Folgenden diskutiert und - um ein näheres Verständnis für die jeweiligen Absichten zu erlangen - in Zusammenhang mit den sie umgebenden Bedingungen erörtert worden.

Anschließend wurde anhand der theoretischen Überlegungen des Neo-Institutionalismus der Versuch unternommen, Erklärungen für derartige Handlungsmuster zu finden.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchung vorgestellt.

3. Forschungsergebnisse

Zur Vorbereitung einer möglichen Zusammenarbeit zwischen zukünftigen Pflegeeltern und Mitarbeitern in einem Pflegekinderdienst bestehen bei den Beteiligten unterschiedliche Überlegungen, die diesen Prozess mitgestalten. In den vorangegangenen Kapiteln wurde dargelegt, welche Umstände und Bedingungen einer derartigen Vorbereitung und Ausgestaltung zu Grunde liegen. Dies sind eher unzureichende Konzepte, sowohl die strukturelle und organisatorische Ebene betreffend, als auch die fachliche Programmatik.

Daher unterliegen die Anschauungen der Gesprächsteilnehmer Bedingungen, die sich an individuellen Ansprüchen und Ansichten, aber auch an äußeren Gegebenheiten orientieren. Sie sind damit variabel und können sich anpassen oder verworfen werden. Für die Mitarbeiter bilden trotzdem die (komplizierten, weil an regionalen Merkmalen ausgerichteten) organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen Begrenzungen, in denen sich das Gespräch und die möglichen Aushandlungen bewegen. Das heißt für eine zukünftige Zusammenarbeit, dass es zwar Grenzen für eine Zusammenarbeit gibt, daneben aber auch ein eingeschränkter Gestaltungsspielraum besteht. Dieser bietet Möglichkeiten des Aushandelns. Vorerst besteht für diesen Aushandlungsprozess nur das gemeinsame Ziel, auf der Grundlage der Pflegekinderhilfe zusammen zu wirken.

Mit dem ersten Treffen in Form des Erstgesprächs signalisieren die Beteiligten ihre positive Absicht, das gemeinsame Ziel zu verfolgen. Ob die Zugänge vergleichbar sind, wie sie zu erreichen sind, ob sie verhandelbar sind und warum welche Instrumente zu einer optimierten Vorgehensweise eingesetzt werden, ist auf Grund der individuellen Bilder noch zu klären und soll daher an dieser Stelle näher untersucht werden.

Erste analytische Textzugänge zur vorliegenden Studie haben aufgezeigt, dass die Vorgehensweise der Mitarbeiterinnen³⁷ sich an fachlichen Standards orientiert, die zu sozialpädagogischer Beratung in Erstgesprächen empfohlen werden (vgl. Belardi 2011: 80f; Kähler 2009: 51, 54; siehe Kapitel I, Exkurs). Dabei sind zwei Schwerpunkte anzumerken, die die jeweiligen Gespräche prägen: die fachspezifische Informationsweitergabe über eine Inpflegenahme und der Aufbau von vertrauensbildenden Maßnahmen zwischen den Beteiligten an einem Erstgespräch. Die Intensität der beiden Merkmale wird von den jeweiligen Mitarbeiterinnen unterschiedlich eingesetzt. Dabei bedingen die Merkmale sich

³⁷ An der Untersuchung haben ausschließlich weibliche Fachpersonen teilgenommen, so dass im Folgenden diese Form der Betitelung benutzt wird.

gegenseitig. Beide Instrumente haben als gemeinsames, langfristiges Ziel, dass sie eine Ebene vorbereiten, auf der eine mögliche, zukünftige Zusammenarbeit erfolgen kann (Kähler 2009: 48).

Werden die Aussagen der Beteiligten zu kurzfristigen Gesprächszielen miteinander verglichen, sind mehr Unterschiede zu erkennen als bei Gesprächsinhalten, die perspektivisch ausgerichtet sind. Bspw. zeigen sich keine Gemeinsamkeiten für das (kurzfristige) Ziel des Erstgesprächs. So wird das Gespräch von den Fachkräften begriffen als „*Reinschnuppern*“ (B#Z. 559), als „*Überprüfung*“ (C#Z. 43) oder als Prozess einer Abwägung durch die Bewerber „*trau'n Sie sich das zu, dass Sie `s tun können*“ (D#Z. 2227).

Bei Sachverhalten, die auf langfristige Ziele einer Zusammenarbeit angelegt sind, zeigen sich vorerst die Gemeinsamkeiten ähnlicher in ihrer Vergleichbarkeit. Dabei werden z.B. verschiedene Formen der Vorbereitung für eine Pflegeelternschaft als verpflichtende „*Grundkurse*“ (A#Z. 1059) offeriert, sowie allseits eine „*Zusammenarbeit*“ angeboten („*wichtig ist auch `ne Kooperation mit dem Pflegekinderdienst*“, B#Z. 504). Das heißt, dass die Rahmenbedingungen vorgeben, ähnliche standardisierte Verhältnisse für eine Eignungsüberprüfung herzustellen. Es kann aber auch sein, dass dies vordergründig erfolgt und diese Sachlage tatsächlich eher suggeriert wird. Denn die Umsetzung und ihre inhaltliche Ausgestaltung sowie der Weg, den Status einer Eignung zu erreichen, unterliegen einer disparaten Gestaltungsweise. Sie verbleiben auf der individuellen Handlungsebene der Mitarbeiterinnen und deren Verständnis darum.

Das zeigt sich besonders darin, dass gleiche Instrumente in unterschiedlicher Intensität genutzt werden oder verschiedene Positionen zueinander an- und eingenommen werden. Darüber hinaus liegt offensichtlich ein jeweils individuelles Verständnis der Mitarbeiterinnen vor, wie die Ausgestaltung einer potentiellen Zusammenarbeit hergestellt und gelebt werden soll.³⁸

Vor diesem analytischen Hintergrund wurden die Themen in den jeweiligen Erstgesprächen und ihr Vergleich als weiteres verbindendes Element der Untersuchung angenommen und als Merkmal identifiziert. Dabei zeigte sich in allen Interviews eine programmatische Beschreibung der Pflegekinderhilfe, die sich inhaltlich wenig voneinander unterscheidet, sondern vielmehr ein hohes Maß an Ähnlichkeiten aufweist. Unterschiede sind in der Schwerpunktsetzung der Themen im Gespräch und in der angegebenen Bedeutung der Sachverhalte für den Pflegeprozess zu erkennen. So kann unterstellt werden, dass bei ähnlicher Ausgangslage und (langfristiger) Zielausrichtung unterschiedliche Absichten verfolgt werden, obwohl eine gleiche Zielvorstellung und -absicht besteht. Auch ein differentes Verständnis für bestimmte vergleichbare Sachlagen ist denkbar. Dieses Phänomen zieht entsprechende Konsequenzen nach sich, die im gemeinsamen Arbeitsprozess und auch schon im Erstgespräch nicht unerhebliche Veränderungen im Umgang zwischen beratender Fachkraft des Pflegekinderdienstes und Pflegeelternbewerbern aufzeigen können. Es kann

³⁸ Eine weitere Untersuchung könnte Aufschluss darüber geben, ob diese Vorgehensweise der Fachkräfte individuelle, teamübergreifende oder regionale Bezüge aufweist. An dieser Stelle beschränken sich die Aussagen auf die Ergebnisse der untersuchten Interviews.

damit angenommen werden, dass diese Handlungsweise Auswirkungen auf eine Inpflegenahme hat. Welche das sein könnten, ist nicht Gegenstand der Untersuchung.

Um die Unterschiede in den Konzepten zu identifizieren, sind die jeweiligen Erwartungen der Beteiligten aneinander untersucht worden (siehe Kapitel 2.1.8). Dazu ist der Fokus auf die sich am stärksten voneinander kontrastierenden Begegnungen gelegt worden. Für die Erfassung möglicher institutioneller und organisationaler Absichten sind die Erwartungen der einzelnen Fachkräfte jeweils zueinander bestimmt worden. Gleiches Vorgehen wurde für die Pflegeelternbewerber gewählt. Dies soll im Folgenden näher dargelegt werden.

3.1 gegenseitige Erwartungen als zu erforschendes Phänomen auf der Suche nach einer (konstituierenden) Zusammenarbeit

In der Analyse der Erstgespräche zeigt sich, dass die Mitarbeiterinnen und die potenziellen Pflegepersonen in den Erstgesprächen vielfältige Erwartungen jeweils aneinander und an sich selbst haben und diese auf verschiedene Weise äußern, diskutieren oder einfordern. Eine systematische Erfassung dieser Kategorie ergab ein thematisches Feld an Erwartungen, das sich schon in den Eröffnungssequenzen andeutet. So wurden insgesamt sechs Hauptkategorien herausgearbeitet, die vorerst eine Ordnungsstruktur schaffen. Gleichfalls deuten diese zusammengefassten Merkmale vor dem Hintergrund der Perspektive der jeweiligen Beteiligten Unterschiede und Gleichläufigkeiten an. Aus diesem Grund wurden jeweils für beide Gruppenpaare zusätzlich Kategorien gebildet. Diese Grundbegriffe sollen als erste Gemeinsamkeit/ als Grundlage für ein Verständnis einer handlungsfähigen, praktizierten Zusammenarbeit zwischen den Gesprächsbeteiligten angesehen werden. Die Kategorien dienen in diesem Forschungsvorhaben als „Zwischenschritt“, um die Herstellung/ Initiierung gemeinsamen Handelns zum Zwecke einer tragfähigen, praxistauglichen Zusammenarbeit nachvollziehen zu können.

3.1.1 Erwartungen der Fachkräfte an die Bewerber

Beim ersten persönlichen Treffen zwischen Fachkräften im Spezialdienst Pflegekinder und Bewerbern um ein Pflegekind sind zuerst Umgangsformen untereinander abzugleichen und zu vereinbaren und Perspektiven zu entwickeln, wie das gemeinsame Ziel erreicht werden kann (Kähler 2009: 69). Diese sind nicht automatisch vorhanden, sondern werden ausgehandelt und/ oder festgelegt. Dabei haben z.B. individuelles Verständnis, Absichten, Einstellungen und Ziele aber auch äußere Rahmenbedingungen einen Einfluss auf das angestrebte Arbeitsbündnis. Bisher bekundeten die Gesprächsteilnehmer lediglich Interesse an einem gemeinsamen Thema. Im Weiteren soll also zwischen ihnen eine Verständigung auf gemeinsam genutzte Umgangsformen erfolgen. Dazu ist ein kooperatives Handeln erforderlich, zumindest eine Verständigung auf gemeinsame Ziele und Regeln, die dann in ein abgestimmtes Handeln übergehen.³⁹

³⁹ Die Diskussion um den Kompetenzvorsprung und eine „*professionelle Dominanz*“ der Mitarbeiterinnen soll hier nicht geführt werden (Kähler 2009: 45). Sie ist unbestreitbar vorhanden, ist aber nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

Für die untersuchten Gespräche kann davon ausgegangen werden, dass auf beiden Seiten diesbezügliche Erwartungen bestehen. Ihre Analyse soll Aufschluss geben darüber, ob und wie eine Zusammenarbeit zwischen den Gesprächsbeteiligten gelingen kann und welche Herausforderungen eine derartige Aufgabe mit sich bringt.

Im Folgenden werden diese als Hauptkategorien identifizierten Ansprüche unterteilt und deren Merkmale anhand von Textsequenzen belegt und wissenschaftlich näher untersucht. Die so herausgestellten Aussagen der Fachkräfte, die sie in den Interviews gegeben haben, werden anschließend diskutiert und einander gegenübergestellt. Es zeigt sich, dass die angenommenen Erwartungen der Mitarbeiterinnen an die Bewerber in den verschiedenen Gesprächen jeweils wenig miteinander harmonieren. Zum besseren Verständnis werden sie daher erst getrennt voneinander und im jeweiligen Gesprächszusammenhang beschrieben, bevor eine eingehende Diskussion erfolgt.

Anschließend wird das gleiche Vorgehen bei den Bewerbern angelegt.

a. Allgemeine Erwartungen der Fachkräfte an die Bewerber und Erwartungen in der Eröffnungssequenz

In **Gespräch A** hat die Mitarbeiterin Miller ihren Fokus in den Aufbau vertrauensbildender Maßnahmen zwischen ihr und den Bewerbern Fricke gelegt. Sie hat weniger die Weitergabe von Informationen über Pflegekinder in den Mittelpunkt des Treffens gestellt. Im Vergleich zu den anderen untersuchten Interviews tritt diese Vorgehensweise im untersuchten Gespräch am deutlichsten hervor.

So zeigt die Fachkraft Miller gleich in der Eingangssequenz in Gespräch A offen ihr Interesse an den Bewerbern („herzlich Willkommen“, A#Z. 59) und gibt einen kleinen Ausblick auf die aktuellen Chancen, Pflegestelle zu werden:

MA M: „*ich find's sehr schön, dass Sie sich gemeldet haben, Ihr Interesse geäußert haben. Wir sind immer auf der Suche nach neuen Pflegeeltern ..., ich werde 'n bisschen was erzählen*“ (A#Z. 65-66).

Neben dieser Ausrichtung auf die Bewerber erstellt sie einen Gesprächsrahmen und übernimmt als Fachkraft die Leitung. Darüber hinaus geht sie offensichtlich davon aus, dass ein aktueller Informationsaustausch zwischen den Gesprächsbeteiligten erfolgt. Diesem, so ihre Vermutung, liegt ein aktives Bemühen der Interessenten zu Grunde.

Anschließend erfragt sie das auslösende Moment und erwartet damit vermutlich ein besonderes Interesse der Bewerber, eine von einem Motiv abhängige Sinnkonstruktion, die diese dazu bringt, Pflegeeltern werden zu wollen

MA M: „*wie Sie auf die Idee gekommen sind*“ (A#Z. 71-72).

Das angesprochene Merkmal ist ihr offensichtlich so wichtig, dass sie diese Frage jeweils von beiden Bewerberindividuen beantwortet bekommen möchte. Nachdem sie die Pflegestellenbewerberin darauf angesprochen hatte, wendet sie sich deren Partner zu:

(MA M an HERRN F. gewandt): „*können Sie noch mal erzählen ...Ihre Motivation*“ (A#Z. 175-176).

So deuten die Aussagen der Fachkraft Miller in Gespräch A darauf hin, dass diese das Treffen nutzt, um eine wertschätzende Gesprächsgrundlage zu schaffen. Dabei erwartet sie gleichzeitig, Informationen über die Bewerber zu erhalten. Sie setzt bei diesen inhaltliches Interesse voraus und möchte mit ihnen die Auslöser ihrer Bewerbung diskutieren. Andererseits gibt sie Informationen über Pflegekinder weiter. Die Eröffnung ist insgesamt einladend den Adressaten gegenüber und die Fachkraft Miller ist den Bewerbern Fricke mit Interesse zugewandt.

In **Gespräch C** favorisiert die Fachkraft Just keines der beiden Merkmale von sozialpädagogischen Erstgesprächen. Informationsvermittlung und ein Aufbau eines Vertrauensverhältnisses sind Bestandteil des Zusammentreffens zwischen ihr und den Bewerbern Otto um ein Pflegekind. Sie sind im untersuchten Interview in ähnlich hohem Maß vorzufinden.

Die Mitarbeiterin Just zeigt mit ihrer Gesprächseröffnung, dass sie sich für die Gestaltung eines äußeren Rahmens verantwortlich fühlt. Sie beginnt das Gespräch und benennt das Ziel des aktuellen Treffens, wie es sich nach ihrem Verständnis darstellt. Anschließend gibt sie einen kurzen Ausblick über den von ihr geplanten Gesprächsverlauf.

MA J: „*... und Sie möchten sich .. erkundigen, ne nach der Möglichkeit Pflegekinder aufzunehmen*“, HERR O: „*ja*“, MA J: *ehhm, wass möchten sie wissen & soll ich Ihnen erstma Allgemeines erzählen?*, HERR O: „*ja erstma eh wär ganz ssicherlich ganz interessant für uns ...*“ (C#Z. 27-34).

Die Mitarbeiterin Just erwartet also, dass die Bewerber Otto Interesse an einem Pflegekind zeigen („*erkundigen .. Pflegekinder aufnehmen*“). Gleichzeitig weist ihre Wortwahl darauf hin, dass sie sich als Expertin angesprochen fühlt. Sie plant für dieses Gespräch, über ihr Fachgebiet „Pflegekinder“ zu berichten („*soll ich .. erzählen?*“). Sie überlässt den Bewerbern Otto die Themenwahl („*was möchten Sie wissen?*“), so dass davon auszugehen ist, dass ein gemeinsamer Ausgangspunkt mit den Bewerbern gefunden werden soll. Gleichzeitig übernimmt auch sie die Führung in diesem Gespräch, setzt aber den thematischen Rahmen weit. Der Unterschied zu Gespräch A besteht darin, dass die Mitarbeiterin Just ihren fachlichen Status einbringt. Damit rückt sie ihre Fachlichkeit in den Vordergrund. Dies geht einher mit einer Wertigkeit für die Bedeutung, die sie den Bewerbern zumisst. Diese führt im Vergleich zu einer geringeren Wertschätzung diesen gegenüber als in Gespräch A.

Im Vergleich der für dieses Forschungsprojekt untersuchten Interviews geht die Mitarbeiterin Zobel in **Gespräch B** davon aus, dass die Informationsvermittlung über Pflegekinder ihre vorrangige Aufgabe ist während der ersten Begegnung. Sie stellt damit die Unterrichtung über spezifische Themen einer Inpflegenahme in den Mittelpunkt der Zusammenkunft mit den Bewerberinnen Wild, Yilmaz, Ziegler und dem Ehepaar Xi. Weniger bedeutsam scheint ihr die persönliche Kontaktaufnahme zu den Bewerbern zu sein. Sie gibt eine Einladung an diese aus, bei ihrer Beschreibung über Pflegekinder und deren Angehörige aufmerksam zuzuhören.

Vorab scheint es der Fachkraft Zobel bewusst zu sein, dass ein erstes Treffen zwischen Mitarbeitern von Pflegekinderdiensten und Interessenten um ein Pflegekind von privilegierter Bedeutung ist gegenüber anderen Besprechungen. Damit geht sie anders vor, als ihre Kolleginnen in den weiteren untersuchten Gesprächen. Ihr ist es vermutlich wichtig, dass die Teilnehmer, insbesondere die Interessenten eine gute Ausgangsbasis für das Gespräch erhalten. Mit ihrer Erwartung zu Beginn des Treffens deutet sie an, dass sie bei den Bewerbern um deren Aufregung und Suche nach Orientierung weiß (siehe Kapitel I, Exkurs). Diesem Phänomen kommt sie entgegen, indem sie eindeutige Vorbereitungen für eine günstige Gesprächsatmosphäre schafft.⁴⁰ Diese ist nur marginal mit einer Gesprächsgrundlage auf Vertrauensbasis zu vergleichen, die auf eine zukünftige Zusammenarbeit ausgerichtet ist. Der Unterschied ist im persönlichen bzw. sachlichen Zugang zueinander zu finden. Das heißt, die Intensität, mit der die eben genannten Mittel eingesetzt werden, unterscheidet sich zu den Gesprächen A und C und verfolgt nicht die Absicht, den Beginn einer Beziehungsgestaltung zu generieren.

„wenn sie mögen, wir haben Kaffee oder Tee bereitgestellt“ (B#Z. 18).

Dieses Bewusstsein gibt eine erste Gesprächsrahmung vor. Es deutet an, dass sie neben einer Eingrenzung auf einer sachlichen Grundlage, die Führung übernimmt. Diese ist spezifisch und situativ, gleichzeitig inhaltlich allgemein gehalten. Im anschließenden Verlauf bietet die Mitarbeiterin Zobel eine weitere Option an, die eine Erwartung an die Bewerber zu einem handhabbaren und/ oder auch aushandelbaren Umgang miteinander präsentiert:

MA Z: „nehmen sie sich einfach und äh wenn sie zwischen durch Fragen haben oder so, fragen sie einfach mittenrein“ (B#Z. 26-27).

Die Formulierung deutet darauf hin, dass sie einerseits der beschriebenen Orientierungslosigkeit bzw. der Aufregung und Anspannung abhelfen möchte und andererseits eine Umrahmung vorgeben und die Situation entspannen möchte („einfach“, „einfach mittenrein“).

Die erste Kontaktaufnahme und ein Angebot zur Ausgestaltung sind damit erfolgt. Diese besagen, dass ihr neben einer Verbindung zu den Bewerbern eine aufgelockerte Atmosphäre wichtig erscheint.

Vor diesem Hintergrund gibt sie einen Ausblick über ihre Planungen für das Gespräch:

MA Z: „Ich würd sie heute gerne informieren über die Besonderheiten der Kinder (‘), die Hilfe im Rahmen einer Pflegefamilie benötigen, über die Situation der Familie dieser Kinder über die verschiedenen äh Pflegeformen, die es gibt und natürlich ihre Fragen beantworten“ (B#Z. 30-33)

⁴⁰ In allen untersuchten Gesprächen wird der anfänglichen Aufgeregtheit oder auch Unsicherheit damit begegnet, dass Getränke angeboten werden. Dieser Antrag führt bei den Interviews dazu, dass die nachvollziehbare und nicht ungewöhnliche Anspannung eines ersten Zusammentreffens etwas gemildert wird. Der Unterschied zwischen Gespräch B und den weiteren Beobachtungen liegt darin, dass die Offerte offensichtlich ein deutliches Ritual/ Signal im offiziellen Teil darstellt.

Die Fachkraft verdeutlicht, dass sie die Informationsvermittlung im aktuellen Zusammentreffen mit den Bewerbern favorisiert und in den Mittelpunkt stellt. Nachrangig ist für sie offensichtlich die „*Beantwortung der Fragen*“ der Interessenten, denn diese werden erst anschließend in Aussicht gestellt. Im weiteren Gesprächsverlauf wird deutlich, dass der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses weniger im Vordergrund steht.

Das heißt, die Fachkraft Zobel geht davon aus, dass die Bewerber ein hohes Interesse mitbringen, über Pflegekinder informiert zu werden. Im Fokus des Gesprächs steht für sie die Informationsvermittlung, weniger der Kontakt zu den Gesprächsteilnehmern. Dabei geht sie strukturiert vor und bietet einen Rahmen für das gemeinsame Zusammentreffen an. Ihre Aussagen verdeutlichen, dass sie für sich die Leitung des Gesprächs beansprucht.

Die untersuchten Eröffnungssequenzen zeigen auf, dass die Mitarbeiterinnen in den Erstgesprächen einer Einschätzungsüberprüfung für Pflegeeltern langfristig gleiche Ziele verfolgen (siehe auch Kapitel 1.1.2). Dies sind die mögliche Aufnahme der Bewerber in den Pool der geeigneten Pflegefamilien und die diesbezüglichen Vorbereitungen, um die Bewerber in die Lage zu versetzen, dem Anforderungsprofil zu entsprechen. Die Erwartungen an die Bewerber an ein Interesse um ein Pflegekind, an das Gespräch und an die fachlichen Kompetenzen – die im Hinblick auf eine potentielle Zusammenarbeit untersucht werden – gestalten sich jedoch unterschiedlich. Die Disparitäten betreffen an dieser Stelle das Ausmaß des Interesses der Fachkräfte an den Bewerbern mit ihren Fähigkeiten und Erziehungskompetenzen. Es handelt sich dabei ebenso um ihr Verständnis als Fachkraft und deren Bedeutung im Anfangsprozess. Diese beiden Merkmale sind zwar noch nicht definiert und damit wenig klar, sie zeigen sich aber als elementar unterschiedlich.

Vorab besteht bei den Mitarbeiterinnen Einigkeit darüber, dass sie die Gesprächsleitung übernehmen und einen Rahmen verbalisieren sowie einen Überblick über den aktuellen Ablauf darstellen. Es zeigt sich aber, dass die angegebene Ausgestaltung anhand von unterschiedlichen Einstellungen in veränderter Form eingefordert wird. So bringt in Gespräch A Frau Miller ihre Freude über das Treffen mit den Bewerbern zum Ausdruck („*herzlich Willkommen*“). Sie bestärkt diese nicht nur in ihrer Anfrage um ein Pflegekind, sondern lädt sie ein („*wir sind immer auf der Suche nach neuen Pflegeeltern*“). Sie schafft damit eine erste Basis an Informationen in Zusammenhang mit emotionaler Verbundenheit aufgrund eines gemeinsamen Zieles. Im Gegensatz dazu geht Frau Just anders vor. Sie stellt ihre Führung verstärkt in den Vordergrund indem sie ihre Kompetenz als Expertin einbringt („*wir machen hier ,ne Überprüfung*“). Damit einher geht, dass sie den Bewerbern anbietet, sich Informationen bei ihr abzuholen. Sie richtet den Fokus auf ihre Person als Mitarbeiterin im Pflegekinderdienst. Zugewandtheit oder ein Interesse den Bewerbern gegenüber ist dabei wenig zu erkennen. Desgleichen sind bei der Mitarbeiterin Zobel in der Eingangsphase des Gesprächs individuelle Einstellungen zu verzeichnen. Es wird deutlich, dass sie die Vermittlung von Informationen um die Aufnahme eines Pflegekindes als Priorität setzt („*ich würd' sie heute gern informieren ...*“). Dabei geht sie strukturiert und planvoll vor und lässt keine Zweifel an ihrem Anspruch, den vorgegebenen Rahmen in der von ihr gewünschten Form umzusetzen.

Das heißt, die Ausgestaltung für eine Herstellung einer zukünftigen Zusammenarbeit zwischen den Gesprächsbeteiligten wird schon in der Eingangsphase des Erstgesprächs von den untersuchten Mitarbeiterinnen unterschiedlich arrangiert. Es ist davon auszugehen, dass die differierenden Vorstellungen der Fachkräfte dies in hohem Maß beeinflussen.

Daher werden im anschließenden Kapitel die Erwartungen der Sachbearbeiterinnen näher aufgeschlüsselt. Diese werden im Gesprächsverlauf deutlich differenzierter und im gemeinsamen Aushandlungsprozess auch spezieller von den Interviewbeteiligten formuliert. Dabei kommt es vor, dass einzelne Gesprächssequenzen wiederholt aufgeführt werden. Dies ist den unterschiedlichen Perspektiven geschuldet, aus denen das Material betrachtet, untersucht und diskutiert wird.

b. Erwartungen an die professionelle Aufgabe

Als eine signifikante und starke Erwartung im Erstgespräch wurde bei der Untersuchung die der jeweiligen Mitarbeiterinnen an sich selbst als professionelle Fachkraft im Pflegekinderdienst identifiziert. Dabei gehen sie offensichtlich davon aus, dass sie als Fachfrauen mit Expertise angefragt werden. Dazu geben sie ausführlich Auskunft. Des Weiteren besteht Einigkeit, dass sie sich als zentrale Schaltstelle sehen einerseits im Bewerbungsverfahren und andererseits während einer Unterbringung eines Pflegekindes. Sie agieren, begleiten und streben mit den jeweiligen Bewerbern eine diesbezügliche Zusammenarbeit im Sinne eines Arbeitsbündnisses an.

In **Gespräch A** werden diese Annahmen an die eigene fachliche Aufgabe von der Mitarbeiterin Miller am häufigsten benannt, im Vergleich zu ihren weiteren diesbezüglichen Überlegungen. Das könnte bedeuten, dass sie die Anforderungen an sich selbst als höchsten Anspruch in diesem Gespräch ansieht. Darüber hinaus stellt die Fachkraft Miller Erwartungen an sich, die sie als Dienst in ihrer Aufgabenwahrnehmung für die Bewerber Fricke zu erfüllen hat. Da dieses Merkmal vorerst als bedeutsam angenommen wurde, ist das Phänomen „Erwartungen an die professionelle Aufgabe“ für dieses Gespräch A - im Unterschied zu den weiteren Gesprächen – differenzierter unterteilt in

- Verständnis für das persönliche fachliche Handeln
- Unterstützung der Bewerber bei der Entscheidungsfindung
- Unterstützung von Pflegeeltern während des Pflegeprozesses.

Die Merkmale finden sich erstmals direkt in der Eingangsphase und werden von der Mitarbeiterin Miller eher wenig differenziert. Denn nachdem diese die Interessenten begrüßt und einen kurzen Überblick gegeben hat, wie sie sich das Gespräch vorstellt, bietet sie ohne Übergang den Bewerber Fricke ihre Fachlichkeit an:

MA M: *„ich find's sehr schön, dass Sie sich gemeldet haben, Ihr Interesse geäußert haben. Wir sind immer auf der Suche nach neuen Pflegeeltern .. ja, und eehm, ich werde 'n bisschen was erzählen .. und Sie haben bestimmt auch 'ne Menge Fragen. .. vielleicht erzählen Sie einfach mal, wie Sie auf die Idee gekommen sind, Pflegekinder zu nehmen.“* (A#Z. 65-72).

Die Mitarbeiterin Miller gibt also an, dass die Interessenten ihr Wissen über Pflegekinder bei der Fachkraft erweitern können und beschreibt gleichzeitig, dass sie als Expertin angesprochen werden kann. Offensichtlich gehört es schlussfolgernd zu ihren Aufgaben, Antworten zu geben und damit Aufklärungsarbeit über eine Inpflegenahme und deren Umstände zu betreiben.

An einer weiteren Stelle bietet sie an, dass sie die Bewerber Fricke bei Unklarheiten, die Pflegestellenunterbringungen betreffend, unterstützen wird:

MA M: *„haben sie denn irgendwelche Fragen, die ich mal anfangen kann zu beantworten?“ (A#Z. 396-397).*

Es gehört danach in ihr Aufgabenfeld, spezielle Informationen über Pflegekinder weiterzugeben (*„irgendwelche Fragen .. die ich .. beantworten kann“*). Auch an dieser Stelle sieht sie sich in der Funktion als professionelle Fachkraft.

So wird an verschiedenen Stellen des Gesprächs deutlich, dass die Mitarbeiterin Miller die Bewerber Fricke unterstützen möchte, deren Wissenslücken bzgl. einer Aufnahme eines Pflegekindes aufzufüllen. Dies wird ebenso sichtbar, weil sie die Interessenten an verschiedenen Stellen zu Nachfragen ermutigt:

MA M: *„ja haben sie denn noch irgendwelche Fragen, was wir vielleicht jetzt noch vergessen“ (A#Z 1125-1126)*

MA M: *„joa ... noch irgendwelche Fragen in der Richtung .. das ergibt sich dann auch denk ich (A#Z. 1329).*

Auch nach diesen Aussagen inszeniert sich die Mitarbeiterin Miller als Expertin im Bereich der Pflegekinderhilfe. Vor diesem Hintergrund ist sie der Meinung, dass sie bei möglichen Unklarheiten Hilfestellung geben kann. Darüber hinaus besteht ihre Erwartung darin, dass sich aktuell offene Fragen bei den Interessenten, im Gesprächsverlauf generieren und sie diese – auf Grund ihres Expertenstatus - aufzuklären vermag (*„das ergibt sich dann auch“*).

Sie erweitert diese von ihr eingenommene Position im Gesprächsverlauf und enthebt sie persönlichen Kompetenzansprüchen, in dem sie die Fachlichkeit der Mitarbeiter des örtlichen Pflegekinderdienstes einbezieht. Das bedeutet, dass sie den Bewerbern Fricke zumutet, dass diese das Handeln der Mitarbeiterin Miller vor dem Hintergrund kollektiver Abläufe verstehen und beurteilen mögen. Damit fordert sie gleichzeitig Verständnis für ihr fachliches Handeln ein. Mit der Darstellung dieses behördlichen Vorgehens benennt sie detailliert Aufgaben und Abläufe, die dem Handlungsfeld des Fachbereichs Pflegekinder zuzuordnen sind:

MA M: *„ehm es ist dann so, dass ehm hier Mitarbeiter dafür da sind, Sie also zu begleiten und zu beraten und auch die Kinder zu vermitteln ... ne, das heißt, wir kriegen 'ne Anfrage aus dem ASD, die Kollegen haben ein .. Kind, was wahrscheinlich nicht mehr zu Hause .. leben kann und ehm sagen uns Bescheid 'hier, wir brauchen eine Pflegefamilie' und wir fangen dann an zu gucken, wo würde dieses Kind hinpassen ..*

das ist ganz wichtig, z.B. wenn schon Kinder da sind, das es nicht unbedingt jetzt das älteste Kind ist ..“ (A#Z. 468-477).

Die Fachkraft Miller beschreibt die verschiedenen Aufgaben bei einer Unterbringung eines Pflegekindes. Diese beziehen sich auch auf den Bereich der Unterstützung für Pflegestellen und werden eher unklar benannt (*„Mitarbeiter dafür da sind .. Sie .. zu begleiten .. beraten .. Kinder zu vermitteln“*). Das bedeutet, dass Pflegepersonen Betreuung bei Angelegenheiten erhalten, die das Pflegekind betreffen. Die Auswahl, in welche Familie ein Pflegekind passt, begreift die Fachkraft Miller ebenfalls an dieser Stelle als ihre fachliche Aufgabe (*„wir .. gucken, wo würde dieses Kind hinpassen“*). Die Mitarbeiterin betont die Bedeutsamkeit der Passung, deren Ausführung sie ebenfalls zu ihrem Aufgabenrepertoire zählt (*„ist ganz wichtig“*). Damit wird suggeriert (wie sich anschließend noch zeigen wird), dass diese Handlung fachlichen Kriterien unterliegt. Sie unterstreicht anschließend ihre diesbezüglichen Aussagen anhand eines Beispiels (*„z.B. wenn schon Kinder da sind ...“*). Auch mit dieser Beschreibung, die vorerst den Anschein hinterlässt, transparent die Abläufe anzugeben, wirbt sie um Verständnis und um Nachvollziehbarkeit für ihr fachliches Handeln.

In einer ähnlichen Form beschreibt die Mitarbeiterin Miller die fachliche Aufgabe, wie sie sich nach ihrem Verständnis zeigt:

MA M: *„Deshalb gucken wir schon drauf, wie die Geschwisterreihenfolge ist ... wie das Kind rein passen würde, ob es überhaupt rein passen würde und .. ehm ja das würden wir abklären und dann würden wir sie anfragen ... ob sie denn die Möglichkeit sehen, ne .. dann ehm, werden sie weiter von uns betreut“ (A#Z. 500-510).*

Die Fachkraft Miller geht also erst auf mögliche Merkmale ein und veranschaulicht diese, um anschließend die Beweggründe ihres Handelns zu benennen. Das könnte bedeuten, dass sie die Aufgabe des Abwägens, welches Pflegekind in welche Pflegefamilie passt einerseits als sehr bedeutsame fachliche Arbeit ansieht und andererseits ihr ein Verständnis der Bewerber über diese Abläufe wichtig ist (*„deshalb gucken wir .. darauf .. wie das Kind reinpassen würde, ob es überhaupt reinpassen würde“*). Auffallend ist an dieser Stelle, dass sie nicht nur über die Aufgabe in ihrem Zuständigkeitsbereich spricht, sondern ihr Kollegium in die Handlungen einbezieht. Diesem fühlt sie sich offenbar zugehörig (*„wir“*). Ebenso schafft sie mit ihren Äußerungen Transparenz, indem sie die verschiedenen Schritte und das Vorgehen nacheinander erläutert (*„würden wir abklären und .. würden wir Sie anfragen“, „dann .. werden Sie weiter von uns betreut“*).

Die eigene Fachlichkeit wird in den genannten Ausführungen von der Mitarbeiterin Miller indirekt angesprochen und daher wenig präzise oder eher vage beschrieben. Die Bedeutung, die die Fachlichkeit im Pflegeprozess nach dem Verständnis der Mitarbeiterin Miller einnimmt, tritt dennoch deutlich hervor. Darüber hinaus handelt es sich neben den Beschreibungen über Handlungsabläufe um Merkmale, wie *„sicher sein“* und *„gucken“*. Damit ist offensichtlich ein emotionales Verständnis von Fachlichkeit gemeint, dass sich gleichzeitig im Fokus der Fachkräfte aufhält und die angesprochene Aufgabe dementsprechend dort zentriert (*„gucken wir .. wir klären .. sie von uns betreut“*).

Diese Herangehensweise nutzt die Mitarbeiterin Miller in gleichem Maß für Kriterien, die formell und damit klar zu beschreiben sind und sich nicht im Diffusen aufhalten. Damit entziehen sich diese Merkmale einer Konkretisierung, sind also schwerer fassbar oder zu begreifen:

MA M: *„über Gebühr Schulden wär auch noch so'n Ausschlussgrund“*, HERR F: *„gut, unser Haus ist nicht abbezahlt“*, MA M: *das macht nichts* (alle lachen, Situationskomik) *sind die meisten Häuser ja nicht“*, FRAU F: *„genau“*, MA M: *„nein aber also ne wenn wir das Gefühl hätten, sie würden das Kind halt aufnehmen weil sie irgendwelche finanziellen Schwierigkeiten hätten. Also das wäre auch noch mal ein Ausschlussgrund sag ich“* (A#Z. 1003-1014).

Die Mitarbeiterin Miller geht offenbar davon aus, dass ihre Handlungspraxis, neben den genannten Rahmenbedingungen über Abläufe, sich zusätzlich aus „Gefühlen“ ableitet. Es handelt sich ihrer Ansicht nach um spezifisch fachliche Überlegungen, die neben Fakten auch andere (emotionale) Instrumente nutzen, um zu einer Einschätzung oder einer Beurteilung zu kommen. Diese Vorgehensweise wird in einer Form genannt, die selbstverständlich zu sein scheint und offenbar im Prozess eingebunden ist.

Es scheint aber nicht nur transparentes und für die Bewerber nachvollziehbares Handeln zu betreffen. Zusätzlich stellt die Mitarbeiterin Miller einen diesbezüglichen Zusammenhang zu ihrem fachlichen Vorgehen in den Mittelpunkt ihrer Erklärungen:

MA M: *„jaa also .. Auswahl (Passung der Pflegeeltern: Anm: A.K.) ist auch so, dass, dass wenn Sie sich nach diesem Gespräch entscheiden würden, das wirklich zu machen, ehm wir (die Mitarbeiter im PKD, Anm. A.K.) noch mehrere Gespräche führen würden ... um noch mal so'n bisschen in die Tiefe zu gehen und zu gucken, ne mmm also weil, wir müssen einfach sicher sein ..“* (A#Z. 434-440).

Damit gibt die Mitarbeiterin Miller an, dass die Fachkräfte („wir“) sich intensiv mit den Bewerbern austauschen, bevor sie eine Entscheidung treffen, die zugunsten einer Aufnahme der Bewerberfamilie in den örtlichen Pflegeelternpool ausfällt („Auswahl ist auch so .. wir noch mehrere Gespräche führen würden ... um noch mal .. in die Tiefe zu gehen“). Sie begründet die Vorgehensweise im Fachdienst Pflegekinder damit, dass sie und ihre Kollegen als Experten sich „sicher“ sein müssen. Gleichzeitig weist die Mitarbeiterin Miller in dieser Gesprächssequenz darauf hin, dass die Handlungsinstrumente sich nicht nur an Fakten, sondern zusätzlich an einem emotionalen Verständnis orientieren. Das betrifft auch Entscheidungen, die bei einem Fortgang der Bewerbung zu treffen sind. Dieses emotionale Instrument scheint ihr bedeutsam zu sein, da sie wiederholt darauf hinweist.

Nach Ansicht der Mitarbeiterin Miller ist es auch wichtig, dass die Bewerber Fricke den derzeitigen Prozess selbst befördern („wenn Sie sich .. entscheiden würden“). Eine wichtige Grundlage legen dabei ihre begleitenden Beschreibungen. Das aktuelle Treffen ist aus diesem Grund von Bedeutung, denn es dient der weiteren Ausrichtung oder auch Orientierung für eine Entscheidung als potenzielle Pflegeperson („nach diesem Gespräch entscheiden“). Das heißt, die Fachkraft Miller erwartet, dass der weitere Bewerbungsverlauf abhängig ist von

ihrer Unterstützung. Dabei ist sie angewiesen auf die Angaben der Bewerber Fricke und damit auf eine – zu diesem Zeitpunkt noch unbestimmte und noch zu definierende – Zusammenarbeit zwischen den Gesprächsbeteiligten.

Sie stellt wiederholt klar, dass ihr eine fachliche Beurteilung der Sachlage wichtig ist. Das heißt die Einschätzung einer Passung eines Pflegekindes zu einer Pflegefamilie stellt einen bedeutsamen Arbeitsprozess dar, der ihrem Aufgabenprofil angehört.

MA M: *„das kann unter Umständen .. auch mal dauern (eine Belegung: Anm. A.K.), weil wir .. auch genau gucken, ob's passt“* (A# Z. 1108-1109).

Die Mitarbeiterin Miller illustriert die mögliche Belegung einer Pflegestelle mit einer Selbstverständlichkeit, die ihre Einstellung zu einem diesbezüglich fachlichen Handeln deutlich werden lässt. Sie ist der Ansicht, dass sie als Fachkraft über eine Kompetenz verfügt, die sie im Bereich einer Pflegestellenunterbringung präzise und gezielt handeln lässt (*„genau gucken, ob's passt“*).

Darüber hinaus bleibt nach Ansicht der Fachkraft den Bewerbern die eigene Entscheidung unbenommen, über eine weitere Verfolgung ihres Wunsches nach einem Pflegekind eigenständig zu entscheiden. Sie ist jedoch der Auffassung, dass die Interessenten bei einer derartigen Überlegung ihre fachliche Hilfestellung benötigen. Denn den Bewerbern fehlt es an spezifischem Wissen. Es kann aber ebenso angenommen werden, dass die Mitarbeiterin Miller erwartet, dass die Bewerber sich wünschen, eine weitere (fachliche) Meinung, neben ihrer persönlichen, einzuholen.

MA M: *„mhm mhm .. schön, also wenn sie schon 'n bisschen Erfahrung haben und sie ja auch von Beruf ehm .. qualifiziert sind dafür, würden sie sich denn auch zutrauen 'n bisschen schwierige Kinder auch aufzunehmen?“* (A#Z. 880-882).

Das heißt, die Mitarbeiterin Miller geht davon aus, dass die Interessenten vor einer konkreten Aufnahmeentscheidung intensiv prüfen, ob *„sie es sich selbst zutrauen“*. Erst anschließend kommt es zu einer Bewertung durch die Fachkräfte. Diese später erfolgte Beurteilung sieht die Mitarbeiterin Miller gleichzeitig als entscheidende Schnittstelle zur weiteren Zusammenarbeit mit den Interessenten an deren Pflegelternstatus an:

MA M: *„Auswahl ist auch so, .. wenn Sie sich .. entscheiden, das zu machen .. Gespräche .. in die Tiefe gehen .. wir müssen sicher sein“* (A#Z. 434-435).

Bis zu dieser Bewertung ist die Mitarbeiterin Miller der Ansicht, dass ihre fachliche Hilfestellung im Entscheidungsprozess erwartet wird:

MA M: *„wir stehen .. zur Verfügung“* (A#Z. 1406)

Ihre Aufgabe ist offensichtlich hierbei, für die Pflegestellenbewerber Fricke die richtigen und zeitlich angemessenen Impulse zu setzen:

MA M: *„das ist etwas, worüber .. Sie sich Gedanken machen könnten“* (A#Z. 763-765).

Diese Entwicklung, die sich ebenfalls als Auseinandersetzung mit dem Thema „ein Pflegekind aufnehmen“ darstellt, ist nach Aussagen der Fachkraft Miller nichts Feststehendes, sondern hat einen Werdegang:

MA M: „ .. *das ist ja ein Prozess* “ (A#Z. 1394).

So ist davon auszugehen, dass im untersuchten Erstgespräch die Mitarbeiterin Miller von einer fachlich kompetent handelnden Mitarbeiterin im Pflegekinderdienst erwartet, dass sie vorerst ein tragfähiges Umfeld zwischen den Gesprächsbeteiligten kreiert. Dieses soll die Pflegeelternbewerber unterstützen, um eine wohlwollende Entscheidung möglichst zugunsten einer Aufnahme eines Pflegekindes zu treffen. Dabei erscheint es ihr wichtig zu sein, auf die Anfragen der Bewerber einzugehen und die Betroffenen näher kennenzulernen. Darüber hinaus ist es für die Mitarbeiterin Miller von Bedeutung, dass sie umfassend die Fragen der Interessenten beantwortet und sich diesen als fachlicher Beistand anbietet. Ihre Hilfe ist vorerst darauf ausgerichtet, dass die Bewerber eine Anerkennung als offizielle Pflegestelle erlangen. Dabei ist die Fachkraft Miller als Expertin angefragt und gefordert, denn sie wird am Ende des Bewerbungsprozesses die Entscheidung treffen, ob eine Eignung als Pflegestelle vorliegt oder nicht. Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass sie sich dazu die Unterstützung ihrer Kollegen als Mitarbeiter des örtlichen Fachdienstes einholt. Diese zusätzliche Hilfe lässt die Darstellungen der Fachkraft in ihrem Aussagegehalt glaubwürdiger erscheinen, denn es steht die Abteilung Fachbereich Pflegekinder hinter ihr. Damit wird weiterhin nachvollziehbar, warum es ihr wichtig ist, dass die Bewerber Fricke ihre Handlungsabläufe verstehen und den jeweiligen Sinn der Tätigkeiten erfassen können. Sie sollen im Bewerbungsprozess die Entscheidung der Mitarbeiterin akzeptieren, wenn möglich mittragen.

Gleichzeitig kann angenommen werden, dass sie ihre Illustrationen über Handlungsabläufe und Alltäglichkeiten einer Inpflegenahme für die Bewerber Fricke als wichtig ansieht, um für diese eine Grundlage für eine ausgewogene und angemessene Entscheidung zu legen. Zudem klärt sie über die eventuellen Vorgehensweisen und mögliche Abläufe auf, gibt an, welche verschiedenen Instrumente ihr dabei zur Verfügung stehen, um hilfreich im Prozess für Pflegepersonen mitzuwirken. Neben den feststehenden Rahmenbedingungen und Fakten, wie organisatorische Abläufe sind dies offenbar so genannte weiche Handlungsmethoden. Diese offenbaren sich in einer Einschätzung, die auch eine emotionale Beurteilung und Bewertungen umfasst und die sich nach Frau Millers Ansicht offenbar als Verständnis von sozialer Arbeit im Fachbereich Pflegekinder darstellt. Auch dafür stellt sie sich den Expertenstatus aus. Das Agieren derartig spezialisierter Fachkräfte steht dabei für die Mitarbeiterin Miller besonders im Fokus und wird als zentrales Steuerungsinstrument beschrieben.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die Fachkraft ihre eigene Fachkompetenz im Mittelpunkt eines Bewerbungsprozesses sieht. Sie begreift ihr fachliches Handeln offenbar als das zentrale Element im Handlungsverfahren um ein Pflegekind und um einen diesbezüglichen Bewerbungsablauf von Interessenten.

Andere Ansichten über die Erwartungen an die Fachlichkeit hat die Mitarbeiterin in **Gespräch C**. So besteht die professionelle Aufgabe der Mitarbeiterin Just ihrem Verständnis nach aus verschiedenen Merkmalen. Diese sind teilweise widersprüchlich, teilweise ergänzen sie sich oder gehen ineinander über. Sie erscheinen auf jeden Fall von den Bewerbern so nicht erwartet, denn diese bedeuten ihr mehrfach anhand von eindeutigen Hinweisen, dass ihre Vorstellungen andere sind, wie im Folgenden dargestellt:

Als ein starkes Merkmal des eigenen Aufgabenverständnisses, begreift die Mitarbeiterin Just „die Überprüfung“. Diese ist nach ihrer Wahrnehmung eine Tätigkeit, die zu ihrem Zuständigkeitsbereich und dem eines Pflegekinderdienstes gehört. Gleichzeitig verteilt sie mit dieser Aussage eindeutige Zuordnungen:

MA J: „ja, also das heißt ehm wir machen hier eine Überprüfung also Voraussetzungen ... ähh das bedeutet wir ehm würden Ihnen so ein' Fragebogen geben für Pflegeelternbewerber ... ehm dass Sie sich auch noch mal in diesem ganzen Zusammenhang auch mit ähh, ähh informieren, was is 'n Pflegekind, wie schwierig is das 'ne, was gibt es an Schwierigkeiten, äh wie sind die Problematiken, wie unterschiedlich und so weiter und so fort“ (C#Z. 47-54).

Die Mitarbeiterin Just erwartet persönliche Informationen über die Bewerber Otto, die sie anschließend einer Begutachtung unterziehen wird. Dabei sollen die Bewerber in Vorleistung gehen und private Daten mittels eines „Fragebogens für Pflegeelternbewerber“ bereitstellen. In dieser Eingangsphase einer Bewerbung sieht sie offensichtlich den aktiveren Part bei den Bewerbern Otto und den eher passiveren, das heißt anweisenden Teil übernimmt die Mitarbeiterin Just. Damit bringt sie ebenso deutlich zum Ausdruck, welche Positionen und welche damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben sie den Gesprächsteilnehmern zuordnet. Die Interessenten haben ihr gegenüber eine Bringschuld und haben ihren Anweisungen Folge zu leisten. Eine „Überprüfung“ lässt wenig Spielraum für Interpretationen. Es ist als ein hierarchisches Handeln auf unterschiedlichen Ebenen zu verstehen.

Anschließend zählt die Mitarbeiterin Just die „Unterlagen“ auf, mit denen sich die Bewerber ihrer „Überprüfung“ unterziehen müssen:

MA J: „und dann ist es so, dass sie diesen Fragebogen ausfüllen und dann brauchen wir ein ehm am Schluss noch 'n paar .. Unterlagen von Ihnen, das heißt wir brauchen ein Führungszeugnis von Ihnen ... also wasss 'ne also 'n erweitertes Führungszeugnis, was ssie dann bei Ihrer Gemeinde quasi anfordern müssen ... ehm, dann brauchen wir ein Gesundheitszeugnis .. also Gesundheitszeugnis, da dass is ganz wichtig, dass diese drei Dinge also auch benannt werden, also das heißt: ehm dass Sie frei von ansteckenden Krankheiten sind, dass Sie frei eh von Suchterkrankungen sind“, HERR O: „mhm“ (erschrickt, verschränkt die Arme: Anm. A.K.), MA J: „und dass Sie frei von psychischen Erkrankungen sind, 'ne keine Psychosen haben ..“ (C#Z. 58-75).

Die Mitarbeiterin Just bittet darum, dass die Bewerber Otto ihr persönliche Daten zur Verfügung stellen. Anhand der Menge und der nachdrücklichen Einforderung der aufgezählten Dokumente wird deutlich, wie wichtig es der Fachkraft Just ist, dass sie Einblick

in diese persönlichen „Voraussetzungen“ der Pflegeelternbewerber Otto erhält. Damit unterstreicht sie die angemahnte Prüfungsabsicht. Anschließend wiederholt sie die jeweiligen Anforderungen und verbalisiert deren Einbringen mit Dringlichkeit („*das is ganz wichtig*“), die sie kurze Zeit später erneut benennt:

„ehhmm jetzt überleg ich, ob ich äh alles zusammen hab .. ach ja: Lebenslauf, der is auch ganz wichtig“ (C#Z. 166-167).

Diese Vehemenz des Einforderns führt zu sich zurücknehmenden Reaktionen bei dem Bewerber Otto. Offensichtlich ist er von dieser Aufzählung zumindest überrascht (*erschrickt, verschränkt die Arme, C#Z. 73*). Die Fachkraft Just zeigt sich davon jedoch wenig beeindruckt, denn sie fährt mit dem Benennen der zur Kontrolle notwendigen Fakten weiter fort.

Mit dieser Vorgehensweise zeigt die Mitarbeiterin Just, dass sie ihre diesbezügliche Informationsvermittlung, die sich als Materialeinforderung darstellt, hoch einschätzt. Gleichzeitig ordnet sie diese Aufgabe ihrem Funktionsbereich zu. Diese Prioritätensetzung erschwert vorerst ein Aufeinander-Zugehen, um eine eventuelle Zusammenarbeit vorzubereiten, denn der Bewerber zieht sich zurück. Da sie ebenfalls angibt, dass sie eher auf einer kontrollierenden Ebene agiert („*wir machen hier ,ne Überprüfung*“), ist davon auszugehen, dass ihr an einem gemeinsamen Herstellen oder Erarbeiten mit den Interessenten weniger gelegen ist.

Zusätzlich fällt auf, dass die Mitarbeiterin Just keine Gründe benennt, warum diese Dokumente von ihr eingefordert werden, sodass den Bewerbern ein Zugang, eine Erklärung fehlt. Zumindest verbleiben Unklarheiten über die Bedeutung der Vorlage von persönlichen Daten. Darüber hinaus können die Interessenten sich mit ihrem Vorhaben, ein Pflegekind aufzunehmen, nicht (weiter) verorten. Das Vorgehen der Fachkraft weist mit dem gezeigten Verhalten auf eine starke Favorisierung der eigenen Aufgabenerfüllung im Erstgespräch hin und auf eine Fokussierung um die Kompetenzen als Expertin in der Pflegekinderhilfe, denn es scheint nicht wichtig zu sein, wie die Interessenten reagieren und ob sie Fragen haben oder einverstanden sind.

Gleichzeitig nehmen die Bewerber – offensichtlich auf Grund der eher unerwarteten Gesprächsrichtung – nicht die Möglichkeit in die Hand, ihre diesbezüglichen Überlegungen zu äußern. Sie verbleiben vorerst in einer überwiegend passiven Haltung. Es kann angenommen werden, dass sie damit beschäftigt sind, das Unerwartete zu verarbeiten und einzuordnen und sich daher an dieser Stelle eher zurückhalten. Möglich ist auch, dass sie sich als Bewerber empfinden und daher ihre Position wahren wollen, zumindest ihre Beteiligung nicht zu ihrem Nachteil ausgelegt wissen wollen (siehe Kapitel 1.2.2).

Des Weiteren gehört es nach Auffassung der Fachkraft Just zu ihren Aufgaben, dass sie im Erstgespräch den organisatorischen Bewerbungsverlauf beschreibt:

MA J: „ .. und ehm dann ehm würden wir das so machen, dass .. Sie .. (Zischlaut, zieht Luft ein: Anm. A.K) *dass ich mir das dann angucke wenn die Unterlagen, die müssen ja zusammen sein*“, HERR O: „jaja“, MA J: „äh, dass ich dann ma einen Hausbesuch bei

Ihnen durchführe, dass ich gucke, wie is es, ham Sie 'n Zimmer für das Kind man sollte ja in der Regel 'n Zimmer für das Kind dann auch haben. Äh es muss nich perfekt jetzt ausgestattet sein oder so, weil Sie ham ja das Kind auch noch nich ne und äh dann (h) äh würden wir noch so zwei, drei Gespräche dann danach führen also auch Sachen 'was ist aufgefallen'" (C#Z. 187-196).

Auch an dieser Stelle stellt die Mitarbeiterin Just die Bedeutsamkeit von vollständigen Unterlagen über Pflegeelternbewerber in den Mittelpunkt. Abweichende Handlungen können mit Konsequenzen belegt werden („*die Unterlagen, die müssen ja zusammen sein*“). Da diese Auswirkungen nicht näher erläutert werden, verbleibt über deren Tragweite eine Unsicherheit.

Die Mitarbeiterin Just beschreibt im weiteren Verlauf ihr Vorgehen differenzierter. Sie führt weiter aus, dass sie nach Eingang der Unterlagen (un-) bestimmte Kriterien in Augenschein nehmen möchte. Diese wird sie aber erst im Haushalt der Interessenten ansprechen („*Hausbesuch*“). Die Wortwahl bestärkt ihre Aussagen, dass es sich um eine Überprüfung handelt („*durchführen*“, „*dass ich gucke*“). Sie gibt damit einen groben Orientierungsrahmen für ihre Überprüfungsmodalitäten („*muss nich perfekt sein*“). Ihre Einstellung einer verstärkt einfordernden Mitarbeiterin und weniger der zugewandten Fachkraft hält sie durchgehend bei.

Ihre Vorgehensweise gestaltet sie dementsprechend fordernd. So erwartet sie über die ersten Unterlagen hinaus Gesprächsbereitschaft bei den Bewerbern. Inhaltlich handelt es sich um „*Sachen*“ die ihr „*aufgefallen sind*“. Es geht also um Angaben der Bewerber Otto, die die Fachkraft mit ihnen besprechen möchte. Dabei bleibt unklar, ob es sich um Verständnisfragen handelt, ob sie mit den Bewerbern korrigierende Hinweise erörtern möchte oder ob sie z.B. weitere Aufklärung über eine Inpflegenahme abgeben möchte. Ihre Beschreibungen führen daher zu einer zusätzlichen Verunsicherung der Bewerber. Diese werden im Unklaren gelassen über genaue Anforderungen, die sie erfüllen müssen, um offiziell anerkannte Pflegestelle zu werden. Gleichzeitig scheinen sie weiterhin überrascht und dringen vor diesem Hintergrund nicht in das Gespräch ein.

Des Weiteren wird deutlich, dass es der Mitarbeiterin Just neben den inhaltlichen Beschreibungen um Einstellungen der Beteiligten zueinander geht, die sie für den weiteren (gemeinsamen) Pflegeprozess einfordert. So kann davon ausgegangen werden, dass die Überprüfung des Ehepaars Otto nach dem Selbstverständnis der Fachkraft Just ein wichtiger Bestandteil des Bewerbungsverfahrens ist. Die Positionen dabei wurden von der Fachkraft verteilt.

Gleichzeitig fällt auf, dass die Überprüfung mehr mit der Bearbeitung durch die Fachkräfte als mit der aktiven Ausgestaltung durch die Bewerber im Zusammenhang steht. Der Handlungsprozess erhält aber eine Logik, wenn er aus der Perspektive der Fachkraft betrachtet wird. Ihre Vorgehensweise erfolgt vor dem Hintergrund verschiedener und führender juristischer Entscheidungen. Das sind als bedeutsamste Entscheidung Merkmale über die Geeignetheit von Pflegepersonen festzulegen, darüber hinaus die Passung zwischen

Pflegekind und Pflegestelle zu entscheiden und das Gelingen einer Inpflegenahme (öffentlich) zu verantworten. Dazu gehört ebenso die Entscheidung, eine Kindeswohlgefährdung im Haushalt der Pflegefamilie auszuschließen. Aus diesem Blickwinkel ist die Vorgehensweise der Mitarbeiterin nachzuvollziehen und im Sinne eines rationalen Vorgehens verständlich.⁴¹

Die Fachkraft Just begreift auch die Instrumente der Jugendhilfe in diesem Sinne, also als ständigen Begleiter ihrer Aufgabe im Pflegekinderdienst und während einer Inpflegenahme:

MA J: „ .. wir prüfen dann auch den Hilfebedarf. Das heißt also, wenn jemand volljährig ist, soll er natürlich nicht alleine gelassen werden und es ist mit Sicherheit schwierig .. eh dann auch eine weitere Hilfe zu bekommen, ne, aber wenn der Bedarf da is, der Hilfebedarf, der von uns dann überprüft wird, da is, was weiß ich, es gibt Entwicklungsrückstände, es gibt das und das, Verzögerungen und der Jugendliche oder junge Erwachsene dann das selber (&) er muss es selber beantragen“ (C#Z. 999-1004).

Die Mitarbeiterin Just gibt an, dass die Kontrolle („wir prüfen .. den Hilfebedarf“) zu ihren andauernden Aufgaben gehört. Sie führt diese Handlungspraxis anhand eines Beispiels nicht nur wiederholt in den Mittelpunkt ihrer Beschreibungen, sondern gibt diese auch als ihre zentrale Aufgabe an. Dabei werden die zu prüfenden Fakten vor dem Hintergrund problematischer und das Pflegekind betreffende Angelegenheiten behandelt („Entwicklungsrückstände .. Verzögerungen“). Die genannten Umstände sind „mit Sicherheit schwierig“, sodass sie als Expertin gefragt ist. In dieser Funktion bietet sie ihre Unterstützung an („soll er natürlich nicht allein gelassen werden“). Das bedeutet, dass die Fachkraft Just erwartet, im Haushalt der Bewerber lebende Pflegekinder (über-) prüfen zu dürfen und folglich im familiären Umkreis der Pflegefamilie tätig zu werden. Dabei wird das von ihr aufgeführte Szenario zwangsläufig eintreten („mit Sicherheit schwierig“). Die Kriterien dieses kontrollierenden Verhaltens werden als „Hilfebedarf“ benannt. Diese beaufsichtigenden Maßnahmen betreffen auch die Bewerber Otto als zukünftige Pflegeeltern, denn diese leben mit dem betreffenden Kind zusammen.

Der Fachkraft Just ist dabei offenbar bewusst, dass die von ihr geschilderten Umstände für die Bewerber Otto eine Herausforderung darstellen und mit einem Einfordern persönliche Grenzen überschritten werden:

MA J: „... was bedeutet .. Sie machen sich ja hier auch 'n Stück öffentlich ..“ (C#Z. 219).

Dabei spricht sie diesen Sachverhalt allgemein an („Stück öffentlich“) und umgeht damit diesbezügliche und vermutlich eher unangenehme Details. Mit ihren weiteren Ausführungen nimmt sie Bezug zu den gesetzlichen Vorschriften. Sie gibt damit zu verstehen, dass diese Rahmenbedingungen ihr keinen Gestaltungsspielraum lassen. Vor dem Hintergrund dieses größeren Bezugsrahmens erscheinen die hohen Anforderungen an die Interessenten etwas abgemildert, denn sie werden allen Pflegeeltern abgefordert. Das heißt aber gleichzeitig, die

⁴¹ Es geht bei dieser Sichtweise ausschließlich um die Perspektive der Mitarbeiterin. Es handelt sich nicht um eine Beurteilung im Sinne einer Bewertung ihres fachlichen Handelns.

mächtigen Konditionen entlasten allein die Fachkraft, denn es bestehen für die Mitarbeiterin Just keine Wahlmöglichkeiten, diese Zumutungen für die Pflegeelternbewerber abmildern:

MA J: „... *Hilfeplan, Hilfeplangespräche .. äh is auch festgeschrieben, is ein Instrument der Sozialgesetzgebung (HERR und FRAU O wirken abwesend: Anm. A.K.) ne also das heißt, wir sind verpflichtet, Hilfepläne zu machen, wenn wir eine Hilfe zur Erziehung leisten und da wird im Grunde genommen festgelegt, wie geht es das nächste halbe, das nächste Jahr weiter ...*“ (C#Z. 1055-1058)

Die Mitarbeiterin Just unterstreicht mit diesen Ausführungen, dass sie bei besagten Handlungen keinen Toleranzbereich bzgl. eigener und persönlicher Wünsche der Bewerber sieht („festgeschrieben“, „wir sind verpflichtet“). Gleichzeitig ist diese besondere Betonung ein Hinweis darauf, dass sie offensichtlich die Aufnahme eines Pflegekindes und die damit in Zusammenhang stehenden Umstände als Herausforderungen für Pflegepersonen begreift. Ihre Aufgabe sieht sie darin, die Rahmenbedingungen für eine Inpflegenahme einzufordern und zu überwachen und weniger den Interessenten bei der Ausgestaltung eines Pflegesettings Unterstützung anzubieten. Das beinhaltet, dass die Fachkraft Prioritäten setzt bei ihrer Aufgabenwahrnehmung. Die Überprüfung der Angelegenheiten in der Pflegefamilie sieht sie als ihre vorrangige Aufgabe an. Damit sind offenbar auch pädagogische Inhalte weniger bedeutsam, denn die Begründung der grenzwertigen Handlungen in Pflegestellen erhält weniger Aufmerksamkeit, als die Einhaltung eines Handlungsrahmens und die Aufgabenbewältigung für die Fachkraft Just.

Die Platzierung der Überprüfungskriterien an prominenter Stelle kann ebenfalls als Hinweis gesehen werden, dass die vorrangige Aufgabe der Fachkraft im Erstgespräch u.a. darin gesehen wird, die übergeordnete Kontrolle wahrzunehmen. Damit liegt der Fokus der Aufgabenwahrnehmung vorerst auf überwachenden Maßnahmen gegenüber den zukünftigen Pflegepersonen Otto und anderen Beteiligten an einer Pflegestellenunterbringung.

Neben dieser stark überprüfenden Handlungsweise sieht die Fachkraft Just ihre fachlichen Aufgaben darin, einerseits fachspezifische Informationen an die Interessenten weiterzugeben („Allgemeines erzählen“) und gleichzeitig Aufklärung zu betreiben über die Aufgabe die die Bewerber zukünftig übernehmen:

MA J: „.. *und Sie möchten sich ähh erkundigen, ne nach der Möglichkeit Pflegekinder aufzunehmen ... ehmm, wass möchten sie wissen & soll ich Ihnen erstma Allgemeines erzählen?*“ (C#Z. 27-32).

Sie überlässt vorab anscheinend HERRN und FRAU Otto die Auswahl der Themen, das Pflegekind betreffend. Anschließend schlägt sie aber eine Ausrichtung vor, in dem sie die eher schwierigen Sachverhalte betont. Damit verdeutlicht sie ihre Einstellung zum Thema:

„*das bedeutet ... dass Sie sich auch noch mal in diesem ganzen Zusammenhang auch mit ähh, ähh informieren, was is 'n Pflegekind, wie schwierig is das 'ne & was gibt es an Schwierigkeiten, äh wie sind die Problematiken, wie unterschiedlich und so weiter und so fort*“ (C#Z. 48-54).

Danach ist es für die Mitarbeiterin Just offensichtlich wichtig, dass die Interessenten Otto über eine Kompliziertheit in der Pflegekinderhilfe informiert werden. Gleichzeitig möchte sie über Besonderheiten aufklären („*Informieren, was is'n Pflegekind*“). Sie benennt dabei überwiegend negative Aspekte („*schwierig*“, „*Schwierigkeiten*“, „*Problematiken*“, „*unterschiedlich*“). An anderer Stelle betitelt sie diese, das Pflegekind betreffenden Angelegenheiten als „*Geschichten*“ (C#Z. 553). Die Mitarbeiterin Just behält anschließend ihre Kategorisierung bei. Sie beschreibt die Unterschiede, die nach ihrem Verständnis zwischen Pflegekindern und Kindern, die bei ihren leiblichen Eltern aufwachsen, bestehen und betont dabei stark die misslingenden Faktoren gegenüber den erfolgreichen Handlungen. Sie bringt damit zum Ausdruck, dass sie Pflegekinder eher mit negativen Merkmalen in Verbindung bringt. Dabei erscheint es ihr bedeutsam, dass besonders die schwierigen Inhalte transportiert werden:

MA J: „.. wenn Sie hierhin kommen und die Fragen stellen ... wie sieht es aus, was kann es für Probleme geben äh Bindungen (-) äh Trennungen (-) Traumatisierungen von Kindern, also diese Themen werden dann äh an (h) ich sag einfach ma so ..“, C#Z. 222-224).

Die Mitarbeiterin Just führt bei ihrer Aufzählung Merkmale an, die bei einer Aufnahme eines Pflegekindes für die Bewerber Otto nicht nur herausfordernd, sondern offenbar überfordernd erscheinen. HERR Otto benennt daraufhin seine diesbezüglichen „*Ängste*“. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass die Angaben der Mitarbeiterin vor dem Hintergrund des bisherigen Fachverständnisses beabsichtigt von ihr in das Gespräch eingebracht werden:

MA J: „und ich .. denk' mir immer: lieber äh so jetzt am Anfang .. viel sagen und gucken, man kann ja immer so häppchen-, häppchenweise gucken“ (C#Z. 1212-1213).

Damit gibt die Fachkraft zu verstehen, dass es ihr einerseits wichtig erscheint, dass die Bewerber Otto von Inhalten, von der Komplexität und deren Menge nicht verschont werden („*viel sagen*“). Gleichzeitig ist die Mitarbeiterin Just auch der Meinung, dass diese Fakten dosiert übermittelt werden sollten („*häppchenweise*“). Das heißt, dass sie sich der Gegebenheiten, die sie an die Pflegeelternbewerber weitergibt bewusst ist. Damit ist die Ausrichtung der Informationen beabsichtigt, die sich an schwierigen und komplexen Sachverhalten orientiert.

Ebenso spricht für ein bewusstes Einbringen der Umstände, dass die Fachkraft Just Einwände des Bewerbers Otto nicht akzeptiert („*aber ich muss Ihnen das erzählen*“). Demnach kann davon ausgegangen werden, dass sie diese problemorientierte Beschreibung bewusst einsetzt. Sonst wäre an dieser Stelle zu erwarten, dass die Mitarbeiterin Möglichkeiten zur Verfügung stellt, die vom Interessenten angeführten „*Ängste*“ in das Gespräch einzubauen. Dies erfolgt nicht, vielmehr verteidigt sie ihre Aussagen mit Verweis auf Unvermeidliches:

HERR O: „*ja, hört sich sehr sehr ängstl sehr erst erregend an ... ja sehr komplett*“ (HERR O lacht), MA J: „*aber ich muss Ihnen das erzählen*“ (C#Z. 374-380).

So kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterin Just die Aufgabe der Vermittlung von Fachwissen so versteht, dass sie die möglichen Herausforderungen in einer besonders einseitigen und negativen Form darbringt und an die Interessenten weitergibt. Ihre Beschreibungen muten provokativ an. Des Weiteren gibt sie ihre Berichte verstärkt aus der Perspektive der Fachkraft aus, weniger nimmt sie die Sichtweise von anderen Beteiligten im Pflegeprozess oder die Sicht der Bewerber ein. Dabei scheint der Rahmen, in dem sie ihre Informationen zuleitet und in dem ihr fachliches Handeln erfolgt, sehr eng gefasst. Dieser lässt kaum Abweichungen zu, damit bspw. auf die „Angst“ des Interessenten eingegangen werden kann oder eine andere Sichtweise Raum erhält.

Zusätzlich ist es der Mitarbeiterin wichtig, dass die Informationen in großer Menge an die Bewerber Otto übermittelt werden. Dazu erwartet sie, dass das Interesse bei den Bewerbern vorhanden ist, mindestens aber eine Neugier an derartigen Mitteilungen existiert, die nach ihrer Ansicht unbedingt für eine gelingende Pflegestellenunterbringung benötigt wird. An der Herstellung dieser Voraussetzungen fühlt sie sich offensichtlich weniger beteiligt oder ihrem Aufgabenverständnis nach verantwortlich. Auffallend ist hier, dass sie die Befindlichkeit des Bewerbers nicht aufgreift, sondern verstärkt ihre Aufgaben und ihr Verständnis dazu in den Mittelpunkt stellt.

So ist vorerst zu vermuten, dass die Beschreibung der Aufgaben im Pflegekinderdienst und die Überwachung diesbezüglicher Anforderungen für die Fachkraft Just eine höhere Priorität hat als eine Einführung in die Pflegekinderhilfe und anschließende Unterstützung für die Bewerber.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich auch ein Interesse an den Bewerbern als zukünftigen Pflegeeltern nachrangig gegenüber einer Informationsvermittlung. Denn die Nachfrage der Fachkraft an die Bewerber erfolgt erst spät im Gespräch, nachdem sie die überwiegend organisatorische Rahmenbedingungen und deren kontrollierende Auswirkungen auf Pflegepersonen ausführlich benannt und abgehandelt hat:

„und wie is so die Entscheidung gekommen, sich hier überhaupt zu informieren über Pflegekinder?“ (C#Z. 626-627).

Demnach ist ein fachliches Interesse an den Bewerbern und an ihrer Eignung als Pflegepersonen zu erkennen. Gleichzeitig verbindet die Mitarbeiterin Just die Anfrage an HERRn und FRAU Otto damit, dass das Paar Informationen bei ihr und im zuständigen Pflegekinderdienst einholen kann. Sie leitet damit die Aufmerksamkeit wieder auf andere Belange um.

Darüber hinaus ist die Mitarbeiterin Just daran interessiert, neben den informativen Angeboten zu einer Bewerbung als offizielle Pflegestelle und einem eher marginalen Interesse an den Bewerbern Otto, dass sie über die organisatorischen Abläufe informiert:

MA J: „ja und wasss vielleicht noch wichtig is, sie werden mit unterschiedlichen Leuten Sozialarbeitern, Sozialpädagogen (lacht) zu tun haben. Sagen wir ma so, wenn Sie jetzt 'n Kind aus H-Stadt nehmen würden, dann werden Sie zwei Jahre lang von H-Stadt

betreut und dann geht die Betreuung dann an das Jugendamt über, wo Sie dann wohnen“ (C#Z. 447-450).

Sie beschreibt anhand eines Beispiels mögliche Szenarien, die bei einer Inpflegenahme auftreten können. Das heißt, sie hält das Wissen um diesbezügliche fachpraktische Vorgehensweisen für wichtig. Dabei fällt auf, dass die Hinweise die Handlungspraktiken der Mitarbeiter des Jugendamtes aufzeigen, weniger handelt es sich um das Pflegekind oder um andere Beteiligte einer Vollzeitpflegemaßnahme. Obwohl es naheliegend wäre, kommen die Perspektive von anderen Teilnehmern an einem Pflegeprozess oder die Erläuterung aus Sicht der Bewerber in den Beschreibungen nicht vor. Ein derartiges Vorgehen bietet nur in geringem Maß für die Interessenten die Möglichkeit, die Informationen für sich zu verorten. So bleibt diese Aussage ohne realen Bezug zur Lebenswelt der Bewerber im Raum stehen. Da aber dem Wissen um die eigene Handlungsmaxime nach Ansicht der Mitarbeiterin Just offenbar eine Wichtigkeit zugemessen wird, verfährt sie in dieser Form weiter:

MA J: „es gibt unterschiedliche Formen von Vollzeitpflege ... das heißt, wir bringen die Kinder unter ja nach ei nachdem ... Kinder- und Jugendhilfegesetz ehm und da gibt es den § 33 also das ne also das regelt dann quasi, dass Kinder in Pflegefamilien untergebracht werden und dann gibt es auch noch 'n Satz, dass äh die Jugendämter geeignete ehm Pflegefamilien für die Kinder für besonders schwierige Kinder..“ (C#Z. 475-484).

Die Erklärungen der Fachkraft über Formen und Vorgehensweisen der Pflegekinderhilfe verlieren ihre Wirkung, wenn diese Informationen nicht eindeutig zugeordnet oder verankert werden können. Ihre Beschreibungen sind zum aktuellen Zeitpunkt für die Bewerber Otto unverständlich und ergeben für sie ohne Zusammenhang (noch) keinen Sinn. Denn unter dem derzeitigen Wissen können angesprochene Themen zwar als Fakt verstanden, aber in Ausmaß, Intensität oder auch in der Konsequenz für eine Aufnahme eines Pflegekindes in den eigenen Haushalt von den Interessenten nicht erfasst werden. Eine Logik erhalten die Angaben, wenn sie unter dem Blickwinkel der Fachkräfte wahrgenommen werden und damit als deren Aufgaben und als Mittelpunkt einer Inpflegenahme gesehen werden. Denn die Beurteilung der Pflegeform und deren Gestaltbarkeit kann als ein wichtiger und vor allem fachlicher Vorgang der Arbeit in der Pflegekinderhilfe benannt werden.

Wird diese beschriebene Perspektive weiter gefasst, zeigen sich an anderer Stelle die Bemühungen der Fachkraft Just, den Bewerbern ein diesbezügliches System „Pflegekinderwesen“ zu erklären. Auf Grund von sprachlichen Ungenauigkeiten, kann es sich aber auch um das System eines Pflegekinderdienstes handeln:

MA J: „und diese Geschichten, die dann auch gleich mit inklusive sind hört sich erst mal an Anfang (..) an, aber es is natürlich dann auch viel Arbeit ..“ (C#Z. 553-554).

Die Fachkraft deutet nur an, was sie mit der dargelegten Aussage tatsächlich meint. Sie übergeht und überspringt damit ihre bisherigen Ansagen und ebenso die Rückmeldung des Bewerbers („ängstlich“). Gleichwohl legt ihre Ausführung - vor allem die Aussparung - nahe, dass die Mitarbeiterin Just eine problembehaftete Äußerung andeutet („hört sich .. an“). Ihr

ist bewusst, dass ihre Beschreibungen für die Interessenten Otto herausfordernd und wenig maßvoll sind.

Trotz dieser Fülle wird sie nicht müde, weitere (An-) Forderungen an die Bewerber auszugeben („*natürlich .. viel Arbeit*“). Unter Betrachtung eines veränderten Zugangs wird die Äußerung der Mitarbeiterin Just jedoch verständlich. Das heißt allein aus der Perspektive einer Mitarbeiterin erhalten ihre Ausführungen eine Logik: Das sind hohe Erwartungen an die Bewerber Otto. Das Bewerberpaar soll offenbar die Beschreibungen der Fachkraft akzeptieren und mittragen. Dies ist die Offenlegung ihrer persönlichen Verhältnisse, vor einem nicht gänzlich geklärten Hintergrund. Des Weiteren sind das Angaben über ein hohes Maß an Kompliziertheit und Problemen, die mit einer Inpflegenahme einhergehen bei gleichzeitiger Eingriffsbefugnis in die Pflegefamilie unter öffentlicher Aufsicht. In diesem Setting sind weitreichende Konsequenzen für die Pflegepersonen wahrscheinlich. Trotzdem sollen die Bewerber ihr Einverständnis geben zu den Handlungsabsichten der Fachkraft Just. Das heißt, es wird eine Blanko-Zustimmung von Pflegestellenbewerbern eingefordert, die sich um die Aufnahme eines Pflegekindes bemühen. Darüber hinaus stellt die Mitarbeiterin Just mit ihren Aussagen in der Sache keine Verhandlungsbasis bereit.

Vor dem Hintergrund von einengenden organisatorischen Rahmenbedingungen und problematischen Beschreibungen über Pflegekinder, die sich eher zu Ungunsten einer Aufnahmebereitschaft auswirken, ist zu vermuten, dass die Fachkraft Just manche ausgesprochene (abgebrochene) Abmilderung („*hört sich erstmal an*“) nicht mit Inhalten füllen kann oder will. Ihr ist eher daran gelegen die Bewerber Otto zu provozieren oder auch zu schockieren. Bei HERRn Otto ist ihr das gelungen („*macht .. sehr viel Angst*“, C#Z. 302).

Denn offenbar besteht nach Ansicht der Fachkraft Just keine Toleranzgrenze bei der Ausgestaltung einer Hilfe. Eher kann davon ausgegangen werden, dass sie damit um Akzeptanz der bestehenden Konditionen, zumindest um Verständnis für ihre Aufgabe und die damit in Zusammenhang stehenden Voraussetzungen wirbt. Denn es kann davon ausgegangen werden, dass ihr ihre Vorgehensweise bewusst ist. Sie bekräftigt anhaltend ihre vorgestellte Art der Durchführung und lässt auch nicht davon ab als HERR Otto seine Sorge anmeldet und sich bei ihm seine Grenzen aufzeigen. Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass die Mitarbeiterin Just offenbar besagte Form der Informationsweitergabe gezielt einsetzt und diese für notwendig ansieht.

Folgende Gesprächssequenz demonstriert, dass ihr durchaus am Wohlbefinden der Interessenten gelegen ist und ihr ebenso die Wirkung ihrer Berichte bekannt und verständlich sind. Sonst macht ihre Nachfrage keinen Sinn:

MA J: „*wie geht's Ihnen jetzt?*“ (alle lachen, Spannung fällt), HERR O: „*ja .. is 'ne ganz, ganz schön viel, was da*“ (FRAU O lacht), MA J: „*ja ich hab' Ihnen ja jetzt auch aus dieser vielen Erfahrung auch erzählt*“, HERR O: „*ja!*“, MA J: „*ehm was äh mir wichtig is .. es hört sich so schlimm an*“ (C#Z. 1185-1197).

Mit ihren Rückmeldungen bestätigen die Bewerber Otto auf unterschiedliche Weise die Vermutung der Mitarbeiterin Just, dass ihre aktuellen Informationen als extrem

herausfordernd wahrgenommen werden („viel“, „schlimm“ alle lachen, Spannung fällt ab). Sie gibt zum wiederholten Mal an, dass diese Ansagen – trotzdem sie offensichtlich schwierig sind („schlimm“) – gewichtig und erforderlich sind („wichtig“). Damit stellt sie abermals die Priorität fest. Das heißt, die Bewerber Otto und ihr Wohlbefinden sind zwar im Blick, deren Reaktionen sind in der Wichtigkeit aber weniger bedeutsam, als die beschriebenen organisatorischen Handlungen und Verläufe sowie deren Steuerung durch die Fachkraft.

Einen weiteren möglichen Sinn dieser für das Ehepaar Otto „schlimmen“ und unangenehmen Aussagen könnte darin bestehen, dass die Mitarbeiterin Just bewusst eine Erschwernis für die Eignungsüberprüfung von Interessenten um ein Pflegekind setzen möchte:

MA J: *„ja so einfach mal so sagen man kommt und man denkt, man kriecht jeweils ein Kind“ (C#Z. 1269).*

Mit einer Zustimmung des Bewerbers Otto signalisiert dieser der Mitarbeiterin Just, dass er ihre Auffassung teilt:

HERR O: *„jaja, das ist schon klar, dass das nicht so, so einfach ist ...“ (C#Z. 1272).*

Damit stellt er zumindest eine Einigkeit zwischen den Gesprächsteilnehmern her. Diese Aussage erscheint vor dem Hintergrund einer potentiellen Zusammenarbeit und auch einer angenommenen Bewerbungssituation für ihn und seine Partnerin sinnvoll. Gleichzeitig erhält die Mitarbeiterin damit aber eine Zustimmung (Vollmacht?) für ihr Handeln. Genau das fordert sie während des Gesprächs ein. Dies betrifft das gesamte Agieren der Fachkraft, dass die Organisation und Steuerung einer Pflegestellenunterbringung beinhaltet und deren Entscheidungen weitreichende Auswirkungen in den familiären Bereich der Bewerber haben. Diese reichen bis zu deren persönlicher Unterordnung, soweit diese eine Pflegestellenunterbringung anbelangt.

Neben ihren unterschiedlichen und teils konkurrierenden Aufgaben weist die Fachkraft Just aber auch an mehreren Stellen des Gesprächs darauf hin, dass ihr die Bewerber Otto nicht unwichtig sind und sie diese in den beginnenden Prozess einbeziehen möchte. Sie bietet an, dass sie offene Fragen der Bewerber bearbeiten wird:

MA J: *„ .. vielleicht ham Sie noch Fragen irgendwas, weil ich jetzt 'ne ganze Menge erzählt hab'?“ (C#Z. 1101).*

Darüber hinaus bietet sie ihr Fachwissen als Unterstützung für die Interessenten Otto an. Nachdem sie ausführlich über wenig gelingende Inpflegenahmen berichtet hat, gibt sie an:

MA J: *„ ... das heißt wir .. sind ja als Pflegekinderdienst zur Unterstützung für Sie da“ (C#Z. 393).*

Dabei zählt es offensichtlich zu ihren Aufgaben, Pflegepersonen in schwierigen Situationen, die durch eine Pflegestellenunterbringung hervorgerufen werden können, zu begleiten („Unterstützung“). Auf dieses Angebot weist sie an verschiedenen Stellen und in unterschiedlich von ihr konstruierten Alltagssituationen hin:

MA J: „*was weiß ich ehm is es dann immer 'n bisschen schwieriger für so junge Leute, wobei ehm .. im Rahmen der Hilfeplanung ehm begleite ich Sie natürlich da*“ (C#Z. 1050-1052).

Die Mitarbeiterin weist damit darauf hin, dass es ihr offenbar wichtig ist und zu ihren Aufgaben gehört, sich der Pflegepersonen anzunehmen, wenn Umstände während einer Inpflegenahme dies erforderlich machen. Ihre letztgenannten Angaben unterstützen damit die Thesen, dass die Mitarbeiterin Just bewusst extreme Angaben eingegeben hat und die Bewerber damit absichtlich an ihre persönlichen Belastungsgrenzen gebracht hat.

So kann davon ausgegangen werden, dass in Gespräch C die Mitarbeiterin Just ihre fachliche Aufgabe vorrangig darin begreift, dass sie organisatorische Abläufe in der Pflegekinderhilfe (über-) prüft und beaufsichtigt. Dies betrifft ebenso die Verläufe von Bewerbungen um die Aufnahme als anerkannte Pflegestelle. Ihre Ausführungen zeigen eher einen geringen Spielraum für die Bewerber auf, weisen aber einen übersteigert großen Gestaltungsrahmen für die Fachkräfte aus.

Dazu ist es ihrer Ansicht nach wichtig, dass sie ausführlich Informationen an die Bewerber ausgibt, die eine Pflegestellenunterbringung betreffen. Ihre diesbezüglichen Angaben sind bewusst negativ konnotiert und extrem in ihren Ausführungen. Die gezielte Ausgabe von Fachwissen in einem eher unangemessenen Maß mutet wie eine Provokation an und soll offenbar die Bewerber schockieren. Das Maß betrifft sowohl die Inhalte als auch die Menge der Informationen. So verfangen ihre bedrohlich anmutenden Beschreibungen vorerst, denn sie beeindruckt die Bewerber, spricht diese zumindest emotional und auf verschiedenen Ebenen an, so dass bei diesen die persönlichen Belastungsgrenzen sichtbar werden. Dies ist offenbar gezielt herbeigeführt. Es erhält einen Sinn, wenn davon ausgegangen wird, dass die Fachkraft mit ihrer Vorgehensweise eine Hürde für Pflegepersonen zur Aufnahme eines Pflegekindes schaffen will. Andererseits erwartet sie Akzeptanz für die bestehenden Rahmenbedingungen. Ebenso will sie offenbar erreichen, dass die Interessenten die komplizierten Verhältnisse mittragen, die sich auch zu Ungunsten einer Pflegefamilie ausrichten können. Den Pflegestellenbewerbern wird damit eine hohe Bereitschaft an Flexibilität abverlangt, die einer Ein- bzw. Unterordnung unter die Organisation einer Inpflegenahme gleichkommt und nicht wie eher anzunehmen wäre, auf eine Unterordnung als Bürger einem Mitarbeiter einer Behörde abzielt. Dafür spricht ebenso die Ansicht der Mitarbeiterin, die sich als zentrale Anlaufstelle der Hilfemaßnahme empfiehlt.

Gleichzeitig bestehen die Schilderungen der Fachkraft Just aus Angaben, die vorrangig aus der Perspektive des Pflegekinderdienstes beschrieben werden. Der Blickwinkel der Interessenten, die sie ja im Gespräch als Pflegeeltern anwerben möchte („*wir suchen ja Eltern für Kinder und nich Kinder für Eltern*“, C#Z. 256), ist eher wenig zu finden. Auch vor dem Hintergrund dieser Sichtweise kann angenommen werden, dass die Fachkraft sich als zentrale Stelle der Steuerung einer Maßnahme empfindet und damit eine Ausrichtung der Bewerber Otto auf ihre Person als Mitarbeiterin in der Pflegekinderhilfe als fachlich korrekt ansieht und damit als gelingende Handlungsmöglichkeit während einer Unterbringung eines Pflegekindes in einer Pflegefamilie.

Diese Einstellung vorausgesetzt, zeigt sich bei der Mitarbeiterin Just zusätzlich einerseits eine abgestufte Positionierung den Bewerbern Otto gegenüber und andererseits eine Stellung als Expertin.

In **Gespräch B** nimmt die Kategorie „Erwartungen an die professionelle Aufgabe“ ebenfalls einen bedeutsamen Anteil in dieser Gruppe der Grundbegriffe ein. Es konnten in diesem Typus drei Merkmale identifiziert werden, die das Verständnis der Mitarbeiterinnen⁴² an ihre Aufgabe den Bewerbern gegenüber beschreibt. Für eine bessere Übersicht sind diese Merkmale unterteilt worden. Die Fachkraft begreift ihre professionelle Aufgabe demnach als

- Informationsweitergabe
- Beschreibung der Aufgabe der Fachkräfte im PKD und
- Schaffung von Rahmenbedingungen für eine Zusammenarbeit.⁴³

Vorab sind bei der Fachkraft Zobel in Interview B hohe und konkrete Erwartungen an ihren Aufgabenbereich zu erkennen. Diese sind ihr offensichtlich bewusst, da sie in ihrer Formulierung klar ist und das Gespräch augenscheinlich geplant hat:

MA Z: „Ich würd sie heute gerne informieren über die Besonderheiten der Kinder, die Hilfe im Rahmen einer Pflegefamilie benötigen, über die Situation der Familie dieser Kinder über die verschiedenen äh Pflegeformen, die es gibt und natürlich ihre Fragen beantworten.“ (B#Z. 30-32).

Die Mitarbeiterin Zobel stellt vorerst einen Überblick über den von ihr detailliert festgelegten Ablauf in Aussicht. Dabei deutet sie an, dass die Informationsvermittlung den größten Teil des Treffens einnehmen wird. Es besteht bei ihr offensichtlich die Annahme, dass mit einem Wissen über Pflegekinder und deren Eltern, die Bewerberinnen Yilmaz und Ziegler und das Bewerberpaar Xi, sowie FRAU Wild für sich eine Unterstützung erhalten. Das heißt, sie vermutet, dass sie mit einem hohen Informationsanteil dem Erstgespräch um eine Bewerbung als Pflegeeltern gerecht wird. Damit liegt ihr Verständnis für ihre Aufgabe darin, bei den Bewerbern einen Handlungseffekt zu initiieren. Mit der Vermittlung von Wissen bezweckt die Mitarbeiterin Zobel eine erfolgreiche Handlungswirkung auf die Interessenten in Bezug auf die Aufnahme eines Pflegekindes und den dann folgenden Pflegeprozess.

⁴² In Interview B sind zwei Mitarbeiterinnen als Fachkräfte im PKD beteiligt. Die Aufgaben waren so verteilt, dass eine Mitarbeiterin durch das Gespräch geführt hat und als vorrangige Ansprechpartnerin und Gesprächspartnerin fungierte. Die zweite Mitarbeiterin war offenbar als Unterstützung für ihre Kollegin anwesend und eher im Hintergrund tätig. Ihre Äußerungen sind marginal. Aus diesem Grund wird fast ausschließlich eine Fachkraft zitiert. Dem besseren Verständnis geschuldet wird daher die singuläre Form benutzt. Eine Unterscheidung besteht jedoch anhand der Namen.

⁴³ Diese Prioritäten unterscheiden sich stark von den Eigenschaften, die die Mitarbeiterin in Gespräch A für wichtig und damit kommunizierbar hält. Dies waren: - Verständnis für das persönliche fachliche Handeln, - Unterstützung der Bewerber bei der Entscheidungsfindung, - Unterstützung von Pflegeeltern während des Pflegeprozesses.

Darüber hinaus fühlt sie sich für diesbezüglich auftretende Fragen der Interessenten, die sich während des Gesprächs ergeben können, ebenfalls zuständig

MA Z: „.. wenn sie zwischen durch Fragen haben oder so, fragen sie einfach mittenrein“ (B#Z. 26).

Ebenfalls könnte die Abfolge, in der die Themen genannt werden, eine Prioritätensetzung anzeigen. Aber auch aus dieser Perspektive stellt die Fachkraft Zobel die Vermittlung von Informationen bedeutsam in den Vordergrund als mögliche Unklarheiten oder Fragen der Bewerber. Offenbar wird der Informationsweitergabe der Vorrang eingeräumt.

Des Weiteren ist die Fachkraft Zobel der Ansicht, dass eine Vermittlung von Wissen über Pflegekinder als Leistungsangebot des Jugendamtes anzusehen ist. Sie erläutert ihre fachlich begriffene Aufgabe, indem sie diese als Dienstleistung darstellt und den Bewerbern ein entsprechendes Angebot offeriert:

MA Z: „Wir bieten auch was. Ha, also wir bieten gute Vorbereitung und Begleitung .. ist ja so'n Stück deutlich geworden. Äh wenn es zur Vermittlung kommt, dann bieten wir eine ganz umfassende Aufklärung darüber, was dieses Kind in seinem Leben bisher erlebt hat, ..“ (B#Z. 671-673).

Es ist also aus ihrer Sicht ein „Angebot“ an Pflegeelternbewerber. Dies ist eine Leistung, die sie bei den Adressaten als deren freiwillige Entgegennahme verortet. Dieser Antrag, der ihrer Ansicht nach einer Übermittlung von Fachwissen gleichkommt, wird von der Fachkraft Zobel als besonders intensiv, hochwertig und kompetent beschrieben (*Vorbereitung .. umfassende Aufklärung*). Darüber hinaus wird das fachliche Wissen bei ihr und ihrem Fachdienst verortet und damit von ihr als selbstverständlich angesehen („ist ja so'n Stück deutlich geworden“).

Zudem gestaltet sich eine Informationsvermittlung nach Ansicht der Mitarbeiterin Zobel inhaltlich so, dass sie anhand verschiedener Geschichten unterschiedliche und typische Lebenssituationen beschreibt, wie sie häufig in Biographien von Pflegekindern vorkommen:

MA Z: „und ich hab gedacht, ich erzähl ihnen einfach mal von einigen unserer Kinder ..“ (B#Z. 55-56).

Sie ist der Annahme, dass eine gute Informationsvermittlung über Alltagsgeschichten von Pflegekindern wichtig ist und deren ausführliche und an der Realität orientierte Beschreibung als Instrument dienen kann, Pflegestellenbewerber in ihren Vorhaben weiter zu unterstützen:

„.. z.B. kann ich ihnen erzählen von Jasmin ..“ (B#Z. 57);

„... die kleine Linda (B#Z. 133“);

„Tim und Leandro“ (B#Z. 168; ebenso B#Z 208 , 282 und weitere).

Diese Art der Vorgehensweise in einem Erstgespräch zeigt auf, dass die Mitarbeiterin Zobel das Wissen der Bewerber um ein Pflegekind betreffende Umstände angemessenen und umfassend anreichern möchte. Ob diese Informationen vorgesehen sind, um geeignete

Pflegeeltern zu befördern oder vorrangig das Interesse der Bewerber zu wecken und zu decken, oder Beides bleibt ungeklärt.

Die Erwartung der Fachkraft Zobel an ihre Aufgabe besteht offensichtlich an dieser Stelle darin, dass sie beabsichtigt, ein breites Spektrum an Wissen über die Thematik weiterzugeben, damit die Bewerber sich ein Bild machen können was es bedeutet, ein Pflegekind aufzunehmen. Die Bewerber sollen in hohem Maß informiert werden über mögliche Belange von Pflegekindern und über sonstige Beteiligte an einer Vollzeitpflege, damit sie Vorstellungen über diesen Personenkreis erhalten.

Für ihre diesbezügliche Aufgabe ist es für die Mitarbeiterin Zobel von Bedeutung, dass sie Interessenten bei einer sorgsamem Planung und Vorbereitung wichtige Hinweise zur Verfügung stellt. Diese Vorgehensweise hat die Fachkraft Zobel offenbar geplant ausgearbeitet. Nachdem sie zuerst eine Vielfalt an möglichen Biographien von Pflegekindern aufgezeigt hat, bezieht sie mehr und mehr weitere und am Pflegeprozess beteiligte Akteure ein und beschreibt mögliche Handlungsabläufe (siehe weiter unten).

Zusätzlich bemüht sich die Fachkraft Zobel die Bewerber in ihrer zukünftigen Aufgabe als aktive und handelnde Pflegeeltern darzustellen. Damit erhält sie die Aufmerksamkeit der Bewerber und schafft damit einen ersten Zugang zu den Gesprächsteilnehmern bzw. einen Zugang, mit dem sich die Bewerber identifizieren oder vergleichen können:

MA Z: *„Ich hab gedacht, wir fangen mal an äh mit der Frage .. wie vertraut Sie mit Kindern sind ..“* (B#Z. 33).

Mit dieser Vernetzung zu den eigenen Lebensbezügen bietet die Mitarbeiterin Zobel den Bewerbern eine Möglichkeit, auf verschiedenen Ebenen eigene Verbindungen zum Thema herzustellen. Anschließend stellt die Fachkraft eine Verbindung zwischen leiblichen Kindern der Bewerber und der angesprochenen persönlichen Betroffenheit zu den Pflegekindern her. Gleichzeitig bleibt sie auf der Ebene der Informationsvermittlung:

MA Z: *„weil das .. Pflegekind ist natürlich auch vor allem auch ein Kind und Kinder haben natürlich bestimmte grundlegende Bedürfnisse ...“* (B#Z.50f).

Die Fachkraft Zobel geht davon aus, dass sie die Bewerber an die Materie „Pflegekind“ heranführt. Diese Aufgabe führt sie anhand methodischer Instrumente aus. Das ist einerseits die Ausgabe an Informationen über Pflegekinder und andererseits eine Verbindung dieser Informationen zu den persönlichen Lebensbezügen der Interessenten herzustellen. Sie spricht die Bewerber damit nicht nur auf der intellektuellen Ebene, sondern zusätzlich auf der emotionalen Ebene an. Sie ist offenbar der Ansicht, dass sie Aufmerksamkeit herstellt und darüber hinaus eine Grundlage eröffnet, auf der die Beteiligten Pflegekinder als besondere Kinder ansehen und verstehen. Dabei verknüpft sie die thematische Aufklärung mit einem persönlichen Bezug zu den Bewerbern, so dass diese in die Lage versetzt werden, die Ausführungen persönlich zu verorten. Offensichtlich sollen sie ein Verständnis für Pflegekinder erhalten, dass diese sich unterscheiden von Kindern, die bei ihren leiblichen Eltern aufwachsen.

Die Mitarbeiterin Zobel geht im Gesprächsverlauf in ähnlicher Weise weiter vor. Dabei bearbeitet sie nach und nach Themen, die sich mit möglichen Beteiligten einer Inpflegenahme beschäftigen. Nachdem sie über die Adressaten der Hilfe, die Pflegekinder und ihre besonderen Herausforderungen berichtet hat, geht sie auf weitere und für die Pflegekinder bedeutsame Akteure, die Herkunftseltern ein:

MA Z: *„deshalb berichte ich ihnen jetzt 'n bisschen wasss darüber, wo kommen die Kinder her, für die wir solche Vermittlungsaufträge bekommen“* (B#Z. 272-274).

Auch hier ist eine strukturierte Vorgehensweise erkennbar. Denn die Fachkraft Zobel schließt vorher die Ausführungen über die Pflegekinder ab und bringt das Thema in einen für sie sinnvollen Zusammenhang:

MA Z: *„Ja, soweit zu den Kindern .. aber Pflegekinder haben ja natürlich immer auch ihre eigene Geschichte und haben Herkunftseltern und ehm diese Herkunftseltern sind für diese Kinder äh so .. ein Stück lebenswichtig, ohne die geht es nicht ...“* (B#Z. 270-272).

Mit diesen Ausführungen zeigt sich ein „roten Faden“, der die Erklärungen für die Gesprächsteilnehmer verstehbar macht. Die Fachkraft Zobel ermöglicht, dass die Daten in einen nachvollziehbaren Zusammenhang gestellt werden. Damit erwartet sie offensichtlich von ihrer fachlichen Aufgabenwahrnehmung, dass sie potentielle Pflegeeltern nicht nur in spezielles Wissen einweist, sondern geplant und in einem angemessenen Maß Informationen ausgibt. Es ist weiterhin möglich, dass sie Interessenten Unterstützung anbietet, die um die Entscheidung ringen, ein Pflegekind in ihrer Familie aufzunehmen. Dies geht an dieser Stelle über die Beschreibung eines Pflegekindes hinaus. Ihren Ausführungen nach betrifft dies das Umfeld eines aufgenommenen Kindes und deren verschiedene Lebensabschnitte und -begleiter.

Es ist anzunehmen, dass die Mitarbeiterin Zobel davon ausgeht, dass eine strukturierte und umfassende Weitergabe an Informationen rund um das Pflegekind bei den Bewerbern auf deren Interesse stößt. Zusätzlich gehört es ihrer Ansicht nach zu ihren Aufgaben eine Grundlage zu schaffen, auf der die Bewerber Vorstellungen erhalten, um eine Unterbringung eines Pflegekindes in ihrer Lebensplanung einbauen können. Damit können sie sich persönlich verorten und eine Bewertung erstellen, ob die Aufgabe als Pflegeperson in die eigene Lebensgestaltung passt.

So wird das Thema Pflegekinder wie auch der Bereich Herkunftseltern schwerpunktmäßig jeweils mit ausführlichen Beschreibungen der für die Mitarbeiterin Zobel offensichtlich typischen Fallkonstruktionen veranschaulicht:

für die Pflegekinder:

MA Z: *„...weil Kindern, die Vollzeitpflege benötigen, sind schon auch Kinder mit besonderen Bedürfnissen ...“*, B#Z. 54-55;

für die leiblichen Eltern:

MA Z: „*die (psychischen Erkrankungen bei leiblichen Eltern: Anm. A.K.) gehen ja häufig mit .. mangelnder Krankheitseinsicht einher*“, B#Z. 305.

Es ist davon auszugehen, dass die Mitarbeiterin Zobel ihren informativen Beschreibungen Priorität im Gespräch einräumt. Sie nimmt dabei ihre Ausführungen als wichtigstes und steuerndes Instrument wahr. Daher trägt sie zusätzlich aktuelles Wissen über die Pflegekinderhilfe, verschiedene diesbezügliche Fachstudien und die Erfahrungen des örtlichen Pflegekinderdienstes für die Interessenten zusammen:

MA Z: „*Feinfühligkeit ist und ein Fachbegriff aus der Bindungsforschung meint ...*“ (B#Z. 492)

Das bedeutet, dass die Fachkraft Zobel ihre Aufgabe darin sieht, dass sie die Bewerber fachlich in eine offenbar komplizierte Materie einweist. Ihre diesbezüglichen Handlungen, die sich an strukturierten Abläufen orientieren, sind exakt vorbereitet und auf einem aktuellen Stand.

Vor dem Hintergrund dieser klaren Vermittlung werden von der Fachkraft Zobel Rahmenbedingungen für die Interessenten als zukünftige Pflegepersonen gesetzt:

MA Z: „*obwohl wir dringend Pflegeeltern suchen und es chronisch viel zu wenig Leute gibt, die das machen, nehmen wir nicht j-e-d-e-n schon der Kinder wegen*“ (B#Z. 485-486).

Die Begrenzungen wirken vor dem Hintergrund des von der Fachkraft eindeutig aufgezeigten Führungsanspruchs (siehe Kapitel 3.1.1a) realistisch. Diesen bekräftigt sie mit ihrer differenziert vorbereiteten Vorgehensweise im Gespräch. Die Interessenten akzeptieren offenbar deren Handlungen, zumindest hinterfragen sie sie nicht.

Überdies hat die Fachkraft Zobel die Erwartung an ihre professionelle Aufgabe, dass sie bei „guten Lösungen“ behilflich ist. Dies kann z.B. im Erstgespräch die Entscheidung sein, ein Pflegekind aufzunehmen oder die Hinführung auf einen solchen Entschluss:

MA Z: „*gut .. das Ganze ist ´n Prozess, der sich über einige Wochen oder manchmal auch zwei, drei Monate hinzieht, weil wir festgestellt haben, ganz viele Fragen muss man sich dann einfach erst stellen und sie kommen dann auch erst es ist ja ´ne schwerwiegende Entscheidung, ein Kind aufzunehmen ..*“ (B#Z. 605-608).

Es wird also von Seiten der Fachkraft Zobel Unterstützung für die Bewerber angeboten. Sie geht davon aus, dass die Bewerber Wissenslücken aufweisen („*ganz viele Fragen*“), die sie mittels Fragen bei den Mitarbeiterinnen im Pflegekinderdienst füllen können. Das heißt aber auch, die Begleitung für Pflegestellenbewerber hält sich ebenfalls im informativen Bereich auf. Damit stellt sie sich wiederholt den Expertenstatus aus. Gleichzeitig weist die Äußerung darauf hin, dass die Informationen zentral bei den Fachkräften im Fachbereich Pflegekinder abzurufen sind. Auffallend ist dabei, dass andere Informationsquellen nicht genannt werden. Die Aussage erscheint selbstverständlich, so dass angenommen werden kann, dass die Mitarbeiterin Zobel sich offenbar als wichtige und bedeutsame Wissensbank empfindet, wenn es die Umstände eines Pflegekindes betrifft.

Die „guten Lösungen“ richten sich nicht nur an die Interessenten als potenzielle Pflegeeltern. Der Teilnehmerkreis wird erweitert. So können alle Beteiligten einer Pflegestellenunterbringung um Unterstützung bitten, denn nach dem Verständnis der Fachkraft Zobel erhält jeder im Pflegekindersetting diesen Support.

MA Z: „... und dann hat die .. (leibliche: Anm: A.K.) Mutter noch mal gesagt 'Mensch, gut dass es Sie (Mitarbeiterin im PKD: Anm. A.K.) gegeben hat, gut das wir auf diesem Weg die Möglichkeit hatten, langsam in diese besondere Verantwortung hinein zu wachsen'“ (B#Z. 120-122).

Über die Unterstützung von leiblichen Eltern hinaus fällt bei dieser Textsequenz auf, dass die Mitarbeiterin Zobel neben der Unterstützung in einem Pflegeprozess die leiblichen Eltern und ihr Kind in einer auffälligen Weise beschreibt. Obwohl die Umstände, in denen sich die Beteiligten befinden eher negativ konnotiert werden, werden die Angaben für die betroffenen Personen mit auffallend positiven Worten angesprochen („in die Verantwortung hineinwachsen“).

Außergewöhnlich ist daran auch, dass die Mitarbeiterin Zobel diese freundlichen Bezeichnungen bei den weiteren Akteuren im Pflegeprozess, wie z.B. Pflegeeltern nicht benutzt. Es findet sich dazu keine derart übersteigerte Formulierung. So kann angenommen werden, dass sie die Handlungen bewertet, bevor sie diese an die Interessenten weiterreicht. Das könnte bedeuten, dass die Fachkraft Zobel es ebenfalls als ihre Aufgabe ansieht, hier eine Balance herzustellen oder einen Ausgleich zu schaffen zwischen den beteiligten Akteuren (siehe Kapitel 1.2.1). Das heißt, sie ist bemüht, dass bestehende und die Aufgabe belastende Ungleichgewicht zwischen über erzieherische Kompetenzen verfügende Pflegepersonen und leiblichen Eltern, die diesbezügliche Prozesse nicht bewältigen können, zu mildern. Vor diesem Hintergrund sieht sie deren Zusammenarbeit als Herausforderung. Gleichzeitig kann es ebenso sein, dass die Fachkraft Zobel die Bewerber auf eine besondere Weise prüft und auf die Aufgabe als Pflegeeltern vorbereiten möchte („wir nehmen nicht jeden“). Sie kann damit zum Ausdruck bringen wollen, dass Pflegepersonen im Arrangement einer Unterbringung in besonderer Weise nachrangig behandelt werden. Dies betrifft den gesetzlichen Anspruch als Eltern ebenso, wie es die Zuneigung von Pflegekindern anbelangen kann.

So kann davon ausgegangen werden, dass sie auf jeden Fall mit ihren Ausführungen eine ausgleichende Absicht zwischen den Akteuren einer Pflegestellenunterbringung verfolgt. Diese stellt sich aus ihrer Perspektive vorerst zu Ungunsten der Pflegestellenbewerber dar.

Für das Verständnis um die Aufgabe als Fachkraft während eines Erstgesprächs im Bewerbungsverfahren als Pflegeperson kann bei der Fachkraft Zobel in Gespräch B davon ausgegangen werden, dass sie der Informationsvermittlung oberste Priorität einräumt. Damit sieht sie den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, um günstige Voraussetzungen zu schaffen für eine zukünftige Zusammenarbeit, als nachrangig an. Diese Notwendigkeit ergibt sich nach Ansicht der Fachkraft Zobel, weil die Interessenten einen Überblick über Unterbringungsmodalitäten bei Pflegekindern erhalten sollen. Vor diesem Hintergrund können die Bewerber – so die Vermutung - besser in die Lage versetzt werden, die Umstände

um eine Inpflegenahme ausgewogen und angemessen bewerten. Offenbar ist die Fachkraft Zobel der Ansicht, dass sie damit eine angemessene Grundlage für die Bewerber schafft, für eine Entscheidung, die für oder gegen die Aufnahme eines Pflegekindes steht.

Zudem stellt sie ihre Vorstellungen über verschiedene Rahmenbedingungen vor. Dabei wird weniger Wissen über Inpflegenahmen gereicht, als vielmehr die Beschreibung von Problematiken der Pflegekinder und Schwierigkeiten von Herkunftseltern. Diese unterliegen den Konstruktionen und Bewertungen der Mitarbeiterin Zobel. Dabei zeigt sie besonders Sympathien für die Herkunftseltern, weniger für andere Akteure während eines Pflegeprozesses. Für Pflegeeltern werden eher Forderungen und Ansprüche sichtbar.

Die Fachkraft ist weiterhin der Ansicht, Führung und Steuerung des Gesprächs mit den Bewerbern sowie ein ordnendes Eingreifen während des Treffens gehören zu ihren Aufgaben. Sie geht weiterhin davon aus, dass sie als Expertin für den Prozess auftritt. In dieser Funktion ist sie an zentraler Stelle und steuert und gestaltet die Unterbringungen.

Im Gespräch geht die Fachkraft Zobel sehr strukturiert, geplant und anhand von breit aufgestellten und aktuellen Wissensbeständen vor. Dies verstärkt die Ansicht, dass sie eine umfassende Vorbereitung mittels Wissenstransfer als wichtigstes Instrument im Erstgespräch ansieht. Andererseits könnte diese Vorgehensweise auch bedeuten, dass sie ihre eigene Aufgabe als hoch bedeutsam im Pflegeprozess ansieht. Denn sie stellt dabei die Handlungsabläufe der Fachkräfte als exzellent dar („*Mensch, gut dass es Sie gegeben hat*“). Damit stellt sie den Fachdienst Pflegekinder und die dort tätigen Mitarbeiter mit ihrer Kompetenz in den Mittelpunkt. Für diese besondere Zentrierung spricht ebenso, dass sie die Möglichkeiten der Unterstützung für Pflegepersonen als außergewöhnliches und damit untypisches Angebot formuliert. Sie stellt sich und ihren Kollegen damit das Zeugnis einer speziellen Kompetenz aus, dass eher über den Status von Standardfachlichkeit hinausreicht. Des Weiteren offenbart diese Form des Angebots, dass die Fachkraft Zobel sich an zentraler Stelle empfindet, vielleicht sogar als zentraler Ansprechpartner für Pflegekinder oder während eines Pflegesettings.

Für die vorliegende Untersuchung kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterinnen bei einem ersten Zusammentreffen zwischen Pflegeelternbewerbern und Fachkräften professionelle Standards für Erstgespräche in der Sozialen Beratung anlegen (siehe auch Kapitel I, Exkurs). Dies ist zum einen die Informationsvermittlung, damit die Pflegestellenbewerber eine für sich ausgewogene Entscheidung über ein Zusammenleben mit einem Pflegekind treffen können. Zum anderen ist das der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, das die Gesprächsbeteiligten während einer zukünftigen Zusammenarbeit unterstützt. Damit besteht nach Ansicht der Mitarbeiterinnen offenbar Einigkeit über die strukturelle inhaltliche Ausrichtung eines Erstgesprächs und deren fachliche Ausprägung.

Gleichzeitig ist kein abgestimmtes Angebot bei der Ausgestaltung erkennbar. Das hat wiederum Folgen für das Verständnis der Fachkräfte über die Bewerber und den Umgang mit diesen. Während die Mitarbeiterin Miller eine Zusammenkunft auf Vertrauensbasis als

Priorität ansieht, ist dieser Aspekt der Mitarbeiterin Just in kaum wahrnehmbarem Maß wichtig. Auch die Fachkraft Zobel bemüht sich, eine diesbezüglich angemessene Grundlage eher sachlich zu gestalten.

Damit einher geht eine Ausrichtung, welche die Informationsvermittlung betrifft. Die Mitarbeiterin Miller spricht ihre Informationen verstärkt auf der Gefühlsebene an („Knackpunkte“, A#Z. 526, 546, 611) und stellt damit die Möglichkeit zur Verfügung, emotionale Belastungen einer Inpflegenahme anzuschauen und zu überprüfen. Sie gibt damit zunächst zu verstehen, dass sowohl Informationen über Pflegekinder und ihre Umstände wichtig sind. Gleichzeitig betont sie, dass es für die Aufnahme eines fremden Kindes von Bedeutung ist, die dabei entstehenden Gefühle zu reflektieren.

Die Fachkraft Zobel benennt die von ihr eingebrachten Umstände eines Pflegekindes betont sachlich. Dabei macht sie Ausnahmen. Wenn neben dem intellektuellen Begreifen ein Verständnis in der Sache durch emotionale Beteiligung noch deutlicher verstehbar erscheint, nimmt sie dieses Instrument zusätzlich zu Hilfe. Mit dieser Vorgehensweise stellt die Mitarbeiterin den Bewerbern eine Möglichkeit zur Verfügung, die Inpflegenahme rational zu begreifen und anschließend zu bewerten. Darüber hinaus werden kompliziertere Sachverhalte über eine weitere Ebene zugänglich gemacht. Vor diesem Hintergrund erscheint der Fachkraft Zobel für die Interessenten eine angemessene Entscheidung möglich, ein Pflegekind aufzunehmen oder nicht.

Die Fachkraft Just nutzt beide Instrumente und diese in einer wenig erkennbar koordinierten Form. Daneben hat deren Einsatz einen weiteren Effekt, eine Absicht. Sie bedient sich der emotionalen Ebene, um die Bewerber an ihre Belastungsgrenzen zu führen. Die von ihr ausgegebenen Informationen werden dabei einerseits aufgeführt, um das Wissen der Bewerber anzureichern. Andererseits bringt sie sowohl mit der Menge, als auch mit den bedrohlichen Schilderungen die Bewerber an Grenzen, die diese zu tragen bereit sein müssten. Die Mitarbeiterin Just begreift damit Vertrauen eher indirekt als Gegenstand einer zukünftigen Zusammenarbeit. Sie erwartet vielmehr, dass die Pflegestellenbewerber ihr als fachliche Instanz Vertrauen entgegenbringen für ihre Erfahrung als Mitarbeiterin im Pflegekinderdienst und als Expertin der Pflegekinderhilfe. Sie sieht sich damit als zentrale Stelle im Organisationsprozess einer Inpflegenahme. Darüber hinaus zeigen die Schilderungen auf, dass den Fachkräften Vertrauen gegenüber Pflegeeltern wenig wichtig erscheint. Nach dem Verständnis der Fachkraft Just geht es bei der Zusammenarbeit vielmehr um „Überprüfung“ und „Kontrolle“ von Pflegepersonen.

Vor diesem Hintergrund zeigen sich Einstellungen den Bewerbern gegenüber. So ist die Fachkraft Miller bemüht, ihre Aufgaben transparent und eher detailliert den Pflegestellenbewerbern darzulegen. Sie beschreibt mögliche Situationen, in denen sich Personen befinden, die Teil einer Inpflegenahme sind und eröffnet die Möglichkeit diese zu diskutieren und anschließend zu bewerten. Dies erscheint als Interesse an den Gesprächsteilnehmern. Das heißt, die Fachkraft Miller, geht nach ihrem Verständnis davon aus, dass sie den zukünftigen Pflegeeltern ein offenes Angebot unterbreitet und diese einlädt.

Die Mitarbeiterin Zobel stellt eine emotionale Anbindung zur Verfügung, wenn es sich zum besseren Verstehen eines von ihr dargelegten Sachverhaltes handelt. Ihre diesbezügliche Aufgabe versteht sie ausgerichtet auf ein gelingendes Pflegearrangement, deren Hintergrund (auch) die zukünftigen Pflegeelternbewerber bilden. Damit werden die Pflegepersonen zweckrational eingesetzt. So ordnet die Mitarbeiterin Zobel die Bewerber schon zu diesem frühen Zeitpunkt hinter einer gelingenden Organisation eines Pflegesettings ein. Darüber hinaus erscheinen die Beschreibungen der Fachkraft Zobel nur vordergründig sachlich. Sie gibt mit ihren Aussagen Wertungen über die beteiligten Akteure ab, die sie anhand von positiven und negativen Attributen gesteigert vornimmt. Tatsächlich erfolgt eine Beurteilung, die vorerst nicht erkennbar erscheint, da sie nicht offen dargelegt wird. Es handelt sich dabei um eine (legitimierte) starke Elternschaft, die einer Pflegeelternschaft immer vorgezogen wird. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterin Zobel ihre Aufgabe - Pflegestellenbewerbern gegenüber - darin begreift einerseits die Kompliziertheit einer Vollzeitpflegemaßnahme rational zu beschreiben und andererseits angehende Pflegeeltern auf ihre Nachrangigkeit hinzuweisen und vorzubereiten.

Die Fachkraft Just gibt mit ihrer Beschreibung an, dass sie ihre Aufgabe im Erstgespräch darin begreift, dass sie den Interessenten einen Handlungsrahmen aufzeigt. Diese Einrahmung besteht insbesondere aus der Mitteilung über die Rechte von leiblichen Eltern, die ihnen im Einflussbereich der Pflegeeltern gewährt werden. Sie setzt damit den Handlungsspielraum für die Bewerber eng, schränkt ihn zumindest ein. Der damit in Zusammenhang stehende Spielraum wird für die anderen beteiligten Akteure, insbesondere für die Fachkräfte dementsprechend weit. Das heißt, die Fachkraft Just begreift ihre Aufgabe gegenüber den Interessenten darin, dass sie deren Handlungsrahmen begrenzt bzw. einen engen Rahmen vorgibt und überwacht. Vor dem Hintergrund eines tendenziell kontrollierenden Konzeptes erhält diese Vorgehensweise einen Sinn.

Auffallend ist, dass sich die Überlegungen der Mitarbeiterinnen, welche Position sie Pflegepersonen zuschreiben, differieren. Die Einstellungen haben Auswirkungen auf die rahmengebenden Angebote, die den Pflegestellenbewerbern offeriert werden.

Allen Fachkräften gemeinsam ist, dass sie sich als zentrale Stelle begreifen, die Pflegearrangements steuern und organisieren (siehe Kapitel 1.2.3). Auffallend ist daran die Vehemenz, mit der dieser Umstand vorgetragen wird. Besonders bei der Mitarbeiterin Just ist diese Einstellung betont sichtbar, indem sie die Informationen vorrangig aus ihrer Perspektive beschreibt. Es kann angenommen werden, dass sie sich und ihre fachliche Arbeit hervorheben möchte. Derartige Äußerungen geben aber auch die anderen Mitarbeiterinnen ab („*wir stehen dann auch immer zur Verfügung*“, A#Z. 1406, „*wir lassen Sie nie allein*“, B#Z 643). Derartige Schilderungen erhalten jedoch einen Sinn, wenn davon ausgegangen wird, dass die Mitarbeiterinnen auf den Umstand hinweisen wollen, dass eine Unterbringung in Vollzeitpflege kompliziert ist. Sie gehen davon aus, dass die beteiligten Akteure die Komplexitäten nicht vollständig durchdringen. Daher sind sie offenbar der Ansicht, dass ohne (ihre) Leitung die Herausforderungen einer Unterbringung in Vollzeitpflege nicht zu

gelingenden Lösungen führen. So kann angenommen werden, dass die Fachkräfte, vor dem Hintergrund dieser Sichtweise meinen, ein angemessenes Maß an Stabilität zu erzeugen.

Damit begreifen die Fachkräfte ihre Aufgabe als herausragende fachliche Unterstützung während des Pflegeprozesses. Dabei sind ihre Erwartungen an die Bewerber unterschiedlich. Während die Fachkraft Miller ihre Aufgabe eher als Unterstützung für die Pflegepersonen begreift und sich absprechen möchte („*mit'nander reden hilft*“, A#Z. 1402), stellt die Fachkraft Zobel die fachlichen Tätigkeiten übersteigert positiv dar. Die Fachkraft Just erwartet, dass sie die Bewerber zwar unterstützt, diese jedoch ihre Angebote akzeptieren und mittragen.

c. Erwartungen an die Bewerber in ihrer Funktion als Pflegeeltern

Die Fachkräfte in den untersuchten Gesprächen geben hohe Erwartungen aus, was die Ansprüche an Pflegepersonen in ihrer Funktion als Pflegeeltern betrifft. Insbesondere handelt es sich dabei um die Akzeptanz von vorhandenen Rahmenbedingungen, die sie während einer Pflegestellunterbringung sehen. Sie sind der Ansicht, dass eher wenige Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, wenn sich unterschiedliche Wünsche oder Bedürfnisse zwischen den Beteiligten einer Inpflegenahme aufzeigen. Darüber hinaus nimmt die Beschreibung der leiblichen Elternschaft und das Werben, teilweise auch Einfordern eines Verständnisses für den Personenkreis der Herkunftseltern den überragenden Anteil in der aktuellen Kategorie ein.

Aufgrund des Verständnisses für die Aufgabe als Fachkraft in **Gespräch A**, die sich verstärkt darin begreift, den Bewerbern auf verschiedenen Ebenen eine Reflexionsmöglichkeit zu bieten, ist es nachzuvollziehen, dass die Erwartungen an HERRn und FRAU Fricke und an ihre Aufgabe als Pflegestelle im Vergleich weniger bedeutsam sind. Gleichwohl bestehen konkrete Erwartungen. Diese zeigen sich insbesondere darin, dass über die Aufnahme eines Pflegekindes hinaus zusätzlich die Geburtseltern einbezogen werden sollen. Daneben besteht ein Anspruch, dass Pflegepersonen offen sind für neue und auch verschiedene erzieherische Konzepte und sich darüber informieren.

In Gespräch A wurden folgende Phänomene identifiziert, die die Mitarbeiterin Miller als Erwartung an die Interessenten formuliert hat, sollten diese als Pflegeeltern eine Anerkennung als offizielle Pflegestelle erhalten:

- Akzeptanz der bestehenden Rahmenbedingungen der Pflegekinderhilfe
- Toleranz gegenüber den leiblichen Eltern
- Bereitschaft zur Weiterbildung

Die Erwartungen der Fachkraft Miller an die Funktion einer Pflegestelle werden häufig benannt und fordern zuerst ein hohes Verständnis ein für die leiblichen Eltern des Pflegekindes. Dabei erwartet die Mitarbeiterin Miller von Pflegepersonen, dass sie die Rahmenbedingungen einer von ihr gestalteten Pflegestellenunterbringung akzeptieren und mittragen. Diese sind nach ihren Angaben auf Grund gesetzlicher Bestimmungen wenig veränderbar:

MA M: *„wenn es dann um, um, ja wichtigere Dinge geht, wie um Kindes- oder Schulbesuch oder sonstewas haben die Eltern .. `n Mitspracherecht“ (A#Z. 666-667).*

Diese eingeforderte Akzeptanz den leiblichen Eltern gegenüber scheint besonders bedeutsam zu sein, denn sie wird durchgehend und wiederholt benannt. Zusätzlich wird diese anerkennende Zustimmung als einer der schwierigsten Komplexe während eines Pflegeprozesses beschrieben („Knackepunkt“, u.a. A#Z. 611). Das ständige Ansprechen wird verständlich vor dem Hintergrund, dass dieser Fakt gleichzeitig in das Alltagshandeln von Pflegeeltern eingreifen kann, diese also in ihrem unmittelbaren und persönlichen Agieren betrifft:

MA M: *„die Eltern haben auch ein Recht auf Umgang ... ehm, dass müssen wir .. es ist ebend gesetzlich auch vorgeschrieben, dass die Kinder ebend ... den Kontakt halten sollen zu den leiblichen Eltern“, (A#Z. 716-718).*

Die Wichtigkeit zeigt sich auch, weil die Fachkraft Miller sich nicht nur durch mehrmaliges Ansprechen, sondern auch in erweiternder Beschreibung über gesetzliche Ansprüche der Herkunftseltern ergeht. Diese betreffen die Pflegekinder auch im Haushalt der Pflegestelle. Derartige Wünsche und Ansprüche der Herkunftsfamilie haben Auswirkungen auf die Pflegefamilie und ihre Erziehungs- und Lebensgestaltung, weil sie während eines offiziellen Pflegeverhältnisses als vorrangige Akteure bedacht und behandelt werden:

MA M: *„da kann auch die Mutter nach fünf, sechs Jahren noch mal kommen und Ansprüche anmelden, ne, ehm muss nicht sein, aber kann ebend auch passieren. Ob die Kinder dann zurück müssen oder nicht, weiß man vorher nicht“ A#Z. 705-707).*

Die Fachkraft Miller gibt den Bewerbern gegenüber also aus, dass bei „wichtigen“ Dingen den Pflegepersonen eine eher eingeschränkte Gestaltungsmöglichkeit verbleibt („Mitspracherecht“). Dazu gehören Besuche der leiblichen Familie („Recht auf Umgang“) und bspw. eine Rückkehr des Kindes unabhängig davon, wie sich das betreffende Kind in der Pflegefamilie integriert hat („kann die Mutter nach .. Jahren .. kommen und Ansprüche stellen“). Damit erwartet sie, dass die Bewerber um ein Pflegekind in ihrer Funktion als Pflegeeltern diese Sachlage akzeptieren.

Darüber hinaus führt die Fachkraft an, dass diese Rechte der leiblichen Eltern eine genaue Pflegeplanung behindern können („weiß man vorher nicht“). Damit ist auch gemeint, dass dieser Umstand ebenso die Lebensplanung und -gestaltung der Pflegepersonen einschränkt. Die Fachkraft gibt damit zu verstehen, dass sie den Pflegepersonen abverlangt, über die elterlichen Rechte hinaus, eine hohe Sympathie für die Wünsche und Bedürfnisse der leiblichen Eltern aufzubringen. Das bedeutet, dass diese ihre Lebensbezüge verstärkt an einem Pflegeprozess ausrichten und sich nicht nur um die Erziehung und Versorgung eines Pflegekindes bemühen. Gleichzeitig räumt die Mitarbeiterin Miller ein, dass diese großzügige Einstellung wenig belohnt wird. Vielmehr wird sie mit Unsicherheiten für die Pflegefamilie verbunden sein („ob die Kinder dann zurück müssen oder nicht, weiß man vorher nicht“). Damit erwartet sie, Akzeptanz für Einschränkungen bei der Gestaltung einer Pflegestellenunterbringung, weil die Akteure verstärkt in den persönlichen Bereich von

Pflegefamilien eindringen und so die Ausübung von familiären und erzieherischen Kompetenzen mitgestalten.

Für die Mitarbeiterin Miller nimmt die Einstellung der Bewerber zu den Herkunftseltern bedeutsamen Raum im Gespräch ein. Diese sollte sich aus Großzügigkeit, Verständnis und Toleranz speisen. Ebenso zeigt sich auf Grund der fortgesetzten Einforderung an die Interessenten, wie wichtig es der Fachkraft Miller ist, die leiblichen Eltern in den Pflegeprozess einzubeziehen:

MA M: *„das muss man .. auch mit denen laufen .. das muss auch klar sein das ist auch ein ganz wichtiger Punkt, ne, aber das auch immer im Hintergrund die Eltern so'n bisschen mitmischen dürfen, ne“* (A#Z. 671-673).

Darüber hinaus erwartet die Fachkraft nicht nur Verständnis für die Geburtselementer, sondern die Gestaltung eines Umgangs, der sie in das Alltagsleben des Pflegekindes einbezieht oder teilhaben lässt:

MA M: *„da müssen die Eltern immer mit noch .. mit ins Boot geholt werden & Schulbesuch ist noch mal wichtig, also da schon eher ja Ausbildung solche Dinge, die müssen ebend ehm mit den Eltern noch mal besprochen werden“* (A#Z. 1296-1298).

Die Fachkraft Miller erwartet also nicht nur eine Rücksichtnahme zugunsten der leiblichen Eltern. Sie geht davon aus, dass diese in jedem Fall beteiligt und sogar aktiv eingebunden werden (*„das muss man auch mit denen laufen“*; *„da müssen die Eltern .. mit ins Boot geholt werden“*; *„die müssen .. mit den Eltern .. besprochen werden“*). Das Wissen um diese Vorgehensweise, nämlich das *„Mitmischen“* der leiblichen Eltern betont die Mitarbeiterin Miller als *„ganz wichtig“*.

Das heißt also, die Toleranzerwartungen an die Interessenten sind besonders hoch gegenüber den Absichten von leiblichen Eltern. Die diesbezügliche Aufgabe von Pflegepersonen ist wenig verhandelbar, weil diese gesetzlichen Bestimmungen unterliegt. Diese lassen kaum Spielraum für die Handlungspraxis im Alltag zu. Derartige Vorgaben zeigen sich, in dem die Herkunftseltern in den Pflegeprozess intensiv einbezogen werden und eine *„Mitspracherecht“* bei *„wichtigen“* Entscheidungen haben. Inhaltlich geht die Mitarbeiterin Miller davon aus, dass die zukünftigen Pflegeeltern sich diesen Ansprüchen unterordnen. Diese Einstellung der Fachkraft Miller verstärkt sie mit ihrer Wortwahl (*„muss man“*; *„müssen“*; *„müssen“*).

Neben dieser nachrangigen Einordnung der Pflegeeltern wirbt die Mitarbeiterin Miller für ein Verständnis für die Herkunftseltern über die Inpflegenahme hinaus:

MA M: *„auch zu Recht, weil bei manchen Eltern ist es auch wirklich ehm ja auch die Hilflosigkeit nicht unbedingt jetzt so die das Fehlverhalten äh ist oft unverschuldet einfach auch Eltern wissen einfach oft auch nicht, wie sie es besser machen sollen, ne und wenn sie eben die Chance nutzen und die Kinder draußen sind sich selbst und ihr Leben zu verbessern“* (A#Z. 677-680).

Die Fachkraft Miller beschreibt die Herkunftseltern in einer auffällig positiven Weise. Es ist anzunehmen, dass sie diesen eine Reputation verschaffen möchte. Denn die Herausnahme

eines Kindes aus seiner leiblichen Familie stellt Eltern als versagende Erziehungsinstanz dar und damit eine gesellschaftliche Norm überschreitend. Offenbar aus diesem Grund gibt sie wohlwollend Auskunft über die Lebenslage von leiblichen Eltern. Denn sie geht davon aus, dass die Erläuterung der Umstände, in denen sich die Geburtseltern eines Pflegekindes befinden, für ein höheres Maß an Nachvollziehbarkeit für deren Lebenssituation sorgt. Pflegepersonen könnten damit eher bereit oder in der Lage sein, die leibliche Familie ins „Boot zu holen“, also die nicht verhandelbaren Rahmenbedingungen eher zu akzeptieren.

Damit erscheinen die Ansprüche, der Mitarbeiterin Miller an die Bewerber für deren Funktion als Pflegepersonen hoch. Gleichzeitig ist sie bemüht, die näheren Umstände zu erläutern und damit ein Verstehen zu ermöglichen. Dies hinterlässt den Eindruck, dass die Mitarbeiterin die Umstände für bedeutsam hält und sie gleichzeitig meint, dass die Erfordernisse und Anforderungen an Pflegepersonen gegenüber leiblichen Eltern schwer zu erschließen oder auch komplex sind. Es erscheint der Fachkraft Miller offensichtlich wichtig, dass die Interessenten die geschilderte Vorgehensweise nachvollziehen können. Sie erwartet, dass bei einer möglichen Aufnahme eines Pflegekindes die Bewerber diese Bedingungen akzeptieren.

Des Weiteren geht die Fachkraft Miller davon aus, dass die Bewerber sich in ihrer Funktion als Pflegepersonen fortbilden. Sie belässt eingeschränkte Wahlmöglichkeiten:

MA M: „ja .. also sie müssen auch nicht gleichzeitig teilnehmen durchaus möglich, dass erst sie dran teilnehmen und dann sie oder sich dann abwechseln Kinder müssen ja auch noch betreut werden, ne. Das wär schon möglich also wir sind da auch flexibel wenn was nicht geht & aber es wär schon wünschenswert, also w wir erwarten schon diese Teilnahme“ (A#Z. 1094-1097

Ein Besuch der angebotenen Kurse wird also als verpflichtend angesehen. Mit ihren Äußerungen tastet sie sich jedoch vorsichtig vor („wünschenswert“), um anschließend den vorerst gewährten Spielraum zurückzunehmen („wir erwarten .. diese Teilnahme“). Gleichzeitig stellt sie Wahlmöglichkeiten bei den zeitlichen Abläufen und in welcher Zusammensetzung die Kurse besucht werden in Aussicht. Sie erklärt diese Handlungsschritte, so dass sie auch anhand verschiedener Beispiele verdeutlicht, welche Absicht hinter der Teilnahme steht und warum eine Teilnahme sinnvoll ist. Mit dieser Vorgehensweise stellt sie zwar ihre Erwartungen an zukünftige Pfügeltern in den Raum, benennt aber gleichzeitig die Gründe für das Einfordern. Diese füllt sie anschließend inhaltlich aus:

MA M: „Zumindest an diesem Grundkurs das wär ganz wichtig, weil da auch grad noch mal diese schwierigen Bindungen der Kinder zu den .. leiblichen Eltern und dann zu Ihnen, also diese Spannungsfeld, in dem Sie dann arbeiten noch mal `n bisschen näher beleuchtet wird & auch gerade ne es ist schon wichtig da auch `n bisschen mehr drüber zu hören“ (A#Z. 1101-1104).

Insgesamt erwartet die Mitarbeiterin Miller, dass verschiedene Konditionen im Pflegesetting von den Bewerbern in ihrer Funktion als Pflegeeltern akzeptiert werden. Diese betreffen vorrangig den Umgang mit den leiblichen Eltern. Ihren Ausführungen zufolge sind diese

gesetzlich verankert und unterliegen damit nicht der Freizeit eines gemeinsamen Aushandlungsprozesses mit wahlweisem Aufweichen der Begrenzungen.

Inhaltlich zeigen sich diese Rahmenbedingungen überwiegend in einem wohlwollenden Verständnis gegenüber den leiblichen Eltern von Pflegekindern. Gleichzeitig wird für diese eine positive Einstellung abverlangt und zusätzlich erwartet, dass deren diesbezügliche Wünsche und Ansprüche Berücksichtigung finden. Dabei beschreibt die Mitarbeiterin Miller ausführlich verschiedene Umstände, die die Handlungen von leiblichen Eltern besser verstehbar machen sollen. Eine Brisanz erhalten die Beschreibungen, weil die Beispiele übermäßig in die familiäre Gestaltung und in die Lebensplanung von Pflegeeltern eingreifen. Dies kann dazu führen, dass deren Gestaltungsspielraum für eigene Belange stark beeinträchtigt wird. Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, warum die Thematik „Herkunftseltern“ in dieser ausdrücklichen Form eingefordert wird. So kann angenommen werden, dass die Fachkraft den potentiellen Pflegepersonen ein hohes Maß an Toleranzbereitschaft und Flexibilität für die leiblichen Eltern abfordert.

Darüber hinaus fällt auf, dass zu den Ansprüchen an leibliche Eltern vergleichsweise weniger Erwartungen gestellt werden, soweit die pädagogischen Kompetenzen der zukünftigen Pflegepersonen oder mögliche Anforderungen in pädagogische Aufgaben beschrieben werden. Dies verstärkt die Bedeutsamkeit der Ansprüche, die von den Herkunftseltern eingefordert werden.

Das heißt, es kann davon ausgegangen werden, dass Erwartungen an die Pflegeeltern besonders hoch sind, wenn es die leiblichen Eltern betrifft. Verstärkt wird diese Annahme, weil auch die Erwartung an die Teilnahme zur Weiterbildung sich wieder an Beispielen aufhält, die den Umgang mit den leiblichen Eltern aufzeigen. Auf jeden Fall wird deutlich, dass für die Fachkraft Miller die Herkunftseltern einen wichtigen Part im Pflegearrangement einnehmen.

In **Gespräch C** sind folgende Merkmale für die Kategorie „Erwartungen der Fachkraft an die Bewerber in ihrer Funktion als Pflegeeltern“ identifiziert worden:

- Offenlegung persönlicher Angelegenheiten
- Akzeptanz von bestehenden organisationalen Strukturen und Abläufen
- Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung
- Annahme von Unterstützungsmaßnahmen.⁴⁴

Im betreffenden Gespräch sind die Erwartungen der Fachkraft Just ambitioniert, was Pflegepersonen in ihrer Aufgabe als Pflegeeltern zu erfüllen haben. Gleichzeitig werden der persönliche Gestaltungsspielraum und die Steuerung eigener Lebensbezüge in Pflegefamilien

⁴⁴ In Gespräch C ist in dieser Kategorie eine eindeutige Bildung von Merkmalen nicht immer möglich. Dies liegt einerseits an nicht durchgängig klaren Formulierungen oder Aussagen. Andererseits an Beschreibungen, in denen eher unangenehme Sachverhalte nicht ausgesprochen, aber anhand des verbleibenden Satzes eine Verständlichkeit erhalten (bspw. MA J: „*hört sich .., aber ich muss Ihnen dass erzählen*“; C#Z. 380). So kommt es vor, dass Angaben mehrfach zugeordnet werden (können). Die Mitarbeiterin Just gibt dazu an, dass sie sich dieser Vermischung bewusst ist (MA J: „*das widerspricht sich manchmal*“, C#Z. 120). Es ist aber ebenso möglich, dass die von ihr benannte thematische Vermischung unbedacht von ihr ausgegeben wird.

von ihr als eng beschrieben und in ihrer Wertung als geringerwertiger eingestuft als Leistungen, die die Fachkräfte in Pflegestellen ausführen.

So hält es die Fachkraft Just für bedeutsam, dass die potenziellen Pflegenden ihre persönlichen Angelegenheiten umfassend ihr und den Kollegen gegenüber offen legen („MA J: *„wir machen hier eine Überprüfung“*, C#Z. 43). Diese Ansprache an die Bewerber nimmt einen breiten Raum des Erstgesprächs ein. Die Vorgehensweise generiert zugleich ein hierarchisches Verständnis zwischen der überprüfenden Fachkraft und den zu überprüfenden Bewerbern. Diese Begutachtung ist so bedeutsam, dass die diesbezügliche Aufzählung ebenso einen umfangreichen Raum zur Darstellung erhält. Beim Einfordern der Unterlagen stützt sich die Fachkraft Just auf anerkannte Richtlinien für Fachpersonen der Pflegekinderhilfe:

MA J: *„in Niedersachsen .. gemeinsame Kriterien entworfen .. und wir richten uns auch danach“*, C#Z. 490-492).

Die Benennung der Handlungsleitlinien gibt der Fachkraft Just vorab Rückhalt für ihre Ansprüche, die sie an die Bewerber stellt. Daneben benennt sie diese Angaben als eine freiwillige Leistung der Bewerber. Trotzdem scheint sie ihre Einsicht aber einzufordern. Beides zusammen ist widersprüchlich. Ihre Äußerungen geben jedoch an, dass offensichtlich wenig Verhandlungsspielraum besteht:

MA J: *„und dann ist es so, dass Sie diesen Fragebogen ausfüllen und dann brauchen wir ein ehm am Schluss noch 'n paar .. Unterlagen von Ihnen, das heißt wir brauchen ein Führungszeugnis von Ihnen ... 'ne also 'n erweitertes Führungszeugnis, was ssie dann bei Ihrer Gemeinde quasi anfordern müssen ... ehm, dann brauchen wir ein Gesundheitszeugnis .. also Gesundheitszeugnis, da dass is ganz wichtig, dass diese drei Dinge also auch benannt werden, also das heißt: ehm dass Sie frei von ansteckenden Krankheiten sind, dass Sie frei eh von Suchterkrankungen sind“* (C#Z. 58-75).

Das konzentrierte Einfordern durch die Fachkraft deutet darauf hin, dass die Vorlage der Daten weniger auf Freiwilligkeit der Bewerber beruhen, sondern eine nicht verhandelbare Aktion darstellen („brauchen ...brauchen ... müssen ... brauchen“). Ebenso deutet die Menge der eingeforderten Unterlagen auf eine Wichtigkeit hin. Der Bewerber ist von den Angaben und Einforderungen der Fachkraft Just überrascht:

HERR O: *„mhm“* (erschreckt, verschränkt die Arme: Anm. A.K.), MA J: *„und dass Sie frei von psychischen Erkrankungen sind, 'ne keine Psychosen haben und ...“*, C#Z. 73-75).

Diese deutlich hervorgebrachte Reaktion des Bewerbers (*erschreckt*) wird von der Fachkraft nicht aufgegriffen. HERR Otto verschließt sich und signalisiert damit, dass er weniger bereit ist, mit der Mitarbeiterin Just weiter zu kommunizieren (*verschränkt die Arme*). Die Wortwahl der Fachkraft und ihr Übergehen des aufgeschreckten Verhaltens bei dem Interessenten zeigen an, dass sie wenig Spielraum sieht, den sie zur Verhandlung bereitstellen kann. Damit verstärkt sich der Eindruck, dass keine Bitte, sondern eine Forderung formuliert wird.

Erklärungen, die diesen vermutlich notwendigen Sachverhalt für die „erschreckten“ Bewerber etwas abmildern, sind im Gespräch vorerst nicht vorhanden.

Im Gesprächsverlauf gibt die Mitarbeiterin Just detaillierter Auskunft, warum sie auf einem Einholen der angeforderten Unterlagen besteht. An dieser Stelle stellt sie ihre Ansprüche an persönlichen Daten jedoch behutsamer dar und geht auf die Gründe für die wünschenswerte Einsicht ein:

MA J: „ .. dann würden wir gerne also auch die Einkommensbescheinigung haben von Ihnen, .. das hat den Grund, .. damit Sie nicht nur vom Pflegekind von dem Geld eines Pflegekindes abhängig sind ...“ (C#Z. 110-112).

Die Fachkraft Just zeigt sich also im weiteren Verlauf ihrem Einfordern den Pflegestellenbewerbern gegenüber vorsichtiger oder auch nachsichtiger („würden wir gerne ..die Einkommensbescheinigung .. von Ihnen“). Gleichzeitig erscheint es ihr wichtig, dass die Interessenten ihr angekündigtes Handeln verstehen, denn sie begründet ihre Vorgehensweise („damit sie nicht nur vom .. Geld eines Pflegekindes abhängig sind“). So versetzt sie die Bewerber in die Lage, ihre Handlungen nachzuvollziehen und für sich eine Einordnung vornehmen zu können.

Weiteren Äußerungen der Fachkraft Just ist zu entnehmen, dass durchaus Gestaltungsspielraum bei Handlungsabläufen zugunsten von Pflegepersonen besteht und damit ein Signal, dass Interesse an ihnen dokumentiert („würden wir .. gerne“):

MA J: „dann würden wir ganz gerne äh 'n Nachweis haben über die Abschlüsse, also 'ne Kopie, also keine Zeugnisse oder irgendwas sondern was haben Sie beruflich gemacht, also so'n .. Nachweis über 'n Abschluss“ (C#Z. 125-127).

Diese Wortwahl wirkt offenbar freundlicher und zugewandter als zu Beginn des Gesprächs, weil die Mitarbeiterin Just eine Begründung für das Einholen besagter, persönlicher Daten anschließt. Mit ihren anschließenden Äußerungen fällt sie aber in ihre vormalige Einstellung zurück, dass Pflegeeltern eher einer Kontrolle zu unterziehen sind, als dass diesen auf freiwilliger Basis ein gemeinsames Handeln angeboten werden kann. Es wird ihre mögliche Überlegung deutlich, dass Pflegeeltern eher wenig zu trauen ist:

MA J: „ ... und das hat auch den Grund, dass ehm wenn es Schwierigkeiten geben sollte mit einem Pflegekind und Sie sagen 'nee, nee, ich sage nix oder ich behalte es für mich (gegenüber der Mitarbeiterin: Anm. A.K.) und Sie sind auf das Geld angewiesen, dann .. erschwert das .. die .. weitere Arbeit, dass man sagen kann, ne also es gibt also noch andere Möglichkeiten, man muss gucken und so weiter, deshalb ist es auch wichtig .. d das widerspricht sich manchmal, aber dass Sie nicht nur .. vom Geld des Pflegekindes abhängig sind, das sag ich einfach mal so“ (C#Z. 116-121).

Mit diesen Äußerungen tritt die Mitarbeiterin Just von ihrem Angebot des einbeziehenden Handelns zurück. Die Fachkraft beschreibt darin eine mögliche und für die Bewerber nachvollziehbare Situation, wie sie im Alltag von Pflegefamilien vorkommen kann („Schwierigkeiten mit einem Pflegekind .. und .. ich sage nix .. sind auf das Geld angewiesen).

Gleichzeitig verbindet sie die angenommene Situation mit mutmaßlich verdeckten Ansprüchen, die von Pflegepersonen ausgehen könnten.⁴⁵ Sie unterstellt damit Pflegepersonen pauschal eine negative Absicht. Das wäre, eine Inpflegenahme als Einkommensabsicht zu nutzen und weniger das soziale Engagement zu leben. So ist die Mitarbeiterin Just offenbar der Ansicht, dass es vorteilhafter ist, dem Personenkreis Pflegeeltern wenig Vertrauen entgegenzubringen, wenn diese aus nicht mitgeteilten Zwängen keine Entscheidung über eine Beendigung einer Pflegestellenunterbringung in ihrem Haushalt treffen können. Diese hätten dann ihre finanzielle Lage und nicht das gelingende Aufwachsen des Pflegekindes im Auge. Sollte sich diese Einschätzung anschließend bei der Fachkraft bestätigen, hat das ihrer Ansicht nach Auswirkungen auf eine künftige Zusammenarbeit mit Pflegeeltern („*erschwert das.. die .. weitere Arbeit*“; „*gibt andere .. Möglichkeiten*“).

Damit scheint nachvollziehbar, dass aus Sicht der Fachkraft Just Vertrauen als fachliches Instrument wenig genutzt wird. Denn sie gibt mit ihren Erklärungen zu verstehen, dass sie den angebotenen und engen Handlungsspielraum, die Kontrolle von Pflegeeltern eher als vorrangig ansieht und unkontrollierte Freiräume ungünstige Konstellationen für ein Pflegekind ermöglichen. Des Weiteren gibt sie zu verstehen, dass derartiges Verhalten Folgeerscheinungen zu Ungunsten der Pflegefamilie mit sich bringt („*muss gucken und so weiter*“).

Um der anhaltenden Einengung ihrer Ausführungen etwas entgegenzusetzen, also dem verstärkten Einfordern von Wohlverhalten durch die Pflegeeltern, setzt die Fachkraft Just dem eine Äußerung entgegen, die die Sachlage als erleichternd erscheinen lässt („*sag ich einfach mal so*“). Anders ist diese Aussage nicht zu verstehen, denn ihre vormaligen Angaben stellen Pflegepersonen und ihre Absichten in einer negativen Weise dar, diskreditieren und stigmatisieren sie. So trägt ihr anschließender Ausdruck zu einer (notwendigen) Bereinigung bei.

Die Erwartungen der Fachkraft Just an die Bewerber bestehen also darin, dass diese eine umfassende Zustimmung für die von ihr umrissenen Rahmenbedingungen abgeben. Das umfasst die Akzeptanz an das Einfordern von persönlichen Angaben der Bewerber. Der Umgang mit diesen Informationen unterliegt einerseits der Kontrolle durch die Mitarbeiter im PKD und ist nicht verhandelbar, andererseits wird ein Handlungsspielraum genannt, der aber nicht transparent gemacht wird. Auf diese Weise erscheint die vermeintliche Handlungsfreiheit wenig nachvollziehbar und wirkt somit verstärkt bedrohlich. Angesichts ihrer Angaben wird deutlich, dass die Fachkraft offenbar geringes Vertrauen in Pflegepersonen setzt. Mit dieser Ansicht geht ein Verständnis für einen einschränkenden Handlungsrahmen einher, den sie Pflegeeltern gegenüber gewährt.

⁴⁵ Die Beschreibung erscheint vordergründig logisch und entspricht gesellschaftlichen Vorstellungen über Pflegeeltern. Daher ist sie vorerst nachzuvollziehen. Diese Überlegung stimmt jedoch mit den Lebensrealitäten von Pflegepersonen nicht überein und hat sich bisher nicht belegen lassen (siehe Kapitel 1.1.2).

Neben dieser engen Rahmensetzung fordert die Fachkraft Just weitere Akzeptanz ein. Sie berichtet über unterschiedliche Formen der Vollzeitpflege und verbindet diese Beschreibungen mit erhöhten pädagogischen Ansprüchen an Pflegeeltern:

MA J: *„wo man (die Pflegepersonen: Anm. A.K.) regelmäßig ärztliche Kontrolle machen muss, wo man sich auch auf viele verschiedene Sachen dann auch einlassen muss“* (C#Z. 538-540).

An dieser Stelle betont sie (wiederholt), dass es ihrem Verständnis nach keinen Handlungsspielraum für Pflegepersonen gibt. Ihre Wortwahl lässt hier keine Ausnahmen zu (*„Kontrolle machen muss“*, *„sich .. einlassen muss“*). So verstärkt sich der Eindruck, dass der Einblick in die persönlichen Angelegenheiten von Bewerbern eine Überprüfung darstellt. Es verwirrt damit eher, dass diese an verschiedenen Stellen auch als freiwillige Maßnahme deklariert wird.

Neben einer persönlichen Öffnung und einer Akzeptanz der Handlungsbegrenzungen erwartet die Mitarbeiterin im weiteren Gesprächsverlauf, dass die Teilnehmer in ihrer Funktion als Pflegeeltern die Jugendhilfemaßnahme und die damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben besonders anerkennen. Die Fachkraft beschreibt ihre Ansicht dazu folgendermaßen:

MA J: *„das man eine Bindung, 'ne Beziehung eingeht zu diesen Kindern, die dann auch nicht beendet ist, wenn die Jugendhilfe beendet ist .. ne, wir leisten ja eine Hilfe zur Erziehung an dem Kind ... in Ihrer Familie dann quasi .. “* (C#Z. 972-978).

Die Fachkraft Just benennt vorab ein alltägliches Handeln in (Pflege-) Familien und die dabei wachsenden Beziehungen zueinander (*„Bindung, `ne Beziehung“*). Sie geht davon aus, dass sich ein enges Vertrauensverhältnis in derartiger Interaktion entwickelt, das *„nicht beendet ist, wenn die Jugendhilfe beendet ist“*. Ihre Erwartungen bestehen einerseits in einer karitativen Einstellung, denn die Pflegepersonen erhalten in der beschriebenen Situation keine weitere öffentliche Unterstützung mehr (*„Jugendhilfe beendet“*). Andererseits werden sie ihr Pflegekind weiter begleiten, weil es dann in ihre Familie hineingewachsen ist (*„Bindung, `ne Beziehung“*). So kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterin Just Pflegepersonen eine unentgeltliche Großzügigkeit abverlangt. Das heißt, es besteht bereits jetzt die Erwartung an die Bewerber, ein ehemaliges Pflegekind ist bei Bedarf auch ehrenamtlich weiter zu betreuen.

Des Weiteren wird das Entstehen, der Ablauf und auch das Beenden dieser sozialen Verbindung erst durch die Maßnahmen der Mitarbeiter des Pflegekinderdienstes ermöglicht (*„ wir leisten .. Hilfe zur Erziehung .. in ihrer Familie“*). Es ist vorerst nicht verständlich, warum die Fachkraft Just den Fachdienst an dieser Stelle betont und einbringt. Nachvollziehbar ist es aber, wenn sie ihre Arbeit aus ihrer Perspektive beschreibt. Damit erhält ihre Aufgabe zentrale Bedeutung als mitgestaltend und signifikant im Pflegeprozess. Sie geht offenbar davon aus, dass die Pflegestellenbewerber das ebenso sehen und anerkennen.

Da die Mitarbeiterin überwiegend Argumente angibt, die für die Pflegeeltern kontrollierend wirken, ist anzunehmen, dass sie diesem Personenkreis verschiedenste Handlungs- und

Beteiligungsoptionen überwiegend abspricht. Sie ist eher der Ansicht, dass sich die Gestaltung einer Vollzeitpflege in einem für Eltern eines Pflegekindes eng angelegten Rahmen günstiger arrangieren lässt. Dabei empfindet sie das eigene Handeln und das ihrer Kollegen als zentrale organisatorische Schaltstelle.

So richten sich auch weitere Äußerung der Mitarbeiterin Just daran aus, dass sie ihre Aufgabe einfordernd gestaltet und damit vermehrt Ansprüche an die Pflegepersonen stellt. Ein Infragestellen oder auch einbeziehendes Handeln der Bewerber wird wenig thematisiert. Für ihre diesbezüglichen Erwartungen an ihre Gesprächsteilnehmer benennt die Mitarbeiterin Beispiele aus der Praxis, die die Vermutung des einseitigen Agierens unterstützen:

MA J: „ .. dass ich dann ma einen Hausbesuch bei Ihnen durchführe dass ich gucke, wie is es, ham Sie 'n Zimmer für das Kind man sollte ja in der Regel 'n Zimmer für das Kind dann auch haben“, (C#Z. 192-194).

Die Mitarbeiterin erwartet also, dass sie Zutritt in die Pflegestelle erhält und diese Aufwartung federführend steuert („das ich .. einen Hausbesuch bei Ihnen durchführe und gucke“). Sie ist der Ansicht, dass die Pflegeelternbewerber in ihrer Funktion als Pflegepersonen ihr Einblick in familiäre Verhältnisse zu gewähren haben. Zu diesem Zweck fordert sie wiederholt detaillierte Angaben ein („... dann erarbeiten wir ein Profil“, C#Z. 272). Die Ansprüche erscheinen für die Fachkraft offenbar selbstverständlich, denn sie trägt die diesbezüglichen Merkmale ohne Zweifel, ohne Nachdruck und sicher vor.

Die Fachkraft Just erweitert ihre Erwartungen an die Bewerber in ihrer Funktion als Pflegepersonen. Diese betreffen aktuell nicht nur den Bewerbungsprozess, sondern sie beziehen auch Abläufe während einer Unterbringung ein. Dabei geht die Fachkraft davon aus, dass die organisatorischen und strukturellen Verläufe in ihrer bestehenden Form von den Bewerbern auf Akzeptanz stoßen:

MA J: „ .. kann plötzlich sein, dass Sie die ganze Palette an Jugendämtern anläuten plötzlich bei sich in der Familie haben“, (FRAU O lacht laut auf), MA J: „kann Ihnen auch passieren, dass 'n Vormund da is ... dann plötzlich is 'n Sozialarbeiter da, einer vom Allgemeinen Sozialdienst, der erstma das Kind bei Ihnen unterbringt, dann der Pflegekinderdienst also ne also da dasss könn' unterschiedliche Leute sein ... mit denen Sie zu tun haben dann“ (C#Z. 789-804).

Sie setzt damit ihre Strategie fort, eine starre Form als unveränderliche Bedingungen einzufordern. Dabei schildert sie Situationen, bei denen verschiedene und fremde (Amts-) Personen in den Haushalt der Pflegeeltern Einlass erwarten (*Jugendämter* (Mitarbeiter: Anm. A.K.) *anläuten .. in der Familie haben*“). Ihre Wortwahl im Passiv verdeutlicht, dass diese an der Unterbringung beteiligten Fachkräfte den häuslichen Zugang sogar beanspruchen („kann Ihnen .. passieren .. `n Sozialarbeiter .. das Kind bei Ihnen unterbringt“). Diese von der Fachkraft Just dargelegte Situation kann den Gestaltungsspielraum für Pflegeeltern einengen und ihn zu einer nicht planbaren Aktion machen („plötzlich“).

Bei dem von der Fachkraft aufgeführten Beispiel und vor dem Hintergrund ihrer skeptischen Einstellung kann davon ausgegangen werden, dass sie von den Bewerbern eine akzeptierende oder auch hinnehmende Haltung erwartet. Diese Handlungsabläufe fordern von Pflegeeltern die Aufgabe der eigenen Steuerungsmöglichkeiten in bestimmten Alltags- und Lebenssituationen und die Abgabe an die beteiligten Fachkräfte. Es wird erwartet, dass das System als Familie internes und aktives Handeln anderer zulässt. Dieser Anspruch mutet den Pflegeeltern viel zu, denn es stellt einen Eingriff in ihre Lebensbezüge dar und kommt damit einer Fremdsteuerung gleich, also einer Abgabe des eigenen täglichen Handelns an Mitarbeiter des Jugendamtes, wenn diese es für sinnvoll erachten.

Diese Form des Eingriffs in persönliche Angelegenheiten, die sich als Allmacht darstellt, wird ebenso deutlich in der Aussage, dass die Pflegeeltern kein Mitspracherecht bei der Auswahl eines Pflegekindes haben:

MA J: *„so einfach mal so sagen .. man kriecht .. ein Kind .. is nich so einfach ..“*, C#Z 1271-1272).

Damit zeigt die Mitarbeiterin Just an, dass die Bewerber nicht die Handlungsleitenden für eine Unterbringung in Vollzeitpflege sind, sondern diese Aufgabe den Fachkräften zugewiesen ist.

Die Fachkraft Just ist sich offensichtlich bewusst, dass die beschriebenen Umständen eine Herausforderung für (angehende) Pflegeeltern darstellen, denn sie relativiert ihre Aussagen, indem sie (schlechtere) Bedingungen anderer Jugendämter aufführt:

MA J: *„da (andere Stadt: Anm. A.K.) müssen die Pflegeeltern, also wenn Sie sich da bewerben wollten, .. , dann müssen Sie da zu einem Drogentest ..“* (C#Z. 96-97).

Die Mitarbeiterin Just weist auf andere Fachämter hin, die in ihrer Aufgabenerledigung höhere Hürden für Interessenten setzen. Damit relativiert sie die Vorgehensweise im eigenen Fachdienst, so dass es als eine Aufforderung zum Arrangieren gesehen werden kann, auch wenn die dargestellten Herausforderungen hoch sind.

Es kann festgehalten werden, dass die Fachkraft Just von den Bewerbern Otto erwartet, dass die bestehenden Abläufe und Vorgehensweisen in ihrer aktuellen Form akzeptiert werden. Dies betrifft vorrangig eine Bewerbung um eine Anerkennung als Pflegestelle und anschließend eine Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern in der Pflegekinderhilfe. In ihren Ausformulierungen ist sie wenig klar und fordert von den Pflegeelternbewerbern die Akzeptanz von Richtlinien einmal strenger, ein anderes Mal lässlicher ein. Ihrem Verständnis nach sympathisiert sie mit einer engmaschigen Kontrolle.

Des Weiteren haben die Personen in ihrer Funktion als Pflegeeltern in einem von ihr geschilderten Rahmen mitzuwirken. Herausforderungen für Pflegeeltern oder auch Widersprüche werden vorsichtig oder nicht offen benannt und im Nachhinein relativiert oder aufgehoben. Die bestehenden organisatorischen Handlungsabläufe werden mit Argumenten belegt, die einen Einfluss durch die Bewerber auf einen anzunehmenden Hilfeprozess eingeschränkt ermöglichen oder gering erscheinen lassen.

Neben diesen Erwartungen, die nach Ansicht der Fachkraft Just u.a. massiv in die Privatsphäre der Pflegepersonen eingreifen, aber ihrer Ansicht nach auf übergeordneten Regelungen beruhen und nicht in Frage zu stellen sind, geht sie davon aus, dass die Bewerber im Pflegeprozess ihr Einverständnis zu Fortbildungen abgeben. Sie setzt die Bereitschaft dazu voraus. Ihre Aussage lässt wenig Raum für andere Argumente und fordert vielmehr auch für diesen Sachverhalt die Akzeptanz der Bewerber ein:

MA J: *„... und dann machen wir (PKD: Anm. A.K.) auch einen Pflegeelternbewerberkurs ..“* (C#Z. 206).

Die Notwendigkeit für weiteren fachlichen Input ergibt sich aus dem Phänomen, dass bei den betroffenen Kindern *„Probleme .. Traumatisierungen“* vorhanden sind (C#Z. 223-224), mit denen Pflegeeltern ohne Hilfe und Beistand überfordert wären. Denn eine Inpflegenahme ist *„schwierig“* (C#Z. 345) und führt offenbar zwangsläufig zu Unterstützungsbedarf auf Seiten einer Pflegestelle (*„Fragen“*, C#Z. 222).

Darüber hinaus geht die Fachkraft Just davon aus, dass die Unterbringung an sich so herausfordernd ist, dass in der Folge professionelle Hilfe angezeigt ist. Dabei sind die Bewerber an dieser Stelle in einer aktiven Rolle gefordert:

MA J: *„was macht man auch wenn man an seine Grenzen kommt ... Dann is es so, wenn Sie ein Pflegekind haben da müssen wa auch drüber sprechen ehm was könnten Sie sich vorstellen wir ham ja dann nich plötzlich wir ham 'n Kind auch manchmal mit 'ner ungeklärten Rechtslage ...“* (C#Z. 331-334).

Demnach stoßen nach Ansicht der Fachkraft Just die Interessenten mit der Aufnahme eines Pflegekindes an ihre *„Grenzen“*. Sie werden angehalten, sich engagiert am Bearbeitungsprozess zu beteiligen (*„was könnten Sie sich vorstellen“*). Am Ende dieser Beschreibungen erhöht die Mitarbeiterin Just die Dramatik, indem sie die Ausführungen anhand eines von ihr gewählten Beispiels ergänzt (*„plötzlich .. Kind mit ..ungeklärter Rechtslage“*). Es kann angenommen werden, dass sie mit dieser Auswahl die Belastungen und ihre Bedeutung besonders hervorheben möchte, indem sie einen Einblick gewährt.

Gleichwohl sind die bisherigen Anforderungen an die Bewerber geprägt von einer auf Passivität ausgelegten Mitarbeit. Damit besteht aber ebenso ein Anspruch an Pflegepersonen, in bestimmten Situationen tatkräftig handelnd zu agieren. Dieses eigenständige Handeln betrifft ausschließlich die persönliche Belastungsgrenze.

Da die Fachkraft Just auf überraschtes, erschreckendes Reagieren des Bewerbers Otto anfangs nicht eingeht, wurde vorerst davon ausgegangen, dass die Reaktionen des Bewerberpaares sie wenig interessieren. Es scheint ihr aber nicht unwichtig zu sein, welche Überlegungen ihre Gesprächsteilnehmer hegen, da sie dies später thematisiert:

MA J: *„Ich hoffe, ich hab' Sie nich verschreckt!“*, C#Z. 1221.

So erscheint ihre anfängliche Auskunft anderen Rationalitäten zu folgen, deren Sinn sich bisher aber noch nicht erschließen konnte. Auf Grund letzter Äußerung ist es offenbar jedoch

bedeutsam, dass die Interessenten ein angemessenes Gefühl bei den Schilderungen der Fachkraft Just verspüren. Die Erwartung an potentielle Pflegepersonen besteht darin, dass diese die Belastungen und ihre individuellen Grenzen erkennen, welche die Aufnahme eines Pflegekindes mit sich bringt. Darüber hinaus fordert die Fachkraft Just ein, dass die Interessenten als Pflegeeltern diesen Belastungen standhalten oder diese aushalten.

Zusammenfassend kann für Gespräch C davon ausgegangen werden, dass die Fachkraft den Bewerbern Otto abverlangt, dass sie einen engen Handlungsrahmen für sich und ihre Familie als Pflegestelle akzeptieren. Dieser betrifft gleichermaßen den Bewerbungsprozess und die Abläufe einer Inpflegenahme. Darüber hinaus wird eine Einordnung unter verschiedene institutionell organisatorische Verläufe erwartet. Der persönliche Gestaltungsspielraum für Pflegeeltern wird dabei eng eingefordert und weitet sich auf ihren persönlichen und familiären Bereich aus. Dies ist mit einer hohen Einschränkung des eigenen Gestaltungsspielraumes für die Pflegepersonen im Pflegesetting verbunden. Darüber hinaus sind dies Vorgaben, die die persönliche Lebensgestaltung und die Ausübung von Erziehungspraktiken betreffen. Es offenbart sich damit als Eingriff und weniger als Mitgestaltung durch Fachkräfte.

Diese von der Mitarbeiterin betonten Begrenzungen erhalten eine besondere Bedeutung, weil ihr Einhalten der ständigen Kontrolle unterliegt und angemahnt wird. Die Pflegestellenbewerber sind aufgefordert die Abläufe in der dargestellten Form mitzutragen und die Aufgaben der Fachkräfte nicht nur zuzulassen, sondern auch in ihrer Wichtigkeit anzuerkennen. Gleichzeitig wird damit gegenüber dem Personenkreis der Pflegeeltern ein Verständnis sichtbar, dass sich eher in einem Misstrauen zeigt, so dass ein kontrollierendes Eingreifen gerechtfertigt erscheint.

Nach Ansicht der Fachkraft ist es wichtig, dass die Bewerber ihre Belastungsgrenzen erkennen und definieren. U.a. aus diesem Grund schildert sie schockierende und grenzwertige Beispiele, die den Interessenten dabei helfen sollen, ihre Grenzen zu sehen und auszuloten. Bei dieser Aufgabe benötigen die Bewerber Unterstützung, so die Vorstellungen der Fachkraft Just. Diese erhalten sie auf Grund von Fortbildung und persönlicher Hilfe durch die Mitarbeiterin Just und ihre Kollegen.

Anders als in Gespräch C werden die Erwartungen der Fachkraft an die Funktion als Pflegeeltern in **Gespräch B** deutlicher benannt und die derartig einschränkenden Rahmenbedingungen sichtbar aufgezeigt. In einer sichtbar strukturierten Form behandelt die Fachkraft Zobel die Aufgaben und fordert diese bei den jeweils beteiligten Akteuren ab. In ihren diesbezüglichen Ausführungen sind die Interessenten wenig eingebunden bzw. dann, wenn es für das Verständnis ihrer Erklärungen bedeutsam erscheint.

Die Mitarbeiterin rechnet bei den Interessenten mit

- Interesse an Informationen über Pflegekinder und deren Umstände
- Erzieherische Kompetenzen bei den Bewerbern
- Besonderes Verständnis für Herkunftseltern
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Pflegekinder.

So ist die Mitarbeiterin Zobel der Ansicht, dass verschiedene Kompetenzen vorhanden sein müssen, um als Pflegeperson anerkannt zu werden und damit die Aufgaben erfolgreich erledigen zu können, also die Entwicklung eines Pflegekindes zu fördern und gut zu begleiten. Die Fachkraft Zobel beschreibt, dass ihr bei der Eignung von Pflegepersonen ein Rahmen zur Verfügung steht und eine Bewerbung nicht zwingend zu einer Inpflegenahme führt:

MA Z: „*obwohl wir dringend Pflegeeltern suchen und es chronisch viel zu wenig Leute gibt, die das machen, nehmen wir nicht j-e-d-e-n schon der Kinder wegen. Es gibt nämlich einiges, was man mitbringen muss, wenn man Pflegemama werden will*“ (B#Z. 485-487).

Gründe für eine Ablehnung werden im Wohlergehen der betreffenden Kinder gesehen. Sie stellt damit eine gelingende Entwicklung eines Pflegekindes in den Fokus der geforderten Qualitäten von Pflegestellenbewerbern. Weitere diesbezügliche Merkmale sind ein Verständnis für die Bedarfe von Pflegekindern:

MA Z: „*weil Kindern, die Vollzeitpflege benötigen, sind schon auch Kinder mit besonderen Bedürfnissen ...*“ (B#Z. 54-55).

Zudem sollen Pflegeeltern über empathische Fähigkeiten verfügen, das heißt u.a., sich in Pflegekinder einfühlen können:

MA Z: „*.. und dass muss man sich mal vorstellen aus der Sicht eines Kindes man weiß manchmal nicht, wie ist Mama drauf ..*“ (B#Z. 300-301).

Um die Aufmerksamkeit der Bewerber weiter einzuholen, spricht die Fachkraft Zobel sie sowohl persönlich, als auch auf der emotionalen Ebene an. Damit erzeugt sie zusätzlich eine persönliche Betroffenheit:

MA Z: „*.. hat man ganz oft 'ne Träne im Knopfloch .. ich weiß nicht, wie es ihnen geht aber mich rührt das immer sehr, wenn ich dass so lese ..*“ (Studie über Pflegekinder: Anm. A.K.) (B#Z. 433-434).

Mit diesen Ausführungen kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterin Zobel von den angehenden Pflegeeltern einen empathischen Zugang zu diesen betreffenden Kindern erwartet, der den Bedürfnissen von Pflegekindern entgegenkommt. Dabei offeriert sie den Bewerbern verschiedene Möglichkeiten des Eingangs, sich für Bedürfnisse dieser Kinder zu interessieren. Diese Erwartung scheint ihr so bedeutsam, dass die Fachkraft Zobel dabei Hilfestellung anbietet.

Auf dieser Ebene der Informationsvermittlung steigt sie tiefer in die Thematik ein und benennt dazu beispielhaft ein wichtiges Merkmal, dass sie von Pflegeeltern als erzieherische Qualität erwartet:

„*Feinfühligkeit. Feinfühligkeit ist ein Fachbegriff aus der Bindungsforschung und meint, dass man, dass das Menschen sind die die Bedürfnisse eines Kindes wahrnehmen, korrekt interpretieren und prompt, also zeitnah beantworten können äh und Feinfühligkeit scheint für Kinder was ganz ganz Wesentliches zu sein*“ (B#Z. 491-495).

Diese Fähigkeit wird in ihrer praktischen Anwendung so beschrieben, dass sie an professionelles Handeln heranreicht. Das heißt, dass sie offenbar davon ausgeht, dass erzieherische Kompetenzen allein nicht ausreichen. Es sind nach diesen Ausführungen weitere Befähigungen notwendig, um diese Aufgabe erfüllen zu können. Es kann angenommen werden, dass dieses Merkmal neben einer Kenntnis darum, offenbar weitere Fertigkeiten voraussetzt („*Bedürfnisse wahrnehmen .. korrekt interpretieren und .. zeitnah beantworten*“, B#Z.). So sind die Erwartungen der Fachkraft an die Qualitäten einer Pflegepersonen als recht hoch einzuschätzen.

Diese genannte Fähigkeit wird nach Aussagen der Fachkraft Zobel als stark bedeutsam eingestuft, also als ein wichtiges Bedürfnis des Pflegekindes dargestellt. So ist es offenbar nach ihrem Verständnis erforderlich, dass Pflegepersonen über diese Qualität verfügen. Die klare Formulierung zeigt an, dass sie bei diesen pflegeelterlichen Kompetenzen keine Kompromisse sieht oder eingeht.

Noch deutlicher stellt die Fachkraft Zobel ihre Ansprüche an fachliches Handeln von Pflegepersonen heraus, indem sie sie mit Professionellen vergleicht und teilweise gleichsetzt. Sie gibt dazu an:

MA Z: „Sonderpflege ... da werden besondere Erwartungen an die Pflegeeltern gestellt & das sind Kinder, die äh entweder erzieherisch oder äh gesundheitlich solche Beeinträchtigungen davongetragen haben, einen so großen Rucksack mitbringen, dass sie Profis brauchen, die sich um sie kümmern“ (B#Z. 457-460).

Die Fachkraft erwartet also nicht nur spezielle erzieherische Kompetenzen von Pflegeeltern. Darüber hinaus erwartet sie für besonders beeinträchtigte Kinder qualifizierte und hochwertige Befähigungen. Diese sind derart fachgerecht, dass sie einer entsprechenden Profession gleichkommen.

Des Weiteren nimmt die Beschreibung über persönliche Kontakte zwischen Pflegeeltern und Herkunftseltern für die Fachkraft im Gespräch einen besonderen Raum ein. Die so beteiligten Akteure werden vorerst als eine gleichwertige Verbindung zueinander geschildert:

MA Z: „Wichtig iss äh die Bereitschaft zur Kooperation mit den Eltern denn äh Pflegeeltern gehen eine Erziehungspartnerschaft mit den Eltern, mit den leiblichen Eltern des Pflegekindes ein, die vielleicht über viele Jahre tragen muss“ (B#:Z. 501-503).

Die Mitarbeiterin Zobel beschreibt diese Interaktion als Arrangement der beteiligten Elternpaare während der Jugendhilfemaßnahme. Nach ihren Aussagen handelt es sich um Absprachen, die in gegenseitigem Einverständnis erfolgen. Sie stellt damit die Eltern und die Pflegepersonen auf eine gleiche Stufe bzw. gibt betont sachlich an, dass gemeinsame Treffen von Bedeutung sind. Auffallend ist, dass sie nicht über die Komplexität berichtet, die in der Kommunikation der beiden Elternpaare auf Grund der doppelten Elternschaft auftritt. In Gespräch A wird dies Phänomen als „*schwierigster Punkt*“, als „*Knackepunkt*“ bezeichnet und damit konturiert. Wo hingegen in Gespräch B eine sachliche Ausführung ausgewählt wird.

Diese betont wenig bewertende Vorgehensweise ist der Fachkraft Zobel offenbar bewusst, denn an anderer Stelle formuliert sie den Anspruch an die Interessenten, dass sie ein besonderes Verständnis für die Herkunftseltern aufbringen sollten. Sie erwartet, dass die Pflegestellenbewerber die Gründe nachvollziehen können, warum leibliche Eltern sich in speziellen Situationen oder auch in veränderten Lebenslagen befinden:

MA Z: *„das Problem ist nur, das sie auf Grund ihrer Einschränkungen dann oft nicht in der Lage sind, dem Kind zu geben, was das Kind braucht .. und wir suchen dann .. für dieses Kind eine Pflegefamilie“* (B#Z. 328-331).

Nach Ansicht der Mitarbeiterin Zobel ist es neben einer anhaltend prekären Situation (welche das auch immer ist) für die leiblichen Eltern wichtig, Kontakt zu ihren Kindern zu halten:

MA Z: *„.. versuchen das aber immer so hinzukriegen, dass die Eltern weiter Kontakt haben dürfen.“* (B#Z. 331-332).

Anscheinend ist das Arrangement eben nicht nur unkompliziert, weil es eigens angesprochen wird. Auch die Formulierung deutet an, dass Probleme bestehen (*„versuchen das aber .. hinzukriegen“*). Ebenso deutet die angebotene Unterstützung durch die Fachkräfte darauf hin, dass das diesbezügliche Zusammentreffen diffizile Merkmale aufweist. Darüber hinaus wird die Interaktion auf elterlicher Ebene gehäuft angesprochen und anhand verschiedener Beispiele illustriert, so dass deren Wichtigkeit im Aufgabenfeld von Pflegeeltern sichtbar werden. Das heißt, dass das Einbeziehen der Herkunftseltern und damit die Zusammenarbeit zwischen leiblichen Eltern und Pflegepersonen nicht nur als Anspruch an angehende Pflegeelternbewerber artikuliert wird, sondern ein Bewusstsein bei der Fachkraft besteht über die besonderen Herausforderungen, die derartige Treffen mit sich bringen.

Über dieses Einbeziehen von Besuchskontakten in den Alltag und damit in das Leben der Pflegefamilie ist es nach dem Verständnis der Fachkraft Zobel angezeigt, dass Pflegepersonen Geburtseltern in besonderer Weise würdigen:

MA Z: *„.. in der einen Pflegefamilie, die hat äh ein Kind einer geistig behinderten Mutter aufgenommen und da ist es so, dass sie die geistig behinderte Mutter so'n Stück auch mit in die Familie aufgenommen haben und äh die machen gemeinsames Kaffeetrinken ...“* (B#Z. 332-334).

Durch eine *„Aufnahme in die Familie“* und das *„gemeinsame Kaffeetrinken“* kann der Kontakt zwischen leiblichen und Pflegeeltern vermutlich als eng begriffen werden. Familiäre und private Grenzen können in dieser Konstellation verschwimmen. Das eingeforderte fachliche Handeln von Pflegepersonen ist damit nicht mehr gegeben. Trotzdem erscheint auf den ersten Blick diese Beschreibung einerseits nachvollziehbar und für das Pflegekind mit Beziehungen zu beiden Elternpaaren zu begrüßen. Daher erhält diese offenbar freundliche Form der Geselligkeit einen Sinn im Zusammenhang mit einer Pflegestellenunterbringung. Andererseits benennt die Fachkraft Zobel in ihren Ausführungen keine Anhaltspunkte, die die doppelte Elternschaft ansprechen und damit die bestehende Konkurrenzsituation zwischen den beteiligten Eltern thematisiert (siehe Kapitel 1.2.1). Vor diesem Hintergrund, der den

Bewerbern aber verborgen bleibt, erhält das Beispiel eine andere Aussage und genügt damit einer umfassenden und ausgewogenen Einschätzung nicht.

Die Mitarbeiterin fordert weitere Zugeständnisse für leibliche Eltern ein. Es ist ihr nicht allein der Kontakt zwischen den beteiligten Akteuren während der Fremdunterbringung wichtig. Ebenfalls ist die Position der Herkunftseltern (im aktuellen Beispiel: der Herkunftsmutter) während des Pflegesettings zu berücksichtigen:

MA Z: *„.. die Mutter darf ihr Kind weiterhin sehen .. und auch ein Stück weit .. Mama bleiben ...“* (B#Z. 337-338).

Die Fachkraft Zobel verstärkt ihre Ansprüche an eine pflegeelterliche Aufgabe, indem sie sich bemüht, derartige Verbindungen zueinander, aus Sicht des Kindes verständlich darzustellen. Damit spricht sie die Interessenten in ihrer potenziellen Funktion als Pflegestelle an:

MA Z: *„(wörtliche Rede eines Pflegekindes nachgesprochen) „weil, das sind meine Mama und mein Papa und denen bin ich eng verbunden“ ... und das ist natürlich 'ne besondere Herausforderung, weil, die (leiblichen Eltern: Anm. A.K.) haben den Kindern ja nicht gut getan“* (B#Z. 399-400).

Auch mit dieser Aussage kann nach Ansicht der Fachkraft davon ausgegangen werden, dass der gegenseitige Kontakt sich als problematisch darstellt („besondere Herausforderung“). Das heißt, dass ihr mögliche Schwierigkeiten, die anhand von Besuchskontakten entstehen können, bekannt sind.

Gleichwohl steigert sie ihre Erwartungen, die sie in Bezug auf den Umgang der Pflegepersonen mit den leiblichen Eltern hat. Da dieses Thema ebenso einen großen Anteil am Erstgespräch in Interview B hat, darüber hinaus sich um einen „Knackepunkt“ in Gespräch A handelt, kann davon ausgegangen werden, dass es sich um einen wichtigen und bedeutsamen Aspekt während einer Inpflegenahme handelt.

Zur besseren Verständlichkeit dieser Sachlage bedient sie die Bewerber zusätzlich auch auf emotionaler Ebene. Diese Ansage stellt aber gleichzeitig das Erfordernis auf eine höhere Stufe:

MA Z: *„dass es auch ein Herz für die Eltern des Kindes braucht denk ich, ist schon deutlich geworden und das kann immer wieder eine Herausforderung sein insbesondere, wenn man es zum Beispiel mit äh jemandem mit Suchterkrankung oder psychischer Erkrankung oder vollkommen anderem Lebensmodell zu tun hat“* (B#Z. 498-501).

Sie erhöht damit die Wirkung und ihr Einfordern bei den Interessenten für Aufgaben während eines Pflegeprozesses. Anschließend schildert sie ein Beispiel und betont damit abermals die Bedeutung dieser Aufgabe. Es kann aber ebenso sein, dass sie mit dieser konzentrierten Schilderung von Umgangskontakten indirekt auf die Komplexität der Verbindung zwischen den Elternpaaren hinweisen möchte (siehe Kapitel 1.2.1).

Die Fachkraft ist darüber hinaus bemüht, diesbezügliche Abläufe betont positiv darzustellen. Auffallend ist dabei, dass die Lösungen überwiegend zugunsten der leiblichen Eltern ausfallen und weniger für Pflegefamilien tragbar oder angemessen sind:

MA Z: *„In dieser Situation haben wir dann natürlich versucht ganz intensiv mit diesen Pflegeeltern ins Gespräch zu kommen darüber, was das mit dem Kind macht .. und in der Gerichtsverhandlung ist es dann (-) ganz klar entschieden worden von der Richterin, dieses Kind geht zurück“* (B#Z. 701-704).

Obwohl die Fachkraft Zobel den Pflegeeltern vorab *„Kooperation mit dem Pflegekinderdienst“* (C#Z. 504) und eine *„ganz enge Zusammenarbeit mit uns“* (C#Z. 505) angeboten hat, zeigt sie anschließend auf, dass dieses gemeinsame Wirken für sie Grenzen hat. Diese bestehen darin, dass einerseits Entscheidungen aus der Perspektive von Pflegekindern und deren leiblichen Eltern getroffen werden und andererseits die Fachlichkeit der Mitarbeiter hoch anerkannt und machtvoll ist, da sie u.a. von höherer Stelle bestätigt wird (*„Richterin .. entschieden“*). Damit wird gleichzeitig Pflegeeltern für (un-) bestimmte Situationen Kompetenz abgesprochen. Ebenso steht unausgesprochen hinter diesen Schilderungen eine Einengung der Gestaltungshoheit für Pflegepersonen in der eigenen (Pflege-) Familie. Vielmehr erwartet die Fachkraft Verständnis von den Interessenten für derartige Entscheidungen, trotzdem das nicht absehbare Auswirkungen auf den eigenen, innerfamiliären Gestaltungsspielraum haben kann.

Über die Akzeptanz dieser Handlungsmaxime hinaus geht die Fachkraft Zobel zusätzlich davon aus, dass Pflegepersonen sich aktiv beteiligen, um eine Zusammenarbeit mit den Herkunftseltern zu gestalten. Gleichzeitig gibt sie mit ihrer Wortwahl an, dass dies nach ihrem Verständnis herausfordernd bis unmöglich ist. Ihr Einfordern ist trotzdem vorhanden (*„schwierig ..verrückt .. skurril .. eng“*).

MA Z: *„ .. und wichtig ist auch, dass man irgendeinen Zugang zu den Herkunftseltern findet, dass man sie ein Stück weit braucht, wie die verrückte Tante Ernie oder äh die schwierige Schwiegermutter oder äh .. so andere skurrile Verwandte in sein Herz schließen und als Teil der Familie begreifen kann & denn das werden sie sein, wahrscheinlich über viele Jahre ..“* (B#Z. 548-552).

Sie beschreibt damit ein engagiertes Bemühen der Pflegeeltern um eine Verbindung mit den Herkunftseltern ihres aufgenommenen Kindes (*„Zugang finden“*). Die Herausforderung, die sie dabei sieht, wird anhand der Beispiele deutlich. Die *„verrückte Tante Ernie“* kann für einen problematischen Kontakt stehen, also eine eher wenig ernst zu nehmende Person, die aber unkontrolliert handelt. Auch die beiden weiteren gewählten Synonyme stehen wahrscheinlich für einen problematischen Umgang miteinander (*„skurril .. eng“*). Die Schwierigkeit wird ebenfalls in der Formulierung *„n Stück weit brauchen“* (Pflegeeltern und Herkunftseltern: Anm. A.K.) deutlich.

Trotz dieser erwarteten Probleme bei gegenseitigen Kontakten im Pflegesetting wird den Bewerberinnen vermittelt, dass sie die leiblichen Eltern *„ins Herz schließen“* sollen und sogar als *„Teil der Familie“* begreifen sollen. Dies deutet darauf hin, dass die Verbindung an sich nicht

oberflächlich und dabei gleichzeitig mit Disparitäten besetzt ist. Es werden also persönliche Tugenden, wie ein hohes Maß an Toleranz und Großzügigkeit erwartet, die Widersprüche nicht nur aushalten, sondern einen ständigen Umgang damit finden sollen. Die elterliche Konkurrenz, die substantiellen Gehalt annehmen kann, wird nicht angesprochen.

Für die Erwartungen, was die Zusammenarbeit mit den leiblichen Eltern betrifft, kann also davon ausgegangen werden, dass sie eine hohe Bedeutung während des Pflegeverlaufes einnehmen. Des Weiteren ist offenbar eine Weigerung zur Durchführung, gar eine gegenteilige Einstellung dazu, auf Seiten der Pflegepersonen nicht möglich. Auch werden diese Kontakte zwar vorerst sachlich aufgeführt und vordergründig unproblematisch beschrieben, gleichzeitig entsteht der Eindruck, dass diese eben nicht unkompliziert zu gestalten sind. Indirekt werden verschiedene Probleme angedeutet. Auf der Handlungsebene wird die sachliche Beschreibung zu einem von Emotionen und Empathie durchmischten Vorgehen. Bei näherer Betrachtung können massive Problematiken ausgemacht werden. Von den Pflegestellenbewerbern wird dabei ein hohes Maß an Verständnis für die Perspektive der Pflegekinder abverlangt, aber vor allem gegenüber den leiblichen Eltern um Nachsicht geworben. Dies führt nonverbal dazu, dass die Pflegeeltern in ihren persönlichen und familiären Ansprüchen gegenüber der Herkunftsfamilie nachrangig behandelt werden.

Neben diesen bedeutsamen Erwartungen gegenüber der leiblichen Familie des Pflegekinds und den persönlichen Fähigkeiten, die Pflegeeltern einbringen sollen, werden zusätzliche Aspekte genannt, die als Erwartungen an die Eignung als Pflegeeltern bestehen und sie in ihrer Funktion ansprechen. Diese werden im Gegensatz zur komplizierten und komplexen Verbindung auf der Elternebene nicht ausführlich geschildert, sondern aufgelistet:

MA Z: *„Belastbarkeit und Flexibilität und Standhaftigkeit .. Offenheit .. sowieso, weil ohne dem geht es nicht“* (B#Z. 509-510).

Dabei ist davon auszugehen, dass diese zusätzlichen Kompetenzen in ihrer Bedeutung wichtig sind, aber deutlich hinter den schon benannten Fähigkeiten und Erfordernissen zurückliegen, die Pflegeeltern beherrschen sollten. Die Merkmale stellen wertvolle Tugenden dar, die auf persönliche und soziale Kompetenzen verweisen. Die Fachkraft Zobel führt die Benennung der Qualitäten in betont lockerer Reihenfolge aus (*„natürlich“*, *„ist es auch nicht schlecht“*). Gleichzeitig gibt sie aber mit ihrer abschließenden Bemerkung zu verstehen, dass auch diese eingeforderten Qualitäten nicht verhandelbar sind (*„weil ohne dem geht es nicht“*).

Neben diesen aufgeführten Kompetenzen erwartet die Fachkraft Zobel, dass Pflegepersonen sich bewusst sind, dass ihre Aufgabe einer zeitlichen Verfügbarkeit unterliegt:

MA Z: *„... und ganz oft geht's in der Fachberatung um die Frage 'wie kann ich ein Kind, dass ich über Wochen oder Monate begleitet hab gut wieder loslassen, ohne dass ich jetzt äh .. irgendwie in Tränen auflöse (laut) das is, is, is 'ne Dauerbaustelle, weil natürlich, wenn man so was Kleines äh durch so 'ne Krise getragen hat, dann hat man's lieb gewonnen und dann geht immer auch ein Stück vom Herzen mit, wenn man's wieder her gibt“* (B#Z. 784-788).

Sie beschreibt, dass die Rückkehr des Kindes in den elterlichen Haushalt häufig eine Herausforderung für die Pflegeeltern darstellt, weil dies auf Grund der emotionalen Verbindung ein (trennungs-) schmerzhafter Prozess sein kann. Die Ausführungen verdeutlichen ebenfalls, dass Elternwünsche und -positionen im Verständnis der Fachkraft nicht verhandelbar sind und damit die Wünsche der Pflegeeltern hinter denen der leiblichen Eltern zurückstehen.

Angesichts dieses anspruchsvollen Hintergrunds, geht die Fachkraft davon aus, dass sich Pflegeeltern über ein funktionierendes Netzwerk Unterstützung bei der täglichen Ausgestaltung einer Inpflegenahme einholen. Nach ihrem Verständnis könnte dieser Pool aus bekannten und verwandten Personen im Umfeld bestehen, die bei Bedarf auf unterschiedliche Weise helfen können. Ihre Kenntnisse bringt sie dabei aus eigener Erfahrung und der ihrer Kollegen mit:

MA Z, ... was wir immer wieder feststellen, ist, dass es auch wichtig ist, dass äh es so flexible Grenzen nach außen gibt, das heißt, dass die Familien äh Unterstützer haben, dass sie ihre Verwandten haben, dass sie ihre Freunde haben, dass es in schwierigen Zeiten äh 'ne Freundin gibt, bei der man sich ausweinen kann und äh .. 'n bisschen Unterstützung erfährt oder so ..“ (B#Z. 540-544).

Mit dieser angemahnten Hilfe an sozialen Kontakten ist es der Fachkraft Zobel wichtig, dass „Schwierigkeiten besprechbar sind“. Damit besteht die Aufforderung an potenzielle Pflegepersonen, dass sie Probleme in der Pflegeelternschaft kommunizieren, um angemessene Lösungen zu finden. Für diese Handlungspraxis benennt die Fachkraft Beispiele, die sich zwischen „Augen-zu-und-durch“ (B#Z. 545) und „ich-mach-das-ganz-tapfer-mit-mir-ab“ (B#Z. 546) aufhalten, um abschließend darauf hinzuweisen, dass eine kommunikative Vorgehensweise in der Erfüllung des Auftrages unterstützt („weil das die Sache etwas leichter macht“, B#Z. 548). Das heißt, ihr ist bewusst, welche Herausforderungen mit einer Inpflegenahme einher gehen, so dass sie ein die Pflegefamilie unterstützendes Netzwerk für notwendig erachtet.

Die Kollegin und Fachkraft Kling erweitert die Hilfestellung durch den Fachdienst Pflegekinder und beschreibt differenzierter. Dies offeriert vordergründig ein Angebot an Unterstützung, geht aber gleichzeitig in eine Anforderung über. Das betrifft die Öffnung des persönlichen und familiären Bereichs:

MA K: „ .. sie arbeiten dann ganz eng mit äh uns zusammen ehm Frau K. und die Kollegen werden dann regelmäßig zu Besuch kommen und gucken, wie geht 's ihnen äh, wie geht 's dem Kind .. was braucht dieses Kind, was können wir tun, um sie zu unterstützen ..“ (B#Z. 504-507).

Neben dem Angebot, dass die Mitarbeiterin Kling als Hilfestellung benennt, wird ebenso deutlich, dass es sich nur im Vordergrund um eine unterstützende Zusammenarbeit handelt, tatsächlich aber eine kontrollierende Maßnahme darstellt. Dies wird an anderer Stelle und in Bezug auf die Eignungsfrage auch so benannt („und dann finden die so genannten Überprüfungsgespräche statt“ (MA Z: B#Z.586). Zusätzlich wird herausgestellt, dass die

Fachlichkeit der Mitarbeiter ein hohes Maß an Kompetenz ausweist, denn die Fachkräfte wissen offenbar, „*was das Kind braucht*“. Daher kann angenommen werden, dass die benannte Besprechung weniger einer Unterstützung oder Beratung gleichkommt, sondern als eine begutachtende Handlung zu verstehen ist.

Insgesamt bestehen die Erwartungen der Fachkraft Zobel darin, dass potentielle Pflegepersonen eine Vielfalt an erzieherischen Qualitäten für die Aufgabe an Pflegekindern bereithalten müssen. Darüber hinaus sind weitere Tugenden, die sich als positive Charaktereigenschaften darstellen, notwendig, um die Entwicklung eines Pflegekindes zu begleiten. Da diese Anforderungen hoch sind, ist weitere Unterstützung für Pflegefamilien angezeigt. Diese kann durch Fachkräfte ausgeführt werden oder auch durch das direkte Lebensumfeld der Pflegefamilien erfolgen.

Die Fachkraft Zobel fordert darüber hinaus von Pflegeeltern in deren Funktion als Pflegepersonen, dass sie die leiblichen Eltern in die Pflegemaßnahme einbeziehen. Diese Ansprüche nehmen einen überragenden Teil des Gesprächs B ein. Dabei wird diese Erwartung in vielfältiger Weise vorgetragen. Es handelt sich nicht nur um eine Zusammenarbeit, sondern um eine besondere Würdigung der Eltern. Überdies wird ein gesteigertes Engagement für die leiblichen Eltern gefordert, dass offensichtlich über das normal erwartbare Maß hinaus reicht.

Gleichzeitig stehen die Bewerber als zusätzliche Eltern des Pflegekindes hinter den Ansprüchen von Geburtseletern zurück. Für diese Positionierung wirbt die Fachkraft Zobel um ein hohes Maß an Verständnis bei den Interessenten. Die Ausführungen werden betont sachlich vorgetragen. Die emotionale Ebene wird verstärkt bemüht, wenn es sich um ein Verstehen und darüber hinaus um eine Anteilnahme an der leiblichen Familie und deren Lebenssituation handelt. So ist nicht auf den ersten Blick zu erkennen, dass die Herkunftsfamilie und ihr Kind vorteilhaft dargestellt werden und damit einer vorgenommenen Bewertung unterliegen. Umfassend wird aus jeder Perspektive um Verständnis für deren schwierige Lebenslage geworben.

Entsprechend weniger wird auf die komplexe Gestaltung einer Pflegestellenunterbringung aus Sicht der Pflegeeltern hingewiesen. Im Gegenteil, Pflegefamilien werden unter Zuhilfenahme juristischer Entscheidungen in eine (Dienstleistungs-) Position gestellt, die vorrangig die Ansprüche und Forderungen anderer zufrieden zu stellen hat, also die der Herkunftseltern und der beteiligten Fachkräfte.

Zusätzlich zu diesen hohen Anforderungen, die die Fachkraft Zobel an Pflegepersonen stellt, gesteht sie ihnen nur einen eingeschränkten Handlungsspielraum während eines Pflegeprozesses zu. Verhandlungsmöglichkeiten oder Aushandlungen, die Organisation und Steuerung der Maßnahme betreffend, aber auch die Kompetenz der erzieherischen Fähigkeiten, sind eingeschränkt. Diese Ansicht geht einher mit der Einschätzung der eigenen fachlichen Kompetenzen und der Ausweitung der Handlungspraktik durch die Mitarbeiter des Fachdienstes in die Belange der Pflegefamilie.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass in den untersuchten Erstgesprächen ein hohes Maß an Erwartungen an Pflegestellenbewerber in ihrer Funktion als

Pflegeeltern besteht. Ein Teil der Information bezieht sich auf verschiedene Abläufe während eines Pflegeprozesses, die nicht verhandelbar sind, sondern nach vorgegebenen Mustern ablaufen. Das heißt, nach Ansicht der Mitarbeiterinnen werden die Gestaltungsmöglichkeiten der Pflegepersonen eingeschränkt. Die Rahmenbedingungen werden den Pflegeelternbewerbern gegenüber unterschiedlich eingefordert. Die Fachkraft Miller ordnet die Umstände in Zusammenhänge ein und schafft damit Transparenz. Die Praktiken werden so in einen logischen Sinnzusammenhang gebracht. In Gespräch C beschreibt die Fachkraft Just ihre Ansprüche enger. Diese sind eher mit einer Ein- oder auch Unterordnung der Pflegeeltern in bestehenden Handlungspraktiken durch den Fachdienst Pflegekinder zu vergleichen. Der Rahmen wird im Vergleich zu Gespräch A begrenzter geschildert und erscheint damit verstärkt als Kontrolle. Zusätzlich mutet das Einfordern als Eingreifen seitens der Fachkräfte an und nicht als Mitgestaltungsmöglichkeit der Personen, die in einer Pflegefamilie leben. Die Aushandlungsmöglichkeiten bei der Gestaltung eines Pflegesettings werden auch in Gespräch B als gering eingeräumt. Vielmehr werden Steuerungsmaßnahmen durch die Fachkräfte innerhalb der persönlichen Bezüge einer Pflegefamilie genannt. Deren Bedeutung wird besonders herausgestellt. Diese Vorgehensweise wird aber nicht wie von der Fachkraft Just eingefordert, sondern vielmehr als sachliche Handlung, die alternativlos scheint, vorgetragen.

So ist anzunehmen, dass es Rahmenbedingungen für eine Pflegestellenunterbringung gibt, die nach Ansicht der Fachkräfte bedeutsam sind im Pflegeprozess. Dabei ist Spielraum für persönliche Belange der Pflegefamilie und in Bezug auf ein Pflegesetting wenig vorhanden oder für diese auszuhandeln. Gleichzeitig sind neben den alltäglichen Aufgaben einer Inpflegenahme weitere wichtige Handlungen vorzunehmen und Entscheidungen zu treffen, die die Pflegestelle, insbesondere das Pflegekind und seine leibliche Familie betreffen. An dieser Stelle ist die Mitbestimmung von Pflegepersonen an Sachlagen, das Pflegekind betreffend aber wenig gegeben.

Darüber hinaus sind die Fachkräfte sich in den untersuchten Gesprächen A und B einig, dass sie von Pflegepersonen eine spezielle Einstellung und eine besondere Rücksichtnahme gegenüber den leiblichen Eltern erwarten. Diesbezügliche Schilderungen nehmen den überwiegenden Anteil der Gespräche ein. So gehen besonders die Mitarbeiterinnen Miller und Zobel davon aus, dass es vornehmlich eines Verständnisses für die Herkunftseltern bedarf. Nach Ansicht der Fachkraft Miller ist dabei von Pflegepersonen eine wohlwollende Haltung einzufordern, die sie den Geburtseltern entgegenzubringen haben. Gleichzeitig gibt sie an, dass dieser Standpunkt nicht einfach einzunehmen ist, weil er sich als komplexes Gebilde darstellt. Dieser Umstand wird einerseits beeinflusst durch rechtliche Vorgaben. Andererseits sind bestehende Fakten, wie die doppelte Elternschaft verantwortlich, dass eine Inpflegenahme erschwerte Bedingungen bereithält. Die Fachkraft Zobel fordert im Vergleich zu Gespräch A ein differenzierteres Verständnis für die Herkunftseltern, dass sich als Erweiterung zeigt. Dabei geht sie davon aus, dass Pflegepersonen Eltern als leibliche Eltern des Pflegekindes würdigen und deren prekärer Lebenssituation wohlwollend und verständnisvoll gegenüber stehen. Darüber hinaus nimmt die Mitarbeiterin Zobel an, dass die Pflegestellen die Herkunftseltern in den Pflegealltag einbeziehen und ihnen in ihrer Familie

einen entsprechenden Platz zuweisen. Die leiblichen Eltern werden dabei ausnahmslos positiv dargestellt, so dass die vordergründig sachlich erscheinende Berichterstattung indirekt einer Bewertung durch die Fachkraft unterliegt. Dies zeigt sich insbesondere, weil die Personen einer Pflegefamilie nicht in ähnlich wertschätzender Weise angesprochen und geschildert werden.

Für die Bewältigung der Aufgabe gegenüber den leiblichen Eltern wird den Pflegepersonen ein hohes Maß an Fähigkeiten abgefordert, dass in ausgeprägter Form von der Fachkraft Zobel angemahnt wird. Dabei handelt es sich um Qualitäten, die persönliche und positive Charaktereigenschaften beinhalten und offenbar ohne Unterstützung von außen eher nicht gelingen. Diese Hilfe kann sich im Umfeld der Pflegepersonen arrangieren und erfordert ein starkes Engagement. Eine zusätzliche Möglichkeit steht auf Grund der anerkannten Fachlichkeit der Mitarbeiterinnen und ihrer Kollegen zur Verfügung. Diese weisen sich durch besondere Expertise aus.

Die Fachkraft Just beansprucht diese geforderte Qualität, also die Rücksichtnahme gegenüber den leiblichen Eltern, als spezielle Belastungsfähigkeit bei den Bewerbern. Ihre Beschreibungen halten sich in Extremen auf, so dass sie die Interessenten an ihre Grenzen heranbringt. Einen Sinn könnte ihre Vorgehensweise erhalten, wenn angenommen wird, dass sie, ebenso wie ihre Kolleginnen in Gespräch A und B, einerseits von rechtlich komplexen und ungleichen Bedingungen der an einer Pflegestellenunterbringung beteiligten Elternpaaren ausgeht und andererseits die konkurrierenden Verhältnisse als Merkmal bedenkt. Die besondere Beanspruchung, die sie den Pflegestellenbewerbern während des Treffens auf indirektem Weg abfordert, ermöglicht ihrer Ansicht nach den Gesprächsbeteiligten eine Einschätzung der weiteren Planung als Pflegestelle.

Darüber hinaus erwarten alle Mitarbeiterinnen, dass die Pflegepersonen sich neben einem Interesse an Abläufen über Inpflegenahmen weiteres Wissen aneignen.

d. Erwartungen an die Personen, die Pflegeeltern werden wollen

Die Erwartungen der Fachkräfte an die Personen, die Pflegeeltern werden wollen, sind in den untersuchten Gesprächen unterschiedlich ausgeprägt. So finden sich geringe Ansprüche an die Bewerber ebenso wie auch Anforderungen, die kaum erfüllbar erscheinen. Allen ist die Erwartung gemeinsam, dass eine fachliche Unterstützung der Fachkräfte von den Interessenten um ein Pflegekind obligatorisch eingefordert wird. Dabei gehen die Fachkräfte davon aus, dass sie als Experten angefragt und anerkannt werden.

Die Erwartungen, die die Fachkraft Miller an die Bewerber in **Gespräch A** richtet, erfassen eine Reflexion oder auch ein Bewusstmachen eigener Überlegungen in Bezugnahme auf einen zukünftigen Pflegeprozess. Im Gesprächsverlauf zeigen die Interessenten ihre Bereitschaft, über diesbezügliche persönliche Angelegenheiten zu berichten. Ob diese Bereitwilligkeit aber mit den Erwartungen der Mitarbeiterin in Zusammenhang zu bringen ist oder ob andere Gründe vorliegen oder beides, wird in den Kapiteln 3.1.2 untersucht. Offensichtlich ist jedoch das Interesse der Fachkraft an persönlichen Einstellungen der Pflegestellenbewerber, um

anschließend über eine Pflegestelleneignung und nachfolgend über eine Passung zwischen Pflegekind und Pflegefamilie zu entscheiden:

So geht die Mitarbeiterin Miller vorerst davon aus, dass sie als Fachperson offene Fragen beantworten soll, die ein Pflegekind betreffen.

MA M: *„und Sie haben bestimmt auch 'ne Menge Fragen“ (A#Z. 71).*

Neben diesem gesteigerten Interesse („`ne Menge“) erwartet sie von den Bewerbern, dass diese ihre Motive offenlegen, warum sie Pflegefamilie werden wollen:

MA M: *„ .. vielleicht erzählen Sie einfach mal, wie Sie auf die Idee gekommen sind, Pflegekinder zu nehmen ..“ (A#Z. 71-72).*

Diese Anfrage scheint der Fachkraft Miller derart wichtig zu sein, dass sie sich dafür jedem Gesprächsteilnehmer zuwendet und die persönlichen Beweggründe zur Aufnahme eines Pflegekindes abfragt:

MA M (an HERRn Fricke gewandt): *„können Sie noch mal ein bisschen erzählen, wie Sie darauf gekommen sind und wie so Ihre Motivation ist, jetzt ein Pflegekind aufzunehmen?“ (A#Z 175-176).*

Des Weiteren geht die Fachkraft davon aus, dass die Bewerber eigene Bilder und Überlegungen über abgebende Familien haben. Offenbar möchte sie diese mit den bei ihr vorhandenen Vorstellungen abgleichen, denn sie erwartet darüber hinaus von den Bewerbern, dass diese sich untereinander austauschen und sie diesbezüglich Auskunft erhält:

MA M: *„haben sie da 'ne bestimmte Vorstellung schon von wie das so aussehen könnte, also .. was für Familien das sind, welche das sein könnten“ (A#Z. 315-316).*

Es kann dabei davon ausgegangen werden, dass die Fachkraft Miller ihre Überlegungen denen der Bewerber gegenüberstellen möchte. Es kann ebenfalls sein, dass sie bei den Interessenten fehlende Informationen ergänzen oder an diese herantragen möchte. In jeden Fall ist es ihr wichtig, dass sie die Einstellung der Pflegepersonen erfährt, die diese gegenüber den Herkunftseltern einnehmen. Vor dem Hintergrund der im vorangegangenen Kapitel dargestellten privilegierten Stellung leiblichen Eltern gegenüber, ist der Wunsch nach einem Offenbaren der persönlichen Ansicht über Herkunftseltern nachzuvollziehen.

Um die persönlichen Beweggründe der Bewerber intensiv zu hinterfragen, ist die Fachkraft Miller der Meinung, dass ein derartiges gemeinsames Gespräch wie es hier geführt wird, als reflektierendes Instrument sinnvoll ist und zentral genutzt werden sollte.

MA M: *„ist auch so, dass, .. wenn sie sich nach diesem Gespräch entscheiden würden, das wirklich zu machen, ehm wir noch mehrere Gespräche führen würden ... um noch mal so'n bisschen in die Tiefe zu gehen und zu gucken, ne mmm also weil, wir müssen einfach sicher sein ..“ (A#Z. 434-440).*

So geht die Fachkraft Miller vermutlich davon aus, dass das von ihr angebotene Beratungsgespräch bei den Bewerbern zu einer Klärung beitragen kann, ob diese eine

Inpflegenahme weiterverfolgen oder nicht („wenn Sie sich nach diesem Gespräch entscheiden“). Sie nimmt weiterhin an, dass die Bewerber bereit sind, über ihre persönlichen Angelegenheiten Auskunft zu geben („wir noch mehrere Gespräche führen .. bisschen in die Tiefe .. gehen und .. gucken“). Dazu benötigt die Fachkraft die Rückmeldung der Bewerber. Dabei setzt sie diesen Maßstab auch für ihre eigene Fachlichkeit an (Z. 434: „mehrere Gespräche ... weil, wir müssen einfach sicher sein“).

Des Weiteren geht die Fachkraft Miller offenbar davon aus, dass sie mit einem derartigen Erstgespräch eine Möglichkeit für die Bewerber anbietet, eigene Vorstellungen über eine Inpflegenahme weiter zu entwickeln

MA M: „das ist etwas, worüber .. Sie sich Gedanken machen könnten .. im Gespräch“ (A#Z. 777-778).

Nach Ansicht der Fachkraft Miller eröffnet sie auf Grundlage ihrer fachlichen Unterstützung den Bewerbern das Bearbeiten und Aufdecken weiterer Entscheidungsmerkmale für oder gegen die Aufnahme eines Pflegekindes. Damit erleichtert sie eine zukünftige Planung. Die Vorgehensweise der Fachkraft hat die Funktion, dass bei ihr selbst über diesen Austausch von persönlichen Konzepten und Lebensvorstellungen (Entscheidungs-) „Sicherheit“ entsteht.

Des Weiteren erwartet die Fachkraft von den Interessenten, dass diese „Platz“ zur Verfügung stellen: Dabei wird dieser Raum auf verschiedenen Ebenen besprochen und angefragt:

MA M: „ham sie denn, sie sagten sie haben Platz .. noch im Herzen .. haben sie auch jetzt wohnungsmäßig ... hätten sie auch Platz“, FRAU F: „ja“, HERR F: „ja, wir haben ein großes Haus“ (A#Z. 240-251).

Einerseits wird von den Bewerbern erwartet, dass zusätzlicher Wohnraum zur Verfügung gestellt wird und andererseits wird Raum als zeitliche und emotionale Ressource angesprochen. Das heißt, HERRn und FRAU Fricke wird damit abverlangt neben äußeren Umständen, persönliche und auch emotionale Angebote bereitzustellen.⁴⁶

Insgesamt wird in Gespräch A von den Personen, die Pflegeeltern werden wollen erwartet, dass sie persönliche Informationen über sich und ihre Familie offen legen und mit der Fachkraft Miller besprechen. Dabei kann es sich um ein Abgleichen eines gemeinsamen Verständnisses handeln, die Aufnahme eines Pflegekindes betreffend oder auch um ein Reflexionsangebot, das die Mitarbeiterin für Pflegepersonen bereithält. Dies dient einerseits dazu, dass die Bewerber ihre Beweggründe für die Inpflegenahme erklären und sich diesbezüglich verorten können und andererseits sie in ihrer Entscheidung dafür oder dagegen unterstützt. Die Mitarbeiterin Miller erwartet, dass ihre Fachlichkeit bei der Entscheidung zur

⁴⁶ Diese Anforderung kann gleichzeitig als funktionelle Erwartung angenommen werden. Es handelt sich dabei um Emotionen, die sowohl in der Funktion als Pflegeeltern dem Pflegekind gegenüber vorhanden sind und in die gemeinsame Interaktionen einfließen, als auch für eine Person (hier: der Bewerber) im Kontakt mit Mitgliedern einer Pflegefamilie eine nicht unbedeutende Rolle spielen. Die Übergänge zwischen den beiden Kategorien verschwimmen an dieser Stelle und sind nicht voneinander zu trennen. Damit kann keine Unterscheidung gemacht werden zwischen Person und Pflegeperson, denn der emotionale Anteil ist derselbe.

Aufnahme beitragen kann.

In **Gespräch C** hat die Fachkraft Just ein hohes Maß an Erwartungen an Personen, die Pflegestelle werden möchten, im Vergleich zu den weiteren untersuchten Gesprächen. Sie geht davon aus, dass die Bewerber über ein außergewöhnliches Maß an persönlichen und sozialen Fähigkeiten verfügen. Diese zeichnen sich durch besondere Uneigennützigkeit und Großherzigkeit aus. Gleichzeitig sollen die Betreffenden zustimmen, dass die Steuerung der Unterbringung in ihrer Familie durch andere Beteiligte im Pflegeprozess geregelt und bestimmt wird. Dazu zählt sie vorzugsweise und hauptsächlich die Mitarbeiter in der Pflegekinderhilfe. Bevor sie ihre diesbezüglichen Überlegungen schildert und beschreibt, macht sie vorab allgemeine Angaben dazu.

So geht die Fachkraft davon aus, dass die Bewerber Interesse mitbringen und ebenfalls wie in Gespräch A aktiv werden und Fragen stellen, die sie bzgl. einer Inpflegenahme beantwortet wissen wollen:

MA J: „ .. und Sie möchten sich ähh erkundigen, ne nach der Möglichkeit Pflegekinder aufzunehmen ... wass möchten sie wissen, soll ich Ihnen erstma Allgemeines erzählen?“ (C#Z. 27-32).

Darüber hinaus möchte die Fachkraft Just in Erfahrung bringen, welche Auslöser es für die Interessenten gab, sich um Pflegekinder zu bewerben. Es kann sich ebenso um die Frage nach der Motivation handeln, ein fremdes Kind im eigenen Haushalt aufzunehmen:

MA J: „und wie is so die Entscheidung gekommen, sich hier überhaupt zu informieren über Pflegekinder?“ (C#Z. 626-627).

Dabei ist sie offensichtlich der Annahme, dass sie von den Bewerbern als Expertin angesehen wird, die entsprechende Antworten geben und über Pflegekinder berichten kann („hier informieren“).

Im Gesprächsverlauf orientieren sich die Erwartungen der Fachkraft Just jedoch weniger an den Personen, die Pflegeeltern werden wollen, sondern vielmehr daran, dass sie ihre Aufgaben als Mitarbeiterin im Pflegekinderdienst ausführen und vervollständigen kann. Aus dieser Perspektive leisten die Bewerber einen unterstützenden Beitrag zur Erfüllung ihrer fachlichen Aufgaben. So begehrt die Fachkraft Just einen Einblick in persönliche Informationen und Lebenslagen des Bewerberpaares, um eine Überprüfung der Interessenten als zukünftige Pflegestelle vorzubereiten (siehe auch Kapitel 3.1.1a und b):

MA J: „ja, also, das heißt ehm, wir machen hier eine Überprüfung“ (C#Z. 43); „Sie machen sich ja hier auch 'n Stück öffentlich ..“ (C#Z 219).

Diese benannte „*Öffnung*“ zu persönlichen Angelegenheiten den Fachdienstmitarbeitern gegenüber, kann als indirekte Erwartungen an die Person als Pflegeelternbewerber eingeordnet werden. Das sind Attribute, die bestimmte Handlungen erst hervorbringen, favorisieren oder unterstützen. Sie liegen außerhalb des Handlungsraumes von Pflegeelternbewerbern, betreffen diese aber direkt. Gleichzeitig fordert die Mitarbeiterin die persönlichen Angaben in einer Weise ein, die für sie offenbar nützlich ist. Dieser Anspruch

überschreitet akzeptierte normative Grenzen (u.a. Familie, persönliche Lebensgestaltung). Mit der Einforderung als feststehende Tatsache, als Fakt und nicht als Bitte angefragt, erhält diese Aussage eine neue Dimension. Es sagt aus, dass Normen keine oder nur bedingt Gültigkeit haben, wenn es um die Aufnahme eines Pflegekindes geht.

Nach diesen unspezifisch benannten Erwartungen der Fachkraft Just an die Pflegestellenbewerber formuliert sie im Gesprächsverlauf konkrete Ansprüche. Diese sind in Gespräch C am stärksten ausgeprägt im Vergleich zu den weiteren untersuchten Interviews. Der besseren Übersicht wegen sind sie im nachfolgenden Kapitelteil vorab aufgelistet, um sie anschließend detailliert darzustellen. So erwartet die Fachkraft Just von den Interessenten um ein Pflegekind:

- Wissen um persönliche Einstellungen zur Aufnahme
- Eigenverantwortlichkeit bei individuellen Grenzen (um z.B. gelingende Entscheidungen treffen zu können)
- caritative Einstellung zur Arbeit als Pflegeeltern
- eher niedrigschwellige Erwartungen
- Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung und Fortbildung.

So erwartet die Fachkraft ihrem Verständnis nach eine Mitteilung über eine pädagogische Haltung bei den Bewerbern:

MA J: *„was habn Sie für Erziehungsvorstellungen, also das steht hier auch drin, also dieses Ganze bräuchten wir dann auch“* (C#Z. 182-183).

Die Mitarbeiterin Just fordert also, dass die Interessenten ihre persönlichen Einstellungen darlegen („*Erziehungsvorstellungen*“). Warum dieses Wissen umfassend benötigt wird („*das Ganze*“), bleibt unklar. Gleichzeitig wird aber die Notwendigkeit betont und angemahnt („*bräuchten wir dann auch*“).

Im Verlauf des Gesprächs verdeutlicht die Fachkraft Just, was sie unter „*Erziehungsvorstellungen*“ versteht. Damit ist offensichtlich Standfestigkeit gemeint. Diese zeichnet sich durch eine besondere Tiefe aus („*man sich einlassen muss*“). Den Bewerbern teilt die Fachkraft dazu mit, dass es zu den Anforderungen an Pflegeeltern gehört, eine Inpflegenahme nicht leichtfertig oder unbedacht anzugehen:

MA J: *„ .. wo .. wo man sich auch auf viele verschiedene Sachen dann auch einlassen muss“* (C#Z. 538-540).

Ebenso wird emotionale Beteiligung eingefordert wird. Diese wird als ein positives Einlassen auf das Pflegekind beschrieben:

MA J: *„äh aber ich denke mir, wichtig is ja auch, es gehört ja auch das Herz dazu, dass man auch ehm auch sagt, dass könnten wir uns vorstellen auch ... so 'n Kind in unsrer Familie auch aufzunehmen und ehm .. und was eben auch wichtig ist, das heißt natürlich auch die Aus'nandersetzung auch erst noch mal damit, ne, 'auf was lassen wir uns ein?' 'wie offen, wie öffentlich machen wir unsere Familie?'“* (C#Z. 1205-1212).

Von den potentiellen Pflegeeltern wird also nicht nur erwartet, dass sie auf ihr „Herz“ hören, sondern gleichzeitig einen Abgleich mit rationalen Überlegungen vornehmen, das heißt, Alltagssituationen reflektieren, die mit einem Pflegekind eintreten können. Der Prozess verläuft in der Regel nicht spannungsfrei („*natürlich .. die Auseinandersetzung*“). Besagte Vorgehensweise unterstützt aber, nach dem Verständnis der Fachkraft, dass die Betroffenen „*dazu stehen*“. Ebenfalls können derartige und von ihr vorgestellte Überlegungen behilflich sein, bei der zukünftigen Gestaltung als Pflegestelle Grenzen zu setzen („*wie offen, wie öffentlich machen wir unsere Familie?*“). Dabei suggeriert die Fachkraft mit ihrer Aussage, dass ein Nachdenken über das persönliche „*Einlassen*“ und das familiäre „*öffentlich machen*“ über das Maß der Steuerungshoheit bestimmt. Es bleibt aber an dieser Stelle offen, wer die eigene Einlassung und die familiäre Grenzziehung steuert und wie eine Regulierung in der Praxis erfolgt. Nach ihren Angaben ist ja eine Einflussnahme durch Mitarbeiter des Pflegekinderdienstes gegeben und damit die Möglichkeiten der persönlichen Steuerung durch die Akteure im Pflegeprozess gering. Vor diesem Hintergrund („*öffentlich machen*“) verbleibt ein Spielraum, dessen Gestaltungshoheit nicht definiert und damit unklar ist.

Neben diesen Einlassungen erwartet die Fachkraft Just, dass die Interessenten ein hohes und sozial anerkanntes Verpflichtungsgefühl aufbringen. Dazu gehört es ihrem Verständnis nach, einmal getätigte Zusagen einzuhalten („*dann müssen Sie auch dazu stehen*“). Damit ist die Aufnahme eines Pflegekindes gemeint, die nicht ohne besonderen Grund wieder aufgelöst werden sollte:

MA J: „*und wenn, dann müssen Sie auch dazu stehen ... und sagen, wir machen das auch ..*“ (C#Z. 1301-1305).

Die von der Fachkraft Just angemahnten hohen Anforderungen stellen sich nach ihrem Verständnis vermutlich als herausfordernd dar, denn sie gibt dazu an, dass „*ne Vorbereitung .. wichtig ist*“ (C#Z. 1307). Ihre Unterstützung ist dabei angezeigt, denn sie berichtet anschließend über diesbezügliche Abläufe:

MA J: „*und denn muss man auch schon gucken, dass es nich nach 'm halben Jahr dann .. zumindest wollen wir das vermeiden*“ (C#Z. 1327-1328).

Der Fachkraft Just ist es also wichtig, dass eine Unterstützung für Pflegepersonen erfolgt, die von fachlich geschulten Akteuren begleitet wird. Mit ihrer Aussage gibt sie an, dass Abbrüche offenbar häufiger vorkommen. Zur Vermeidung derartiger Umstände empfiehlt sie sich und ihre Kollegen als Hilfe („*wollen wir vermeiden*“). Es ist nicht klar, wem die Unterstützung genau zukommen soll. Es kann sich um einzelne Beteiligte im Pflegesetting handeln oder um alle Akteure.

Damit bestehen Erwartungen der Fachkraft Just an die Pflegeelternbewerber u.a. darin, dass diese besondere emotionale Einstellungen im Sinne einer sozial anerkannten und von Pflichtgefühl geleiteten Haltung aufbringen. Das heißt angehenden Pflegepersonen wird ein hohes Maß an Verantwortlichkeit abverlangt für Belastungen, die während einer Inpflegenahme entstehen.

Darüber hinaus erwartet die Fachkraft Just von den Bewerbern Otto, dass diese eine caritative Einstellung mitbringen und/oder einnehmen. Dieser Anspruch wird anhand verschiedener Merkmale verdeutlicht. Nachdem die Fachkraft ein Beispiel für eine Unterbringung in einer Pflegestelle abgegeben hat, schildert sie einen ersten, eher allgemeinen Anspruch:

MA J: „... *aber es is natürlich dann auch viel Arbeit*“ (C#Z. 554).

So betont die Fachkraft Just, dass das Maß der Leistungserbringung durch Pflegeeltern ihrer Ansicht nach hoch ist („*viel*“) und die Aufgabe mit „*Arbeit*“ verbunden ist. Der Maßstab den die Mitarbeiterin Just für „*viel Arbeit*“ ansetzt, kann nur vermutet werden und betrifft offensichtlich die Erziehung eines Kindes, das mit einer außergewöhnlichen Biographie in einer fremden Familie aufwächst und nicht bei seinen leiblichen Eltern. Das heißt, die Mitarbeiterin erwartet von den Pflegeeltern Otto eine Leistungserbringung, die über ein Maß hinausgeht, das dem allgemeinen Verständnis an eine Erziehungsleistung gegenüber einem Kind entspricht.

Darüber hinaus geht sie in ihrem Selbstverständnis, welches sie offensichtlich über Pflegeeltern hat, davon aus, dass die Bewerber mit der Aufnahme eines Pflegekindes Positives bewirken wollen:

MA J: „*Ja. Es is was Gutes, aber es geht ja auch bei Pflegekindern .. man will helfen, das is klar*“ (C#Z. 691).

Sie stellt die Aufgabe von Pflegeeltern in ein exquisites Licht („*was Gutes*“) und hebt diese damit in eine eher dem Ehrenamt zugeordnete Tätigkeit („*man will helfen*“). Das heißt, die Fachkraft geht davon aus, dass Bewerber um ein Pflegekind edle und anständige Personen sind, die unter diesen Tugenden, die sich als persönlichen Qualitäten darstellen, ihre mögliche Arbeit als Pflegeeltern verrichten werden.

Zu diesen Vorannahmen passt ihre Aussage, dass eine angemessene Entlohnung für die Aufnahme eines Pflegekindes nicht zu erwarten ist. Die Fachkraft Just gibt dazu an:

MA J: „*ja und es is auch vielfach, würde ich sagen, wenn man Pflegemutter, Pflegevater is auch 'n soziales Engagement, auch 'n persönliches Engagement. Was man natürlich nicht alles durch dieses Geld (Pflegegeld: Anm. A.K.) ersetzen kann*“ (C#Z. 959-961).

Die Fachkraft Just differenziert noch einmal das schon benannte hohe Maß an einer ethischen Gesinnung, die besondere Leistungserbringung und eine diesbezügliche Bereitschaft beinhaltet („*soziales .. persönliches Engagement*“). Sie ist weiterhin der Auffassung, dass ein Ungleichgewicht zwischen der Arbeitsleistung, also der Betreuung des Pflegekindes und der Entlohnung für diese Leistung besteht („*nicht alles durch dieses Geld ersetzen*“). Diese eigentlich selbstlose und uneigennützig Einstellung wird von der Mitarbeiterin Just als selbstverständlich angesehen und beansprucht („*natürlich*“).

Ihrer Ansicht nach besteht eine Entlohnung für Pflegepersonen auf einer anderen Ebene. Die Aufgabe am Pflegekind wird ihren Aussagen zufolge offenbar mit einem entgegenkommenden Gefühl der Dankbarkeit belohnt:

MA J: „*aber auf der anderen Seite is es auch was ich von Pflegeeltern erlebe auch .. eine sehr dankbare Aufgabe .. für die Gesellschaft also auch für ein'n selber kann es eine sehr dankbare Aufgabe sein*“ (C#Z. 385-387).

So ist nach dem Verständnis der Fachkraft Just der Einsatz von Pflegeeltern zwar hoch und zahlt sich finanziell nicht aus. Dafür können die „*gesellschaftliche*“ Wertschätzung und die eigene Zufriedenheit („*für ein'n selber*“) als Maßstab und damit als Ausgleich für den eigentlich berechtigten Anspruch an fehlenden monetären Mitteln gelten. Eigene Erfahrungen der Mitarbeiterin Just unterstützen ihrer Ansicht nach ihren geäußerten Überlegungen in der Argumentation („*was ich von Pflegeeltern erlebe*“).

Nach Ansicht der Fachkraft kann also weiter angenommen werden, dass eine caritative Einstellung zur Aufnahme eines Pflegekindes zu den Voraussetzungen gehört, um als Pflegeperson angenommen zu werden. Diese besteht aus einer großzügigen Gesinnungshaltung gegenüber den Leistungsempfängern im Pflegeprozess. Gleichzeitig rechnet sich diese geforderten Werthaltung nicht auf den ersten Blick. Bezieht man aber die indirekten Entlohnungen einer Inpflegenahme mit ein, die sich über positive Signale wie z.B. Zufriedenheit oder gesellschaftliche Wertschätzung ausdrücken, zahlt sich die Aufgabe für Pflegeeltern aus.

Neben diesen zustimmenden Charakteristika weist die Fachkraft darauf hin, dass adäquate Erwartungen von Pflegeelternbewerbern in Bezug auf eine Inpflegenahme unangebracht sind:

MA J: „*also das ideale haben wir natürlich auch nich immer ne*“ (C#Z. 264-265).

So geht die Fachkraft Just offenbar davon aus, dass die Erwartungen der Interessenten an ein aufzunehmendes Pflegekind andere sind, als die, die sie vermitteln oder erfüllen kann. Diese Vorstellungen und Bilder, die sie bei den Pflegepersonen annimmt, passen nach ihrem Verständnis nicht mit den Alltagssituationen über Unterbringungen von Pflegekindern überein („*ideale haben wir .. nicht*“). In ihrer Wortwahl stellt sie die von ihr erwarteten Überlegungen der Bewerber als extremes Beispiel dar („*ideal*“). Sie unterstellt, dass die Bewerber sich ein Designerkind unter den angebotenen Pflegekindern aussuchen wollen. Mit dieser kontrastiven Beschreibung könnte die Fachkraft Just beabsichtigen, die Erwartungen der Interessenten vorab zu reduzieren. Denn eine übertriebene Ansprache haben die Bewerber Otto nicht herausgefordert oder besondere Ansprüche angemeldet. Mit einer weiteren Äußerung wird diese Ansicht deutlich:

MA J: „*wir suchen ja Eltern für Kinder und nich Kinder für Eltern ne*“ (C#Z. 257).

Sie dämpft damit die Pflegeelternbewerber in deren (angenommenen) Wünschen und unterstellt gleichzeitig, dass das Bewerberpaar Otto hohe Ansprüche in Form eines auszuwählenden Pflegekindes stellt („*wir suchen ja .. und nicht..*“). In ähnlicher Absicht tätigt die Fachkraft Just folgende Äußerung:

MA J: „*.. äh Sie bekommen auch keine offizielle Erlaubnis ... also dass Sie sagen also Sie sind hier ne Schreiben vom Sie sind überprüfte Pflegeeltern .. das hat den Grund, weil*

ehm wenn wir mit'nander sprechen wir gucken ja, welches Kind kann bei Ihnen in die Familie reinpassen“ (C#Z. 247-253).

Mit dieser Aussage weist die Fachkraft Just die Bewerber Otto in ihrem Vorhaben deutlich ab, sie schränkt sie mindestens aber ein („*Sie bekommen keine offizielle Erlaubnis*“). Die Mitarbeiterin gibt an, dass die Interessenten nur inoffiziell, also ohne „*Schreiben*“ eine Zustimmung zur Aufnahme eines Pflegekindes erhalten. Mit dieser Äußerung frustriert sie die Bewerber deutlich, denn ihr Ziel ist es doch, Pflegeeltern zu werden und diesbezüglich einen offiziellen Status zu erhalten. Das ist ihr vorrangiges Anliegen und wurde von HERRn Otto gleich zu Beginn des Gespräches offen dargelegt und angefragt:

HERR O: „... *welche Voraussetzungen* (als geeignete Pflegeeltern: Amn. A.K.) *wir haben .. müssen, damit wir das überhaupt können“ (C#Z. 34-35).*

Neben dieser enttäuschenden Ansage gegenüber den Pflegestellenbewerbern gibt die Mitarbeiterin Just anschließend als Begründung ihre Fachlichkeit an und stellt diese in den Mittelpunkt der möglichen Aufnahme eines Pflegekindes im Haushalt der Bewerber Otto („*das hat den Grund .. wir gucken ja, welches Kind kann bei Ihnen*“). Damit gibt sie der eigenen Aufgabe eine zentrale Bedeutung im Pflegeprozess und weist gleichzeitig den Bewerbern eine Randstellung zu.

Ihre diesbezügliche Einstellung verdeutlicht sie auch an anderer Stelle. Ihrer Ansicht nach sind die Pflegepersonen als planbares Instrument anzusehen und werden dementsprechend in einen Pflegeprozess eingebunden:

MA J: „*wir .. gucken, welches Kind kann .. reinpassen*“ C#Z. 252-253).

Vor diesem Hintergrund weist die Fachkraft Just den Pflegestellenbewerbern im Pflegeprozess eine Objektstellung zu:

MA J: „*also wir geben, wir geben das Kind ja dann, sag ich jetzt ma zu Ihnen ..*“ (C#Z. 955).

Sie gibt damit zu verstehen, dass die Steuerungshoheit von den Mitarbeitern des PKD übernommen wird („*wir geben .. zu Ihnen*“). Diese Einstellung, die Pflegepersonen in Teilen eine Handlungshoheit über persönliche und familiäre Gegebenheiten abspricht, wird, wie oben schon aufgeführt, in Extremen beschrieben und sogar erweitert auf signifikante Entscheidungssituationen im Hilfeprozess:

MA J: „ .. *weil eigentlich sind ja immer die leiblichen Eltern die die Hilfe bekommen .. wenn sie* (leibliche Eltern: Anm. A.K.) *dabei sind. Sie* (Gesprächsteilnehmer: Anm. A.K.) *werden natürlich zur Hilfeplanung mit eingeladen, is klar ..*“ (C#Z. 1069-1074).

Die Fachkraft Just sieht die potenziellen Pflegepersonen offenbar als Teilnehmer im Hilfesetting an, aber diese erhalten ihrer Ansicht nach eher den Status als Gäste. Damit wird ihnen keine gleichwertige Position im Planungsprozess einer Vollzeitpflege zugesprochen, zumindest nur eine geringe partizipative Teilhabe ermöglicht („*natürlich .. mit eingeladen*“). Ihr Vorhandensein im und ihr Einfluss auf den Hilfeverlauf erscheinen damit weniger wichtig

und stehen hinter der Bedeutung der Mitwirkung von leiblichen Eltern zurück („*eigentlich die leiblichen Eltern, die Hilfe bekommen*“).

Die Mitarbeiterin Just gibt dazu weiter an, dass ihr der geschilderte Sachverhalt nur in der dargestellten Form logisch erscheint („*is klar*“). Damit bestätigt und verstärkt sie ihre Aussage, dass kein partnerschaftliches Arbeiten mit Pflegepersonen angestrebt wird, sondern ein Miteinander, dass sich an Wünschen und Vorstellungen Anderer (allen voran der leiblicher Eltern) orientiert. Das hat zur Folge, dass sie die Entscheidungen über Prioritäten im Pflegeprozess außerhalb der Pflegestelle sieht.

Das heißt, die Fachkraft Just geht offensichtlich davon aus, dass die Interessenten um ein Pflegekind eher mit wenig realistischen und offenbar für die Praxis wenig brauchbaren Erwartungen zu einem ersten Gespräch erscheinen. Gleichzeitig bestehen bei ihr hohe Ansprüche an die Belastungsfähigkeit und Flexibilität an die Personen, die Pflegeeltern werden wollen. So geht sie davon aus, dass eine charakterliche Eignung mit hohen Wertvorstellungen vorhanden ist. Eine Entlohnung sollte eher auf Werte wie gesellschaftliche Anerkennung und persönliche emotionale Befriedigung abzielen und weniger eine finanzielle Art. Da die Fachkraft Just offenbar der Ansicht ist, dass auch die Bewerber Otto nicht die richtigen Vorstellungen über eine Inpflegenahme mitbringen, ist es ihrer Ansicht nach angezeigt, dass sie deren (von ihr vermutete) Einstellungen vorerst zerstört. Anschließend wird den Interessenten eine (Neu-) Orientierung angeboten, die insbesondere die leiblichen Eltern des aufgenommenen Kindes berücksichtigt und vor allem dem Fachdienst-Mitarbeiter als fachlich handelnder Akteur in den Mittelpunkt der Jugendhilfemaßnahme stellt. Für dieses Vorgehen bemüht die Fachkraft Just extreme Beispiele. Diese sind verbunden mit der Forderung an ein strapazierfähiges Verantwortungsgefühl vor dem Hintergrund einer positiven und belastbaren ethischen Gesinnung. Nach diesen Überlegungen fungieren Pflegepersonen eher als Instrumente in der Pflegekinderhilfe und können damit als Objekte im Hilfeprozess durch die Mitarbeiter genutzt werden.

Während für die Fachkraft Just die persönlichen Vorstellungen der Pflegeelternbewerber im Pflegeprozess weniger im Vordergrund stehen, haben diese jedoch eine prominente Bedeutung an anderer Stelle. Sie sind wichtig, wenn sie die eigenen Handlungsmöglichkeiten ausloten und damit (die Fallführung) unterstützen. Dies ist offenbar von Belang, wenn individuelle Grenzen bei Pflegepersonen beachtet, benannt und abgesteckt werden müssen. Es handelt sich dabei um die Überlegungen der Bewerber, also die persönlichen und visuellen Bilder, die diese zu einer Aufnahme eines Pflegekindes oder zu Alltagssituationen mit dem Pflegekind haben. Wie oben beschrieben geht die Fachkraft vorab von der Annahme aus, dass die persönlichen Bilder und die realen Vorkommnisse mit Pflegekindern und ihren leiblichen Eltern wenig übereinstimmen. Gleichzeitig benennt die Fachkraft Just an verschiedenen Stellen, dass sie diese individuellen Vorstellungen der Pflegeelternbewerber Otto in einen Pflegeprozess einbezieht und ihr damit nicht gänzlich unwichtig erscheinen:

MA J: „ .. *also ich kann ja sagen 'so und so, das könnte passen' aber es kann ja auch sein, dass man sagt .. 'das können wir uns nicht vorstellen' ... wobei ich eher so jemand bin, der sagt: lieber sagen 'eher nein' anstatt dass man sagt 'ach ich mach ma eben*

und ich traue mir das alles zu' und dann ist es besser wenn man sagt 'also das .. bis hier hin ne also das geht und das andere geht nicht' (C#Z. 364-371).

Sie gibt damit zu verstehen, dass ihr die Vorstellungen der Bewerber für den Pflegeprozess als relevant erscheinen und sie aus diesem Grund deren Überlegungen einbezieht. Gleichzeitig übergibt sie mit ihren Aussagen den Bewerbern die Entscheidung für oder gegen einen jeweiligen Entschluss. Es könnte sich dabei um die Auswahl eines Pflegekindes handeln. Das heißt, wenn zukünftige Pflegeeltern der Mitarbeiterin bedeuten, dass sie anderer Meinung sind („*sich das nicht vorstellen können*“), setzt sie deren Standpunkt höher an, als ihre eigenen Überlegungen („*ich kann ja sagen .. könnte passen .. aber .. man sagt .. das können wir uns nicht vorstellen*“). Da diese Ansicht aber wenig zu ihren sonstigen Vorstellungen passt, könnte es eher bedeuten, dass die Bewerber sich im Klaren darüber sein sollen, wie ihre Vorstellungen für sie persönlich aussehen und was für sie passend oder zutreffend erscheint. Die Fachkraft Just begreift es offenbar nicht als ihre Aufgabe, die Bewerber bei diesem Prozess der reflexiven Einordnung fachlich zu unterstützen. Das heißt, die Vorstellungen der Pflegepersonen und die Möglichkeiten der Mitgestaltung sind für die Fachkraft Just weniger wichtig und nachrangig gegenüber anderen Ansprüchen im Pflegeprozess. Sie erhalten aber eine Bedeutsamkeit, wenn es um individuelle Belastungen und deren Tragfähigkeit geht, denn dann „*müssen die Bewerber zu ihrem Entschluss stehen*“.

Anschließend präzisiert die Fachkraft Just ihre diesbezüglichen Äußerungen, indem sie sie gewichtet. Das heißt, sie plädiert dafür, dass die Bewerber Otto ihre persönlichen Grenzen zwar selbst setzen, diese aber zurückhaltend interpretieren („*ich .. jemand bin, der sagt: eher nein*“, „*besser man sagt .. bis hier hin*“, „*das geht und das andere geht nicht*“). Ihre Aussagen könnten also bedeuten, dass sie die noch zu treffende Entscheidung der Bewerber akzeptiert, wenn es sich um den Entstehungsprozess einer Aufnahme eines Pflegekindes handelt. Dieser Entschluss soll aber ausgewogen erfolgen und als ein vorsichtiges Herantasten gestaltet werden. Sie unterstreicht damit, dass die „*Vorstellungen*“ der Bewerber für sie eine wichtige Größe darstellen, diese aber überwiegend in der Anfangsphase einer Inpflegenahme eine Rolle spielen.

In diesem besagten Stadium bedient sie sich gleichzeitig - wie auch vorher schon - ihrer Fachlichkeit. Sie stellt diese dabei wieder in den Mittelpunkt des Geschehens und gibt nach ihrem Verständnis angemessene Auskünfte an die Bewerber aus:

MA J: „ .. 'Könn' wir uns das vorstellen?' und ich .. denk' mir immer: lieber äh so jetzt am Anfang .. viel sagen und gucken, man kann ja immer so häppchen-, häppchenweise gucken ... und dann äh, als wenn Sie so ganz unvorbereitet reingehen in das ganze, das ist natürlich ..“ (C#Z. 1216-1221).

Die Fachkraft Just hält es für wichtig, möglichst schnell und gehäuft Informationen über Pflegekinder zu geben („*am Anfang .. viel sagen*“), damit die Bewerber Otto anschließend mit ihr gemeinsam „*gucken*“, also ihre Vorstellungen mit den Angaben der Fachkraft abgleichen. Diese entstehen, ihren Ausführungen zufolge, in einem Prozess, den die Bewerber selbst zu bearbeiten haben und den die Fachkraft Just als Expertin im Fachdienst Pflegekinder

unterstützt und begleitet. Gleichzeitig sind diese Informationen dosiert („häppchenweise“), so dass die Interessenten nicht „so ganz unvorbereitet“ als Pflegestelle starten und eigene „Vorstellungen“ vorweisen können.

Das heißt, die Fachkraft Just schafft offensichtlich erst die Voraussetzungen zu einer Pflegestelleneignung und erarbeitet diese zum Teil mit den Interessenten. Damit erhalten die Bewerber eine Vorstellung, die mit einer Inpflegenahme, so wie sie die Fachkraft versteht, kompatibel ist. Die persönlichen Vorstellungen der Bewerber sind zwar von Bedeutung, bedürfen aber der korrigierenden Maßnahmen seitens der Fachkraft Just. Sie erwartet also, dass die Bewerber Otto sich auf eine Begleitung einlassen, die mit dem Ziel erfolgt, dass sie ihre eigenen Grenzen in Bezug auf eine Pflegeelternschaft reflektieren und benennen können. Erst mit Hilfe der Fachkraft sind die individuellen Überlegungen der Bewerber für eine Eignung als Pflegeeltern ausreichend. Ein eigener Gestaltungsspielraum wird in nur in geringem Maß zugestanden. Er wird aber eingefordert, wenn es um die persönliche Belastungsfähigkeit und deren Abgrenzung geht.

Als Hilfsmittel, diese persönlichen Grenzen zu erkennen, wird von der Fachkraft das eigene Gefühl angesehen und genannt:

MA J: *„... aber ich denke mir, wichtig is ja auch, es gehört ja auch das Herz dazu, dass man auch ehm auch sagt, dass könnten wir uns vorstellen“* (C#Z. 1205-1212).

Die Fachkraft Just ist demnach der Meinung, dass Pflegeeltern eine ausgeglichene Entscheidung treffen können, wenn sie neben ihren eigenen Überlegungen ihre diesbezügliche emotionale Befindlichkeit reflektieren und einbeziehen („gehört .. auch das Herz dazu“).

Diese Vorstellungen der Pflegeelternbewerber sieht die Fachkraft Just nicht als starr an sondern prozesshaft in eine Entwicklung eingebunden. An dieser Stelle fragt sie wieder die aktive Gestaltung durch die Pflegeinteressenten an:

MA J: *„Sie beginnen hier und Sie sagen, wir könnten uns das vorstellen, wir wollen uns informiern, aber ich seh das auch so als Prozess Sie können in einem halben Jahr woanders stehen als jetzt ...“* (C#Z. 200-202).

Die Fachkraft Just erwartet also von potentiellen Pflegeeltern, dass sie die Bereitschaft zeigen, sich weiter zu qualifizieren. Dieser Fortgang wird mit einem aufmerksamen „Gucken“ verbunden:

MA J: *„ja, weil, das is 'n Prozess, ne das ist wirklich ein Prozess äh man beginnt ... und man muss ja auch gucken“* (C#Z. 1293-1311).

Nach diesen Aussagen versteht sie unter einer Pflegeperson eine Beteiligte an der Hilfemaßnahme, die sich stetig weiterbildet und dabei eine aufmerksame Haltung einnehmen „muss“. Das heißt, dass die Erwartung bei der Fachkraft Just an das Bewerberpaar Otto besteht, mit Interesse an Fortbildungen über das Thema Pflegekinder teilzunehmen.

Zusammenfassend kann für diesen Teilbereich angenommen werden, dass die Fachkraft Just die persönlichen Vorstellungen der Bewerber über eine Inpflegenahme als bedeutsam ansieht, wenn es sich um deren individuelle Belastbarkeit handelt. Weniger wichtig sind ihr offenbar die Ansichten der Bewerber während einer Pflegestellenunterbringung (siehe auch Kapitel 3.1.1c). Gleichwohl stimmen nach dem Verständnis der Fachkraft Just die Überlegungen von Bewerbern vor einer Aufnahme eines Pflegekindes nicht überein mit den tatsächlichen Gegebenheiten. Daher ist eine gute und fachlich ausgerichtete Vorbereitung von Bedeutung, die prozesshaft erfolgt. Im weiteren Verlauf eines Pflegeverhältnisses sind diese Ansichten der Pflegepersonen immer wieder auf ihre praktische Umsetzbarkeit zu überprüfen und von ihnen aktiv weiterzuentwickeln. Für alle fachlichen Abklärungen stellt sich die Fachkraft Just den Interessenten als Expertin für diesen Themen- und Wissensbereich zur Verfügung.

Wenn der beschriebene und nach Ansicht der Fachkraft Just notwendige Weg zur Vorbereitung beschritten wurde, erwartet sie, dass potentielle Bewerber in der Lage sind, eine selbständige Entscheidung im Sinne einer ausgewogenen Verantwortungsübernahme zur Aufnahme eines Pflegekindes zu treffen:

MA J: *„und dann kann es natürlich sein, dass Sie dass Sie von heute auf morgen angefragt werden .. das und das Kind könnte reinpassen, könnten Sie sich das und das vorstellen?“* (C#Z. 353-354).

Dabei richtet sich die Entscheidungsfreiheit offensichtlich allein an der Zustimmung oder Ablehnung eines für die Betreffenden ausgewählten Pflegekindes. Diese Beschlussfähigkeit aber ist in hohem Maße bedeutsam:

MA J: *„also auch, was könnten Sie sich vorstellen, was für ein Kind, ne, kann man aufnehmen?“* (C#Z. 1128).

Zusammenfassend kann angenommen werden, dass die Fachkraft Just in Gespräch C eine hohe Erwartungshaltung an Personen aufstellt, die sich um eine Pflegeelternschaft bemühen. Diese Erwartung ist in den untersuchten Gesprächen am stärksten vertreten. Dabei beansprucht die Fachkraft, dass die Bewerber Otto ihre persönlichen Verhältnisse den Mitarbeitern des Pflegekinderdienstes gegenüber offenlegen (*„sich öffentlich machen“*). Sie beabsichtigt anschließend, die Angaben ihrer Bewertung als Expertin zu unterziehen. Sie fordert damit eine Unterordnung ein.

Darüber hinaus bestehen ihre Erwartungen darin, dass die Interessenten über ein erhöhtes Maß an positiven und sozial anerkannten Charaktereigenschaften verfügen. Diese zeichnen sich durch ein besonderes Verantwortungs- und Pflichtgefühl den Pflegekindern und der laufenden Jugendhilfemaßnahme gegenüber aus. So geht sie dabei von einem vorbildlichen Verhalten durch die Pflegepersonen aus. Diese Vorstellungen füllt sie mit Beispielen aus. Gleichzeitig ist die monetäre Entlohnung kein zu beanspruchendes Ziel einer Inpflegenahme, vielmehr werden caritative Merkmale wie die Übernahme sozial politischer Aufgaben oder persönliche Merkmale, wie gesellschaftliche Anerkennung und persönliche Zufriedenheit als Bezahlung oder als Verdienst herangezogen und erwartet.

Die Fachkraft Just geht weiter davon aus, dass Pflegeelternbewerber unpassenden Vorstellungen über Pflegemaßnahmen unterliegen. Ihrer Ansicht nach sind diese Überlegungen aufzulösen und zu zerstören. Anschließend erfolgt das Angebot einer (Neu-) Orientierung durch ihre Expertise.

Nach Ansicht der Fachkraft Just sind Pflegeeltern in die entscheidenden Gestaltungsprozesse einer Hilfemaßnahme in verringertem Umfang, im Sinne von passiv einzubinden. Sie verdeutlicht, dass die Gestaltungshoheit der Unterbringung im Pflegekinderdienst liegt. Sie begreift ihre Aufgabe dabei als zentral. Vor diesem Hintergrund sieht sie Pflegepersonen (-bewerber) als Objekte im Pflegesetting, derer sie sich als Expertin bedient. Eine Subjektstellung erhalten die Betroffenen, wenn es sich um die Entscheidung für ein bestimmtes Pflegekind im Aufnahmeprozess handelt. Dies betrifft ebenso krisenhafte Situationen, die die Belastungsfähigkeit bei Pflegeeltern herausfordern. Diesbezüglich wird ein aktives Ein(-ge-)stehen von den Pflegepersonen gefordert, das sich wiederum durch ein besonderes Verantwortungsgefühl auszeichnet.

Des Weiteren ist für die Bewerber eine ständige Weiterbildung auf Grund der komplexen Problematik vorgesehen. Diese soll die Pflegepersonen sowohl in ihrem Alltag mit einem aufgenommenen Pflegekind als auch persönlich reflexiv unterstützen. Dazu stehen die Mitarbeiterin Just und ihre Kollegen als Experten zur Verfügung (siehe Kapitel 1.2.2).

Die Merkmale, die die Fachkraft Zobel in **Gespräch B** von einer Person erwartet, die sich als Pflegestelle bewirbt, nehmen weniger Raum im Erstgespräch ein, im Vergleich zu Gespräch C. Diese werden jedoch differenzierter benannt als in Gespräch A und C. Offenbar sind diese aber (noch) nicht bedeutsam für die Anfangsphase einer gemeinsamen Handlungsausrichtung.

Es wurden folgende Aspekte für Gespräch B identifiziert:

- Aktives Handeln um eine Pflegeelternschaft
- Akzeptanz der Herkunftsfamilie
- Offenheit gegenüber den Fachkräften in der Pflegekinderhilfe
- Pflegeelternschaft als besonderer Wert
- Kennenlernen der Personen, die Pflegeeltern werden wollen

So erwartet die Mitarbeiterin Zobel, dass die Interessenten um ein Pflegekind sich aktiv und engagiert zeigen, um ihre Bewerbung voranzubringen:

MA Z: „wenn sie nach dem Seminar sagen 'hey .. das fand ich jetzt doch irgendwie richtig klasse, das könnt ich mir vorstellen' & dann mögen sie sich hier melden“ (B#Z. 580-581).

Die Fachkraft Zobel bringt ihre Erwartungen an Pflegestellenbewerber betont positiv zum Ausdruck. Vermutlich ist es ihre Überlegung, die Interessenten damit in besonderer Weise anzusprechen und aufzufordern. Die Aussage weist ebenfalls eine Leichtigkeit aus („hey“), die darauf abzielen könnte, bei den Bewerbern deren Motivation zu erhöhen. Gleichzeitig könnte es bedeuten, dass die von den Bewerbern im Gespräch aufgetretene und gezeigte

Fallbetroffenheit etwas abmildert und der diesbezüglichen Schwere etwas entgegengesetzt werden soll.

Darüber hinaus wird die eigene Aktivität der Bewerber offenbar als weitere wichtige Voraussetzung angesehen für eine erfolgreiche Anerkennung als Pflegestelle, da die Mitarbeiterin Zobel diese gehäuft benennt. In dem Zusammenhang wird auch Raum für Rückfragen angeboten:

„haben sie fragen oder können wir noch in ein Gespräch kommen? Hatten sie sich das so vorgestellt?“ (B#Z. 933f).

Die Fachkraft geht mit diesen Äußerungen auf die Bewerber zu, indem sie deren Interessen abfragt und eine - für diese Situation - gemeinsame Gesprächsebene anbietet. Vor dem Hintergrund des in Kapitel 3.1.1b heraus gearbeiteten Führungsanspruchs ist bei diesem Angebot deutlich, dass es sich ausschließlich um die persönliche Entscheidung handelt zur Aufnahme eines Pflegekindes oder dagegen, bei der eine gleiche Ebene offeriert und akzeptiert wird (*„können wir .. ins Gespräch kommen?“*). Darüber hinaus erwartet die Fachkraft Zobel eigene Impulse von den Pflegestellenbewerbern, wenn diese die Aufnahme eines Pflegekindes in ihren Haushalt weiter verfolgen wollen. Insgesamt möchte sie für eine engagierte Bewerbung um ein Pflegekind auffordern.

Neben einem aktiven Handeln wird erwartet, dass die Bewerber den Mitarbeitern im Pflegekinderdienst ihre persönliche Lebenssituation mitteilen und damit anvertrauen. Nachdem die Fachkraft Zobel aufgezählt hat, welche Unterlagen bei Aufrechterhaltung der Bewerbung benötigt werden, erläutert sie ihre Angaben ausführlicher:

MA Z: „ .., weil wir haben äh manchmal erlebt, dass Menschen mit 'nem starken Kinderwunsch ehm .. das nicht unbedingt hier mitgeteilt haben, aber wenn äh Pflegeelternbewerber psychisch krank sind, fänden wir das jetzt nicht so 'ne richtig gut Idee, ihnen Kinder anzuvertrauen, zumal nicht Kinder äh die so herausfordernd sind“ (B#Z. 582-586).

Die Fachkraft Zobel weist darauf hin, dass nicht jede Person, die sich bewirbt, von den Fachkräften als geeignet angesehen wird (*„nicht so 'ne gute Idee“*). Gleichzeitig lässt sie offen, ob und inwieweit die Eignung als Pflegestelle damit zur Disposition steht. Es wird jedoch deutlich, dass für die Pflegestellenbewerber ein positives Verhalten gegenüber den Mitarbeitern angezeigt erscheint. Denn diese fungieren in verschiedenen Bereichen im Pflegeprozess als Entscheidungsträger und stellen damit nach Ansicht der Mitarbeiterin Zobel auf fachlicher Basis eine geeignete Passung her (siehe Kapitel 1.2.3). Da die Angaben der Bewerber die Grundlage für künftige Pflegeelternschaft bilden, sind diese sorgsam zu benennen, als Vorbereitung auf eine angemessene Entscheidung. Gleichzeitig bringt die Mitarbeiterin zum Ausdruck, dass die zentrale Organisation und auch die Entscheidung nicht in Kooperation mit Pflegepersonen erfolgt sondern im Fachdienst verfügt wird (*„hier nicht unbedingt mitgeteilt .. wir“*). Damit beansprucht sie die Gestaltungshoheit.

Vor diesem Hintergrund geht die Fachkraft Kling näher auf die Angaben der Bewerber ein. Neben einem „Kennenlernen“, werden bedeutsame Aspekte für eine Inpflegenahme gemeinsam besprochen und für die Pflegepersonen aufbereitet. Das dient ihrer Ansicht nach als Grundlage, um eine mögliche Aufnahme eines Pflegekindes gemeinsam vorzubereiten:

MA K: *„um sie 'n bisschen kennen zu lernen und einfach zu gucken ne, was sind ihre Vorstellungen, was trauen sie sich zu, was trauen sie sich eher nicht zu, wo sind ihre (h) Fragen würden wir dann 'n paar Gespräche führen, ich würd zu ihnen nach Hause kommen“* (B#Z. 598-600).

So wird von den Bewerbern erwartet, dass sie ihre Ansichten und ihre Fähigkeiten über Pflegekinder und deren Aufwachsen in der Pflegefamilie mit den Mitarbeitern der Pflegekinderhilfe austauschen. Darüber hinaus werden persönliche Einschätzungen, individuelle und/ oder familiäre Ressourcen und deren Begrenzungen fachlich reflektiert. Derartige „Gespräche“ erfolgen im Haushalt der Bewerber. Diese Aussage ist offenbar wichtig, denn es wird von der Fachkraft Kling gesondert angesprochen. Gleichzeitig ist ihr bewusst, dass dies eine Forderung an die Pflegestellenbewerber darstellt. Daher ist sie in ihrer Wortwahl bagatellisierend bis ausweichend (*„'n bisschen .. einfach gucken .. würden wir .. 'n paar Gespräche .. ich würd ..“*). Das kann bedeuten, dass den Mitarbeitern bekannt ist, dass sie mit ihren Handlungen familiäre und persönliche Grenzen potentieller Pflegepersonen überschreiten.

Neben der Forderung nach persönlichem Engagement und dem Angebot einer fachlichen Gesprächsebene zur weiteren Klärung der Lebensplanung bzgl. eines Pflegekindes, geht die Mitarbeiterin davon aus, dass Personen, die eine Inpflegenahme für sich planen über besondere Fähigkeiten verfügen sollen. Diese betreffen Eigenschaften, die von Pflegeeltern als persönliche Charakteristiken erwartet werden. Das ist vorerst eine Verständigung über eine Aufnahme eines Pflegekindes auf der Paarebene:

MA Z: *„ .. neben diesen Voraussetzungen gibt's auch familiäre Voraussetzungen .. sie sie äh sie sind vermutlich Vater“, HERR X: „ich bin Vater“, MA Z: „ sie sind .. Mutter .. ehm man lebt aber in 'ner familiären Partnerschaft und von daher ist es ganz wichtig, dass beide Partner es wollen .. das kann man nicht alleine schaffen, da braucht man wirklich den andern auch, der das mit trägt und mit unterstützt ...“* (B#Z. 531-540).

Im Verständnis der Fachkraft Zobel ist eine Einigung der Erwachsenen in der Pflegefamilie und damit eine Einigkeit über die Aufnahme eines Pflegekindes eine wichtige Voraussetzung für eine Inpflegenahme. Die Ausführungen werden verstärkt, indem die Bewerber jeweils persönlich und in ihrer Funktion als „Vater“ und „Mutter“ angesprochen werden. Diese Ebene als Eltern erhält in ihrer Ansprache eine eigene Qualität. Elternschaft wird hier als positive Erfahrung, als wertvoll und kostbar für das Vorhaben eingestuft. Die Begründung, warum eine Einigung, gar eine gemeinsame Beschlussfassung ihrem Verständnis nach „ganz wichtig“ ist, wird vorab allgemein formuliert (*„kann man allein nicht schaffen“, „da braucht man den andern“*). Die Fachkraft Zobel schließt mit einer knappen Begründung ihre Ausführungen ab, warum ein Partner bei einer Pflegestellenunterbringung wertvoll sein kann (*„mitträgt“*

„unterstützt“). Die Aussagen sind umfassend und klar formuliert, für die Gesprächsbeteiligten hergeleitet und damit nachvollziehbar. Das heißt, Elternschaft ist nach Ansicht der Fachkraft eine wichtige und in der Folge zu würdigende Voraussetzung, um anerkannte Pflegefamilie zu werden.

Die Position der Mutter und des Vaters wird wiederholt beschrieben und beschworen. Zusätzlich neben dieser besonderen Anerkennung für die Interessenten als Eltern („*müssen wir da nicht ansetzen, weil das bringen Sie sozusagen mit*“, B#Z. 33-54), spricht die Fachkraft Zobel die Bewerberinnen als Mütter wiederholt an und bittet sie, sich in diese Rolle hineinzusetzen und aus dieser Perspektive zu bewerten:

MA Z: „.. gibt 's dann auch noch 'ne vierte Erzieherin (als Bezugsperson während einer Heimunterbringung: Anm. A.K.) und wenn sie sich das vorstellen, sie sind Mutter, wie finden sie das?“ (B#Z. 373-383).

Das Angebot der Fachkraft Zobel, auf der mütterlichen Ebene eine von ihr konstruierte Situation zu beurteilen, hebt die so angesprochenen kurzfristig in eine hervorgehobene Stellung. Dies ist für die Interessentinnen eine bekannte und auf Erfahrung beruhende Position. Offenbar möchte sie neben dem Effekt einer erhöhten Aufmerksamkeit für das Thema die Betreuung eines Kleinkindes in einer Pflegefamilie als gute Möglichkeit des Aufwachsens außerhalb des Elternhauses darstellen. Denn es ist an diesem Beispiel verstärkt deutlich, dass „vier Erzieherinnen“ eine schlechtere Alternative zum Aufwachsen darstellen als eine Erzieherin („Mutter“). Die Pflegefamilie und damit mögliche Anwesende als Bewerber ist/sind damit vor einer Heimunterbringung zu favorisieren. Beides, also die Wertschätzung für die Aufgabe als Mutter und die exquisite Unterbringung eines Kindes in einer Pflegestelle führen zu einer positiven Ansicht auf eine Pflegeelternschaft. An dieser Stelle spricht die Fachkraft Zobel die Bewerber als Personen an. Gleichzeitig wird mitgeteilt, dass diese Personen wichtig sind bzw. in ihrem Wert erhöht werden, wenn sie zusätzlich Akteure in der Pflegekinderhilfe sind.

Des Weiteren spricht die Fachkraft Zobel die Bewerber persönlich an. Dies erfolgt in einer Form, die die Interessenten in das Gesprächssetting einbezieht und damit deren Aufmerksamkeitsspanne erhöht:

MA Z: „also wenn man diese Interviews (über Pflegekindern: Anm. A.K.) liest, hat man ganz oft 'ne Träne im Knopfloch & ich weiß nicht, wie es Ihnen geht aber mich rührt das immer sehr, wenn ich dass so lese .. was dann da so hängen geblieben ist an Erinnerungen“ (B#Z. 433-434).

Mit dieser Ansprache über eine Studie an Pflegekindern gibt die Fachkraft Zobel wertvolle Informationen aus. Andererseits begibt sie sich auf die gleiche Ebene mit den Bewerbern. Diese erhalten dadurch vorerst eine besondere Wertschätzung. Sie werden aufgefordert, die gleiche (emotionale) Ebene einzunehmen, wie die Expertin. Gleichzeitig kann dies auch als offenes Angebot für die Interessenten angesehen werden. Die Fachkraft stellt von Seiten des Pflegekinderdienstes in Aussicht, dass zwischen den Gesprächsbeteiligten sich zumindest eine positive Atmosphäre für zukünftige Handlungen entwickeln kann.

Zusätzlich erwartet die Fachkraft, dass die Interessenten deren eigene Fähigkeiten als qualifiziert akzeptieren und in den nächsten Monaten einfordern werden:

MA Z: *„... das Ganze ist 'n Prozess, der sich über einige Wochen oder manchmal auch zwei, drei Monate hinzieht, weil wir festgestellt haben, ganz viele Fragen muss man sich dann einfach erst stellen und sie kommen dann auch erst es ist ja 'ne schwerwiegende Entscheidung“ (B#Z. 605-608).*

Mit dieser Aussage steht nach Ansicht der Fachkraft Zobel außer Frage, dass ihre Expertise anzuzweifeln ist. Zu ihrem dargelegten Wissen gehört ebenso ihre Erfahrung und die ihrer Kollegen („*weil wir festgestellt haben*“), auf die die Bewerber bei Bedarf zugreifen können.

Es besteht bei der Fachkraft Zobel darüber hinaus die Erwartung, dass eine Entscheidung, als Pflegeeltern zu arbeiten, sich entwickeln wird („*das Ganze ist 'n Prozess*“). Die dabei sich aufzeigenden Themen sind von den Pflegeelternbewerber zu klären und zu reflektieren:

MA Z: *„wie wird's mir (Pflegeperson: Anm. A.K.) damit gehen“ (B#Z. 609).*

Die fachliche Unterstützung hält die Mitarbeiterin für angezeigt, weil eine „*Entscheidung*“ sorgfältig abgewogen werden muss und „*schwerwiegend*“ ist. Auf Grund ihrer Erfahrung („*wir haben es immer wieder*“) geht sie offenbar davon aus, dass eine diesbezügliche Entscheidung reifen muss:

MA Z: *„(bei) vielen dauert dieser Prozess von äh 'das erste Mal hören', 'sich damit beschäftigen' Monate bis Jahre und wir haben es immer wieder, dass in den äh wenn dann die Leute sagen 'und ich hab vor zehn Jahren schon mal gehört“ (B#Z. 984-986).*

Insgesamt ist es nach Ansicht der Fachkraft Zobel wichtig, dass sich die Entscheidung, ein Pflegekind im eigenen Haushalt aufzunehmen, bei den Interessenten entwickelt. Das bedeutet ihrem Verständnis nach, dass die benannten Umstände gründlich durchdacht, reflektiert und persönliche Anteile überdacht werden. Auftretende Fragen sind mit Hilfe der Fachkräfte abzuklären. Aus den daraus resultierenden Ergebnissen erwartet die Mitarbeiterin eine Konsequenz der Bewerber, die diese ihr mitzuteilen haben.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass in Gespräch B der Anspruch an Pflegeelternbewerber als Person besteht, sich aktiv mit einer Aufnahme eines Pflegekindes auseinanderzusetzen und engagiert anzugehen. Es wird eine sorgsame Zuarbeit an die Fachkräfte erwartet, damit diese eine fachliche Bewertung und eine abschließende Begutachtung vornehmen können. So werden offenbar günstige Voraussetzungen für eine gelingende Pflegestellenunterbringung offeriert.

Dazu wird den Bewerbern abverlangt, dass sie eine rechtschaffende, zuarbeitende und dem Pflegekinderdienst gegenüber offene Haltung einnehmen, so dass der Mitarbeiterstab lösungsfördernde Pflegesettings vorbereiten kann. Die Fachkraft Zobel sieht ihre Aufgabe dabei als zentrale Steuerungs- und Entscheidungseinheit an. Allein für die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme eines Pflegekindes wird den Bewerbern eine ebenbürtige

Handlungsebene angeboten. Für andere Abläufe und Aktionen ist die Fachkraft als Expertin und der Fachdienst Pflegekinder zuständig.

Die Fachkraft Zobel geht weiter davon aus, dass verschiedene Fähigkeiten und Erfahrungen bei den Bewerbern vorhanden sind, die sie für eine Eignung besonders qualifizieren. Dazu gehört insbesondere eine erlebte Elternschaft. Die Fachkraft geht davon aus, dass sie bei den Interessenten über dieses Merkmal einen besonderen (emotionalen) Zugang erhält. Ebenso verschafft sie sich diesen Zugang über die Wertschätzung, die sie einer derartigen Elternschaft entgegenbringt. Darüber hinaus beanspruchen die Fachkräfte Zobel und Kling Zugang zur Pflegestelle, um verschiedene und als grenzwertig anzusehende Handlungen durchführen zu können. Sie erwarten, dass die Bewerber diese Aktionen akzeptieren und mittragen. Diese Grenzüberschreitung ist den Mitarbeitern bewusst, wird aber nicht in Frage gestellt sondern eher als unangenehme Zwangsläufigkeit verbalisiert.

So kann für die Erwartungen der Fachkräfte an die Pflegestellenbewerber als Person davon ausgegangen werden, dass sie einerseits ein Öffnen der persönlichen Angelegenheiten zu Gunsten der Mitarbeiter des Pflegekinderdienstes einfordern. Dies erfolgt auf Grundlage eines eigenen Verständnisses, dass sich aber fachlicher Rahmenbedingungen bemüht und selbstüberzeugt zum Vorteil einer Inpflegenahme handelt. Andererseits bestehen Ansprüche gegenüber den Bewerbern als Person an ihre charakterliche und persönliche Eignung. Darüber hinaus fordern die Fachkräfte eine Anerkennung für ihre fachliche Expertise und ihr damit in Zusammenhang stehendes Handeln ein. Diese reichen in die Steuerung der persönlichen Lebensgestaltung von Bewerbern hinein.

Die dementsprechend vorerst gleichen Merkmale zeigen sich jedoch in der Ausgestaltung besagter Themenbereiche wenig miteinander vergleichbar, weil die Mitarbeiterinnen die Prioritäten unterschiedlich setzen und offenbar eine unterschiedliche Intension verfolgen. So erscheint die Abfrage von persönlichen Daten und die Nachfrage nach der Motivation für eine Inpflegenahme durch die Fachkraft Miller differenzierter und interessierter an den Bewerbern.

Die Fachkraft Zobel erwartet eine Öffnung vorerst als Zugang zu den Bewerbern, um sie intensiver in das Gespräch einzubinden und um die Aufmerksamkeit für ihre fachliche Informationsweitergabe zu erhöhen. Es bestehen bei ihr zusätzlich Erwartungen, dass private Räume für die Mitarbeiter geöffnet werden. Da dieser Umstand als Tatsache und nicht als Bitte formuliert wird, erzeugt derartige Vorgehen eine veränderte Wirkung bei den Gesprächsteilnehmern. Die Öffnung der Bewerber erscheint damit unumgänglich, das heißt sie erscheint als Forderung an die zukünftigen Pflegeeltern und nicht als Anliegen oder Antrag. Diese Vorgehensweise der Fachkraft Zobel hat im Vergleich zu dem Ansinnen der Fachkraft Miller veränderte Auswirkungen, die sich bspw. in der zugestandene Gestaltungshoheit zeigen und in dem Handlungsspielraum, der von den Fachkräften den Pflegepersonen gewährt wird.

Die Fachkraft Just ist in ihrem Vorgehen eher vergleichbar der Fachkraft Zobel. Sie stellt die Preisgabe von persönlichen Daten der Bewerber Otto nicht zur Disposition. Unterschiede zeigen sich in der Konsequenz, wie die Daten eingefordert werden die hier massiver

beansprucht werden. Ebenso wie in Gespräch B erwartet die Mitarbeiterin Just zusätzlich die Öffnung der privaten Räumlichkeiten, erweitert ihre Begehrlichkeiten aber indem sie dramatische Szenen heraufbeschwört.

Für die Anforderungen an die Bewerber, die Pflegeeltern werden wollen, bedeutet das offenbar, es besteht Einigkeit, dass eine - wie auch immer geartete - Öffnung von Pflegepersonen einzufordern ist. Die Absicht, die die Fachkräfte mit ihren diesbezüglichen Aussagen verbinden, ist jedoch unterschiedlich. Diese zeigen sich in einem anderen Verständnis zu der Stellung, die sie den Beteiligten im Pflegeprozess und auch in der Eingangsphase zu einem gemeinsamen Handeln während einer Unterbringung zuordnen. Diese bewegen sich zwischen der Aufgabenerledigung, die in partnerschaftlichem Handeln gesehen wird (Gespräch A), dem Zuarbeiten durch die Pflegeeltern, damit die Mitarbeiter im Fachdienst Pflegekinder die Arbeitsprozesse angemessen gestalten können (Gespräch B) und einer überwiegenden Ausrichtung an der Entscheidung der Fachkraft, weil die Handlungsabläufe für Außenstehende (hier: Pflegepersonen) nicht zu durchdringen sind, eher sogar gefährlich sein können (Gespräch C).

Es kann weiterhin davon ausgegangen werden, dass die Fachkräfte sich dahingehend einig sind, persönliche Qualitäten abzufragen und diese von Pflegepersonen einzufordern. Während die Fachkraft Miller keine Fähigkeiten direkt anspricht und allgemein Unterstützung anbietet, sind die Ansprüche der Fachkraft Zobel anders. Als eine spezielle Fähigkeit spricht die Mitarbeiterin Zobel die (erlebte) Elternschaft an, für die sie den Bewerbern gesondert Wertschätzung zukommen lässt und diese damit aufwertet. Sie verbindet diese Achtung mit dem Ansehen, dass sie in gleichem Maße auch Pflegeeltern zugesteht. Das heißt, sie nutzt die erwünschten Merkmale, um einerseits die Aufmerksamkeit zu erhöhen und andererseits die Bewerber vertieft in das Gespräch einzubinden. So kann angenommen werden, dass sie methodisch und strategisch vorgeht und damit eine konkrete Absicht verfolgt. Sie beansprucht, dass die potentiellen Pflegepersonen dem Pflegekinderdienst sorgsam zuarbeiten, damit diese die Unterbringungsmaßnahme steuern können. Die fachliche Expertise und auch die Entscheidungshoheit (siehe private Räume) obliegen ihrer Ansicht nach den Mitarbeitern im Pflegedienst. Sie empfindet sich als zentrales Moment im Pflegeprozess. Diese Einstellung wird nur unterbrochen durch das Zugeständnis an die Entscheidung für oder gegen eine Aufnahme eines Pflegekindes im eigenen Haushalt. Für andere Entscheidungen, die den persönlichen Bereich von Pflegeeltern betreffen, erwartet die Fachkraft Zobel, dass die Entscheidungs- und Gestaltungshoheit an den Pflegekinderdienst übergeben wird.

Für das Gespräch C kann davon ausgegangen werden, dass ähnliche Vorstellungen und Absichten wie in Gespräch B bestehen. Diese unterscheiden sich nur in der Intensität des Einforderns. So benennt die Mitarbeiterin Just eine Vielzahl an Eigenschaften, über die die potentiellen Pflegepersonen verfügen sollen. Für alle von ihr angemahnten Qualitäten erwartet sie Vorbildlichkeit. Die Anforderungen sind kaum zu erfüllen, sie erhalten aber einen Sinn, wenn die Perspektive der Fachkraft eingenommen wird. Diese geht davon aus, dass Pflegestellenunterbringungen komplexe und schwer zu steuernde Prozesse darstellen. Interessierte Pflegepersonen bewerben sich ihrer Ansicht nach nicht nur mit unpassenden

Vorstellungen, sondern haben zu geringe Kenntnisse über die tatsächlichen Alltagssituationen mit Pflegekindern. Diese, ihrem Verständnis nach eher romantischen Überlegungen, die Aufnahme eines Pflegekindes betreffend, sind nach Ansicht der Fachkraft Just für eine gelingende Aufgabenerledigung eher hinderlich. So ist es wichtig, dass diese Vorstellungen vorerst aufgelöst werden und den Bewerbern zusätzlich mitgeteilt wird, dass Aufwand und Nutzen nicht in einem angemessenen Verhältnis zu erwarten sind. Anschließend wird den Pflegestellenbewerbern eine andere alternative Orientierung, eine veränderte Sicht auf eine Inpflegenahme angeboten. Vor diesem Hintergrund, der sich nach Auffassung der Fachkraft Just als offenbar wenig glaubhaft und kompliziert aufzeigt, ist eine zentrale Steuerung notwendig. Ihrem Verständnis nach stellt sie sich auf Grund der eigenen Expertise und auch der offiziellen Verantwortung für die Organisation dafür zur Verfügung.

Darüber hinaus ist allen Fachkräften gemein, dass sie eine aktive Auseinandersetzung und ein hohes Engagement von Seiten der potentiellen Pflegeeltern um eine Pflegeelternschaft erwarten.

Ebenso ist in den untersuchten Gesprächen eine hohe Übereinstimmung darin zu erkennen, dass die Fachkräfte sich als Expertinnen begreifen. Sie erwarten, dass die Pflegestellenbewerber sie in dieser Position ansprechen und ihre Unterstützung einholen.

e. Erwartungen an eine Zusammenarbeit mit den Bewerbern als potentielle Pflegeeltern

Das Merkmal „Zusammenarbeit“ hat zentrale Bedeutung für die Beantwortung der Forschungsfrage. Aus diesem Grund wird im folgenden Kapitel die Untersuchung der Kategorie detaillierter analysiert, als in den vorangegangenen Abschnitten. Es wird angenommen, dass die diesbezüglich ausgewählten Gesprächssequenzen, neben den schon aufgeführten Merkmalen, verstärkt Hinweise für ein Verständnis aufzeigen können, die die Absichten der Mitarbeiterinnen umschreiben, wie sie sich ein gemeinsames Handeln mit Pflegepersonen zugunsten einer gelingenden Pflegestellenunterbringung vorstellen und wie sie angesichts dieser Einstellung eine Unterstützung bereitstellen. Vor diesem Hintergrund erscheint die hervorgehobene und intensive Untersuchung des vorliegenden Kapitels sinnvoll.

Des Weiteren richtet sich nachfolgende Beschreibung zwar an einem Erstgespräch aus und den Vorstellungen der Beteiligten, wie diese eine mögliche Zusammenarbeit gestalten wollen. Inhaltlich gehen die Teilnehmer dabei aber auch auf ihre Ansichten ein, die sich auf ihr gemeinsames Handeln während eines Pflegeprozesses beziehen. So kann davon ausgegangen werden, dass das untersuchte Erstgespräch wichtige Informationen über die zukünftige Zusammenarbeit enthält.

Die Erwartungen der Fachkraft Miller in **Gespräch A** an eine Zusammenarbeit sind vielschichtig. Sie werden von ihr einerseits auf unterschiedliche Weise auf einer partnerschaftlichen Ebene eingefordert. Bei dieser Form stellen die Beteiligten des Treffens gemeinsam etwas her oder entwickeln Neues. Andererseits erwartet die Fachkraft ein gemeinsames Handeln mit den Pflegestellenbewerbern, welches sich auf der Experten-Laien-Ebene vollzieht. Bei dieser - hier vorerst als Arbeitsebene definiert - verlaufen Informationen jeweils einseitig in die eine oder die andere Richtung. Eine ähnliche Vorgehensweise zeigt sich

um die Merkmale, die die Entscheidungsbefugnisse beschreiben. Derartige Aspekte, folgen nicht einem gemeinsamen Handeln sondern einem unterschiedlich verteilten Aufgaben- und Verantwortungsverständnis. Darüber hinaus beschreibt die Fachkraft Miller eine Ebene ihres Vorgehens, die keine Einflussmöglichkeiten für die Pflegepersonen bereithält. Diese soll hier als „out-off“-Ebene benannt werden. Hier zeigt sich ein Agieren von Personen im Pflegeprozess, das überwiegend außerhalb der Pflegefamilie liegt. Sie schreibt den Teilnehmern dabei aber einen indirekten (Handlungs- und Verantwortungs-) Part zu. Das heißt, dass die Pflegepersonen Fricke nach Ansicht der Fachkraft Miller einen Bereich der Zusammenarbeit verantworten soll, für deren Gestaltungsspielraum sie nur begrenzt Zugang erhalten. Darüber hinaus kommt es wiederholt vor, dass die genannten Ebenen sich miteinander verbinden oder gemeinsam auftreten.

So geht die Fachkraft Miller vorerst davon aus, dass die Bewerber von selbst aktiv werden, das heißt eine Zusammenarbeit einfordern:

MA M: „ich find's sehr schön, dass Sie sich gemeldet haben, Ihr Interesse geäußert haben. Wir sind immer auf der Suche nach neuen Pflegeeltern .. ja, und eehm, ich werde 'n bisschen was erzählen (-) ..“ (A#Z. 65-66).

In ihrer Ankündigung lobt die Mitarbeiterin Miller eine Eigenständigkeit bei den Pflegestellenbewerbern Fricke und signalisiert damit Wohlwollen den Interessenten gegenüber.

Des Weiteren erwartet die Fachkraft ein gemeinsames Handeln als Austausch an Informationen, das eine Entwicklung zu einer gelingenden Zusammenarbeit als Beteiligte im Pflegeprozess unterstützt. Diese Forderung kommt einer Beschreibung gleich, wie die Fachkraft Miller sich offenbar eine Ebene des gemeinsamen Handelns als Arbeitsebene mit den Bewerbern als Pflegeeltern vorstellt:

MA M: „mhm, schön, das heißt, sie haben schon gut .. vorgearbeitet, merk ich, nein aber Reden ist wichtig sie haben völlig recht, ne also man muss schon auch in im Gespräch bleiben ... das ist ja ein Prozess, ne ... wo's auch manchmal denk ich zu Krisen kommen wird. Aber wie gesagt mit mit „ne ... und wir stehen dann auch immer zur Verfügung und äh ja ich denke auch äh Hilfe von außen können wir auch noch holen“ (A#Z. 1403-1420).

Dabei ist die Fachkraft Miller der Ansicht, dass die Bewerber Fricke bereits „Vorarbeiten“ leisten, bevor sie das Bewerbungsgespräch mit dem Pflegekinderdienst suchen. Das zukünftige gemeinsame Handeln besteht ihrem Verständnis nach darin, „miteinander zu reden“ und „im Gespräch zu bleiben“. Mit dieser Ausführung spricht sie die partnerschaftliche Ebene einer Zusammenarbeit an. Diese Vorgehensweise ist auch in schwierigen Zeiten angezeigt, die wiederum auch auf der Arbeitsebene gemeinsam behandelt wird („wo`s auch manchmal .. zu Krisen kommen wird“). Dabei ist ihre Fachlichkeit als Expertin im Bereich der Pflegekinderhilfe gefordert. Auf dieser Arbeitsebene besteht die Zusammenarbeit in einer intensiven Unterstützung („immer“) durch die Mitarbeiter im Bereich der Pflegekinderhilfe, deren Kollegen und andere Fachkräfte („wir stehen .. immer zur Verfügung“, „Hilfe von außen

können wir auch holen“). Letztgenannte Art der Zusammenarbeit wird von der Fachkraft Miller noch differenzierter ausgeführt. Sie geht dabei auf die Vorstellungen der Bewerber Fricke ein:

MA M: *„wird noch mal abgefragt, was wir eben auch schon besprochen haben, wie sie leben, wie sie sich das vorstellen, welche Kinder sie sich äh vorstellen könnten auch aufzunehmen .. (A#Z. 1061-10642).*

Das heißt, dass die Fachkraft Miller eine weitere Zusammenarbeit darin sieht, dass sie von den Bewerbern über persönliche Dinge informiert wird („wie Sie leben“) und über deren Überlegungen, die die Aufnahme eines Pflegekindes betreffen umfassend Kenntnis erhält („wie Sie leben .. wie Sie sich das vorstellen, welche Kinder Sie sich vorstellen“). Dieser kommunikative Prozess ist einseitig und erfolgt ausgehend von den Interessenten Fricke hin zu der Mitarbeiterin.

Darüber hinaus wird eine Zusammenarbeit als gegenseitige Willensbekundung gesehen. Diese findet dann auf der partnerschaftlichen Ebene statt und erfordert aktives Handeln der Bewerber (siehe Kapitel 3.1.1d). Andererseits erwartet die Mitarbeiterin, dass ein großer Teil der Prozesssteuerung und der (Fach-) Informationsvermittlung von ihr selbst ausgeht. Diese Handlungen erfolgen auf der Arbeitsebene:

MA M: *„jaa also .. Auswahl ist auch so, dass, dass wenn sie sich nach diesem Gespräch entscheiden würden, das wirklich zu machen, ehm wir noch mehrere Gespräche führen würden ..“ (A#Z.434-435).*

Damit verdeutlicht die Fachkraft Miller anhand der Beschreibung von organisatorischen Handlungsabläufen, wie sich ihrem Verständnis nach die Erwartungen an ein gemeinsames Gestalten im Pflegesetting an eine Pflegestelle äußern. Sie beschreibt dabei detailliert die vorhandenen Strukturen und mögliches Vorgehen:

MA M: *„ehm es ist dann so, dass ehm hier Mitarbeiter dafür da sind, sie also zu begleiten und zu beraten und auch die Kinder zu vermitteln ... ne, das heißt, wir kriegen 'ne Anfrage aus dem ASD, die Kollegen haben ein .. Kind, was wahrscheinlich nicht mehr zu Hause leben kann und ehm sagen uns Bescheid 'hier, wir brauchen eine Pflegefamilie' und wir fangen dann an zu gucken, wo würde dieses Kind hinpassen ..“ (A#Z. 468-475).*

So geht die Fachkraft Miller offenbar davon aus, dass sich eine Zusammenarbeit vorerst auf einer partnerschaftlichen Ebene anbietet („hier Mitarbeiter dafür da sind, Sie .. zu begleiten und zu beraten“). Gleichzeitig beruht das angesprochene gemeinsame Agieren auch auf direktiven Handlungen („wir kriegen `ne Anfrage“, „wir fangen dann an zu suchen, wo würde dieses Kind hinpassen“). Für beide Aufgaben ist fachliche Kompetenz erforderlich. Welche Handlungsmöglichkeit für derartige Aktionen genutzt wird, hängt offenbar von der praktizierten Art der Durchführung ab. Es kann aber angenommen werden, dass die Steuerung des Vorgehens eher einseitig getätigt wird. Das bedeutet, dass der Ablauf nicht einem gemeinsam entwickelten Plan unterliegt, sondern die Vorbereitung und Durchführung überwiegend im Pflegekinderdienst erfolgt.

Diese von der Fachkraft Miller formulierte Zusammenarbeit bei der Aufnahme eines Pflegekindes im Haushalt von Pflegepersonen betrifft gleichzeitig verschiedene oben benannte Ebenen. Darüber hinaus ist ihr eine derartige Kooperation so bedeutsam, dass sie wiederholt thematisiert wird:

MA M: *„Deshalb gucken wir schon drauf, ... wie das Kind rein passen würde, ob es überhaupt rein passen würde und .. eh ja das würden wir abklären und dann würden wir sie anfragen“* (A#Z. 500-506).

Nach Ansicht der Fachkraft Miller ist also davon auszugehen, dass sich die angesprochene Form des gemeinsamen Gestaltens einer Pflegestellenunterbringung als ein sich entwickelnder Prozess anzusehen ist. Dabei sind verschiedene Ebenen der Zusammenarbeit möglich mit jeweils unterschiedlichen Aufgaben und Entscheidungsfunktionen. Das sind bisher⁴⁷ die einseitige Steuerung durch die Fachkraft, die gegenseitige Willensbekundung und eine auf Partnerschaft zwischen den Gesprächsbeteiligten beruhenden Ebene.

Darüber hinaus weist die Fachkraft Miller wiederholt darauf hin, wie wichtig ihr das Gespräch als Handlungsinstrument einer Zusammenarbeit ist. Anhand von praktischen Beispielen in Verbindung mit Abläufen aus der Praxis beschreibt sie ihre Erwartungen an (potentielle) Pflegepersonen:

MA M: *„also, wenn sie Fragen haben, können sie auch jederzeit sich noch mal melden, ne eh .. ja äh wie gesagt Gespräche finden noch statt mit eh auch mit ihnen zu Haus bei ihnen auch dann noch mal einzeln also mit ihnen (zu FRAU F.) mit ihnen (zu HERRN F.) noch sprechen und wir würden da auch noch die Gelegenheit haben denk ich sicher Einzelheiten noch mal zu besprechen ..“* (A#Z. 950-954).

Mit diesen Ausführungen verdeutlicht die Fachkraft Miller, dass sie eine Zusammenarbeit mit zukünftigen Pflegeeltern als Unterstützung für die Interessenten ansieht. Dieser Support kann auf Wunsch der Bewerber erfolgen und hinterlässt vordergründig den Eindruck eines partnerschaftlichen Miteinanders. Zugleich schildert die Mitarbeiterin Miller, dass *„Gespräche geführt“* werden, also etwas gesteuert wird. Auch an dieser Stelle wird der Eindruck vermittelt, dass eine Zusammenarbeit auf gleicher Ebene und mit einer ausgeglichenen Verteilung der Steuerungsmöglichkeiten besteht. Dabei hat die Fachkraft Miller die Wortwahl sachlich und neutral gewählt. Zudem ist bei näherer Betrachtung eine einseitig vorgenommene Diskussionen über persönliche Belange der Bewerber zu erkennen. Diese ist nicht sofort in ihrer Vielschichtigkeit zu identifizieren. Gleichwohl ist dieses Einfordern und Agieren der Fachkraft Miller vorsichtig und sorgsam gestaltet, so dass von einer Tendenz in Richtung partizipatives Handeln auszugehen ist.

Es kann angenommen werden, dass im untersuchten Erstgespräch A die Fachkraft Miller von den potentiellen Pflegepersonen erwartet, dass diese eine Zusammenarbeit mit ihr anstreben.

⁴⁷ Der „direktive Eingriff“ als vierte Arbeitsebene zwischen den Gesprächsbeteiligten wird erst zu einem späteren Zeitpunkt durch die Fachkraft in das Gespräch eingebracht. Da diese Ebene aber bedeutsam für den Pflegeprozess ist, soll an dieser Stelle schon ein Hinweis gegeben werden (*„dass die Eltern noch das Sorgerecht haben ... und ... die Befugnis haben zu sagen, wo’s lang geht ...“*, A#Z. 601-610) (siehe Kapitel 1.2.2)

Diese Annahme zeigt sich auf mehreren Ebenen. Der Unterschied wird über die Möglichkeiten der persönlichen Gestaltung und Einflussnahme deutlich. Die Ausführungen deuten an, dass die Fachkraft Miller zwischen den verschiedenen Handlungsebenen wenig differenziert, obwohl sie beide Ebenen offensichtlich bewusst einsetzt. Ein Sinn, eine Absicht ist vorerst nicht zu erkennen.

Das bislang beschriebene Angebot an eine Zusammenarbeit mit den Pflegepersonen Fricke ist an dieser Stelle noch wenig überschaubar für das Bewerberpaar. Die Darstellungen werden aber nachvollziehbar, indem die Fachkraft Miller ihre Angaben mit Beispielen anreichert und weitere Details zur Aufnahme eines Pflegekindes beschreibt. Offenbar ist es für sie bedeutsam, dass die Interessenten sich derartige Situationen vorstellen können, um einen Handlungsrahmen für eigenes Gestalten während des Pflegesettings zu erhalten:

MA M: *„wie das Kind rein passen würde, ob es überhaupt rein passen würde und .. ehm ja das würden wir abklären und dann würden wir sie anfragen ... ob sie denn die Möglichkeit sehen, ne .. dann ehm, werden sie weiter von uns betreut es ist dann so, dass ehm die Eltern natürlich eingebunden werden müssen, von dem betreffenden Kind ... also da werden dann Besuche stattfinden ... Kontakte stattfinden“* (A#Z. 505-520).

Sie führt aus, nachdem Pflegeeltern einer Unterbringung in ihrer Familie zugestimmt haben („würden wir Sie anfragen“), sind diese in andere Entscheidungsprozesse weniger involviert („die Eltern eingebunden werden müssen ... Besuche .. Kontakte stattfinden“). Die Abfolge der verschiedenen Ebenen einer Zusammenarbeit ist in der Beschreibung kaum wahrnehmbar. Die Fachkraft Miller benennt in einer Reihe ihre Expertise, ihre Aufgabe der (partnerschaftliche) Begleitung von Pflegestellen und die Verfügung über die Gestaltung des Pflegeprozesses. Das bedeutet, dass sie von den Bewerbern Fricke erwartet, dass diese die Handlungsmodalitäten akzeptieren und mittragen. Vor dem Hintergrund der verschiedenen Ebenen des Gestaltens, die mit unterschiedlichen Steuerungsmöglichkeiten der Beteiligten ausgestattet sind, ist dies verwirrend. Denn dieses Vorgehen zieht für die Bewerber ungleiche Konsequenzen nach sich. Es enthält andere Positionierungen der Beteiligten zueinander und ist in den Auswirkungen divergent, weil es abweichende Entscheidungsmöglichkeiten bereithält.

Der Fachkraft Miller ist die Komplexität, die die verschiedenen Ebenen hervorrufen offenbar bewusst. Zumindest weiß sie um das mögliche Auslösen einer Unsicherheit bei den Bewerbern, denn sie geht im weiteren Gesprächsverlauf näher darauf ein. Das heißt, ihr ist bekannt, dass es verschiedene (und entscheidende) Abstufungen der Zusammenarbeit gibt, denn sie schildert deren Auswirkungen auf die Beteiligten:

MA M: *„wenn die Eltern es wollen, es ist ja .. so, .. dass die Eltern noch das Sorgerecht haben ... und auch während dieses, dieser ganzen Zeit & und die Kinder bei Ihnen dann sind ... auch noch eigentlich die Befugnis haben zu sagen, wo's lang geht, ne, also immer in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt, aber, das ist so der zweite Knackpunkt, da kommen wir (lacht) dann gleich noch mal ..“* (atmet tief) (A#Z. 601-612).

Die Fachkraft Miller beschreibt anhand eines Beispiels die Steuerungsmöglichkeiten, die leiblichen Eltern im Pflegeprozess zugestanden wird. Sie klärt damit über Einflussmöglichkeiten der leiblichen Eltern auf die Erziehung ihres leiblichen Kindes in der Pflegefamilie auf („*Eltern .. Sorgerecht haben ... und .. während .. dieser .. Zeit .. die Befugnis haben zu sagen, wo`s lang geht*“). Die Fachkraft Miller schränkt diese „*Befugnis*“ der Herkunftseltern leicht ein („*immer in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt*“), gibt aber gleichzeitig zu bedenken, dass dieses Recht für die weiteren Beteiligten eine Herausforderung darstellt („*Knackpunkt*“). Die Äußerungen werden von ihrem Auflachen und anschließenden tiefen Einatmen begleitet. Beides wirkt anspannungslösend. So kann angenommen werden, dass die Fachkraft Miller um die komplizierte Sachlage weiß. Sie spricht damit eine weitere Ebene der Zusammenarbeit an, die Angelegenheiten außerhalb einer Pflegefamilie betreffen und direkten Einfluss auf die Familie haben können, sogar als Eingriff bezeichnet werden können. Differenzierte Angaben dazu, wie sie sich die Zusammenarbeit unter diesen Umständen mit den Pflegepersonen vorstellt, werden nicht gegeben. Auf Grund der Erwartung an die Pflegeeltern, nämlich das Handeln der leiblichen Eltern zu akzeptieren, erhält diese Arbeitsebene Konturen. Das ist eine von äußeren Einflüssen abhängige Handlung, zu der die Fachkraft Miller keine Handlungskonzepte zur Verfügung stellt, sondern diese als zu akzeptierende Tatsachen darstellt. Ihre eigene Aufgabe sieht sie dabei als „*Puffer*“ (A#Z.641) „*in Zusammenarbeit*“ mit den leiblichen Eltern und den betreffenden Pflegepersonen. Ebenso wird ihre Position als „*dazwischen*“ (A#Z. 641) beschrieben.

Neben dieser als unstet und eher schwer zu identifizierenden Ebene der Zusammenarbeit betitelt die Fachkraft Miller das gemeinsame Agieren zwischen den Gesprächsbeteiligten wiederholt als Partnerschaft:

MA M: „*joa .. ansonsten Geschwister hatte ich schon erwähnt, also es ist natürlich auch wichtig, was ihre Kinder dazu sagen, ne und wie ihre Kinder damit umgehen können, wenn's da Schwierigkeiten geben sollte oder .. äh wir sind da immer Ansprechpartner auch, ne ..*“ (A#Z. 749-752).

Diese von der Fachkraft Miller formulierte Zusammenarbeit auf Augenhöhe zeichnet sich durch (einseitige) Unterstützung an die Pflegefamilie aus, als „*natürliche*“ und einseitige „*Hilfestellung*“. Andererseits wird den Gesprächsbeteiligten angeboten, dass Lösungsmöglichkeiten in einem Prozess entwickelt werden:

FRAU F: „*hm, könnt ich mir vorstellen (Sonderpflege: Anm. A.K.), natürlich mit Option, wenn ehm das meine Kinder da nicht also, also immer natürlich mit Option oder dann halt Hilfestellung*“, ... MA M: *mhm,.. ja Hilfestellung .. würden sie natürlich von uns bekommen ... und natürlich diese Gruppen*“ (A#Z. 897-908).

Diese Aussagen bedeuten für eine Zusammenarbeit, dass diese vordergründig auf partnerschaftlicher Ebene stattfindet. Da die Fachkraft Miller aber gleichzeitig als Expertin angesprochen ist, verschieben sich die Ebenen des gemeinsamen Handelns und damit die Positionen zueinander. Ein kollektives Miteinander bleibt aber bestehen.

Abweichend von der Beschreibung der institutionell und Struktur bedingten Ebene gibt die

Fachkraft Miller inhaltliche Vorstellungen an, wie eine Zusammenarbeit mit den potentiellen Pflegeeltern ihrer Ansicht nach ausgestaltet ist. Diese bewegen sich in einem Bereich, in dem die Fachkraft sich für eine angemessene emotionale Stabilität der Pflegeelternbewerber zuständig empfindet.

MA M: *„okay, gut und (lacht) wie ist das Gefühl?“*, FRAU F: *„gut“*, MA M: (lacht) *„abgeschreckt oder nich“*, FRAU F: *„nee!“* (kopfschütteln), HERR F: *„gar nich“*, MA M: *„na ja doch, manche finden das dann nicht so ganz so so’n ..“* (A #Z. 1153-1163).

Gleichzeitig kann angenommen werden, dass die Fachkraft Miller mit dieser Anfrage eine Rückmeldung zu ihren Angaben über die Ausführungen zu Pflegearrangements erbittet. Darüber hinaus ist ihr ein positives Bild für die gemeinsame Arbeit über ein Pflegearrangement wichtig, wie ein *„gutes Gefühl“* am Ende des Erstgesprächs. Ihr ist jedoch bewusst, dass sie die Bewerber mit ihren Ausführungen überrascht hat (*„abgeschreckt“*): Sie geht davon aus, dass diese vor dem Treffen andere Vorstellungen hatten. Obwohl HERR und FRAU Fricke dies verneinen, beharrt sie auf ihrer Ansicht und zieht ihre Erfahrung als Referenz heran (*„doch manche finden das .. nich ganz so“*). Sie wiederholt diese Sichtweise, weil es ihr offenbar wichtig erscheint, dass die Bewerber Fricke ihren individuellen, emotionalen Zustand wahrnehmen:

MA M: *„na ja doch, manche finden das dann nicht so ganz so ... wollen mehr über die Kinder hören, ... wie schwierig die auch sind, das ist manchmal für einige dann doch 'n bisschen ..“* (A#Z. 1163-1171).

Dabei erklärt sie ihre Haltung (*„wollen mehr über die Kinder hören“*). Anschließend bestätigt sie, dass sie positive Bedingungen für das gemeinsame Treffen vorhalten oder schaffen wollte aber gleichzeitig um die negative Wirkung weiß:

MA M: *„wir wollen sie ja auch nicht abschrecken ... das wollt ich jetzt das wollt ich jetzt nicht“* (A:Z. 1196-1200).

Insgesamt erwartet die Fachkraft Miller eine partnerschaftliche Zusammenarbeit in einem informativen Austausch mit den Bewerbern Fricke. Dabei favorisiert sie offenbar ein partizipatives Vorgehen mit den Interessenten. Dies wird deutlich, weil sie den diesbezüglichen Umgang miteinander mehrfach anbietet und stark hervorhebt. Dabei stellt sie sich dem Bewerberpaar Fricke als Expertin und zusätzlich als Support in schwierigen Situationen zur Verfügung. So erfolgt das Angebot für alle Fragen, die eine Pflegestellenunterbringung und deren Beteiligte betreffen. Gleichzeitig zeichnet sich dieses gemeinsame Handeln durch weitere Ebenen der Interaktion aus. Die Mitarbeiterin sieht die diesbezüglichen Umstände kritisch (*„Knackpunkte“*, A#Z. 526). Sie unterscheiden sich vor allem darin, dass aus veränderten Sachlagen, die sich auf Grund der Rahmenbedingungen im Pflegesetting ergeben, andere Verantwortlichkeiten resultieren. Dies betrifft besonders die Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und hat Auswirkungen auf die eigene Steuerungshoheit von Pflegepersonen bis hin zur eigenen innerfamiliären Planung und Gestaltung in der Bewerberfamilie.

Zusätzlich zeichnen sich für die Fachkräfte in Gespräch A die Abgrenzungen offenbar als

kompliziert ab, weil sie die Schnittstellen der Ebenen zueinander nicht immer klar voneinander trennt und diese fließend gestaltet. Diese Unebenheit, die sich als Unschärfe darstellt, führt dazu, dass der Maßstab im Sinne einer Richtschnur für ein gemeinsames Vorgehen im Pflegeprozess sich an den Vorstellungen der Fachkraft orientiert. Zugleich ist die angestrebte Zusammenarbeit abhängig davon, auf welcher Handlungsebene sich die Beteiligten befinden.

Obwohl die Fachkraft sich dieser Umstände bewusst ist, legt sie diese nicht offen und spricht sie nur indirekt an. Vor dem Hintergrund der geringen Selbststeuerungsmöglichkeiten im pflegefamilialen Alltagsgeschehen offeriert die Fachkraft ein verstärktes Unterstützungsangebot („*wir stehen dann auch immer zur Verfügung*“, A#Z. 1419). Es ist davon auszugehen, dass die Übersteigerung auf der einen Seite eine Balance zu einschränkenden Handlungsmöglichkeiten auf der anderen Seite herstellen soll. Das heißt, der geringen Gestaltungshoheit wird ein hohes Maß an Unterstützung als ausgleichendes Element entgegengesetzt.

Die Erwartungen der Fachkraft Just **in Gespräch C** an eine Form des Umgangs mit zukünftigen Pflegepersonen teilt diese in vielfältiger Weise mit. Zum besseren Verständnis sind die in Gespräch A benannten Ebenen weiter unterteilt in Eigenschaften. Das sind

- Informationsweitergabe und Informationsaustausch
- Akzeptanz der organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen durch die Pflegestellenbewerber
- Akzeptanz eines Führungsanspruchs der Mitarbeiter
- Unterstützung, Begleitung für und Intervention bei Pflegepersonen durch die Mitarbeiterin

Da das Gespräch vor dem Hintergrund erfolgt, dass die Bewerber Interesse an der Aufnahme eines Pflegekindes bekundet haben, geht die Fachkraft Just offensichtlich davon aus, dass diese „*Informationen*“ von ihr erhalten wollen, die sie in ihrem Vorhaben, Pflegeeltern zu werden, voranbringen. Sie rückversichert sich dazu bei ihren Gesprächspartnern:

MA J: „... und Sie möchten sich ähh erkundigen, ne nach der Möglichkeit, Pflegekinder aufzunehmen ... wass möchten sie wissen, soll ich Ihnen erstma Allgemeines erzählen?“ (C#Z. 27-32).

Die Fachkraft Just ist damit der Ansicht, dass die Bewerber „*etwas wissen*“ wollen, eine Inpflegenahme betreffend. Dieses Wissen können die Interessenten den Vorstellungen von Frau Just zufolge bei ihr erhalten („*soll ich .. erzählen*“). Das heißt die Fachkraft Just macht eine erste Andeutung zu einem von ihr erwarteten gemeinsamen Vorgehen. Sie sieht dies vorerst in einer Weitergabe von Informationen über Pflegekinder („*Möglichkeit, Pflegekinder aufnehmen ... Allgemeines*“). Gleichzeitig begibt sie sich damit in den Status einer Expertin, die fachliches Wissen vermittelt.

Im weiteren Verlauf geht die Fachkraft Just darauf ein, welche Inhalte eine diesbezügliche Besprechung haben könnte. Das sind nach dem von ihr genannten Beispiel prekäre Situationen, in denen sich die Pflegepersonen befinden können:

MA J: „*was macht man auch wenn man an seine Grenzen kommt ... Dann is es so, wenn Sie ein Pflegekind haben da müssen wa auch drüber sprechen*“ (C#Z. 331-332).

Auch an dieser Stelle gibt die Fachkraft an, dass sie eine *Informationsvermittlung* oder –weitergabe vorsieht, wenn die Pflegeeltern sie um Rat bitten, weil diese selbst nicht über entsprechende Lösungsmöglichkeiten für erzieherisches Handeln verfügen („*was macht man .. wenn man an seine Grenzen kommt?*“). Zusätzlich gibt sie mit ihrer Einschätzung zu derartigen Sachlagen an, dass sie über hilfreiches Wissen als Fachfrau unterstützend mitwirken wird.

Die Fachkraft Just sieht darüber hinaus einen Kommunikationsbedarf das Pflegekind betreffend zwischen ihr und den Pflegepersonen. Hier bleibt die Aussage vorerst unpräzise, welche Bereiche beim Pflegekind gemeint sein könnten. Gleichzeitig betrifft dies nicht den Bereich der Erziehungsaufgabe und –verantwortung, sondern Angelegenheiten im direkten Umfeld des Pflegekindes, wie das Auskommen mit den leiblichen Eltern:

MA J: „*wir ham auch schwierige Herkunftseltern ... und das muss man natürlich Ihnen denn noch alles sagen und m Ihnen besprechen*“ (C#Z. 346-351).

An dieser Stelle besteht der Austausch darin, dass die Mitarbeiterin Just problematische Sachverhalte für besprechungswürdig hält („*schwierige Herkunftseltern*“). Diese Umstände werden von ihr nicht sofort erörtert, sondern sollen zu einem späteren Zeitpunkt („*dann*“) angesprochen werden, der offensichtlich passender erscheint, was die Inhalte betrifft. Das Diskutieren derartiger Sachverhalte scheint für sie dabei selbstverständlich zu sein („*natürlich*“). Dabei lässt sie offen, um welche Art von Besprechung es sich handelt: ob ein Austausch gemeint, eine Diskussion, eine Beratung oder direktives Vorgehen von ihr angedacht sind.

Ein Hinweis auf ihre Ansichten, wie der Informationsaustausch ausgestaltet werden soll, zumindest in Angelegenheiten die Pflegeeltern betreffen, wird anhand folgender Äußerung verdeutlicht:

MA J: „*... wenn Sie hierhin kommen und die Fragen stellen äh auch die eigene Motivation wie sieht es aus was kann es für Probleme geben*“ (C#Z. 223-224).

Das heißt, die von der Fachkraft Just ausgegebenen Informationen nehmen nur eine Richtung ein, nämlich, von der Mitarbeiterin Just zu den Pflegepersonen. Darüber hinaus bietet die Fachkraft inhaltlich den Bewerbern an, dass sie behilflich ist, wenn die Interessenten verschiedene Dinge für sich klären wollen („*wenn sie hier hin kommen*“). Nach ihrem Verständnis benötigen die Bewerber bei verschiedenen reflexiven Überlegungen ihre fachliche Unterstützung. Dabei kann es sich z.B. um das Hinterfragen zur Aufnahme von Pflegekindern handeln („*eigene Motivation*“).

Die Inhalte derartiger Gespräche erhalten nach Ansicht der Fachkraft Just erst ihre Relevanz mit dem Eintritt in den Prozess, ein Pflegekind aufzunehmen („*was kann es für Probleme geben?*“). Das heißt, die Mitarbeiterin „*bespricht*“ mit den Pflegeeltern Sachverhalte, die sich auf in der Zukunft liegende Schwierigkeiten bei Pflegekindern begrenzen. Sie agiert damit

einerseits als Fachkraft auf der Experten-Laien-Ebene und andererseits auf der Arbeitsebene, die in krisenhaften Situationen von ihr als Angebot bereitgehalten wird. Dabei halten sich die aufgeführten Beispiele im Bereich von kritischen und problembehafteten Gegebenheiten auf. Sie beschreibt dabei überwiegend prekäre Lebensumstände von leiblichen Eltern und ihren Kindern.

Diese Form der Informationsweitergabe ist aus ihrer Perspektive offenbar erforderlich, weil die Fachkraft davon ausgeht, dass eine Inpflegenahme immer mit problembehafteten Sachverhalten und Personen einher geht. Derartiges kann ein Pflegearrangement schnell überfordern.

In welcher Form die Fachkraft ihre Informationsweitergabe nutzt, unterliegt ihrer Steuerung. Sie bestimmt die Menge („*ganzer Packen, den ich ihnen .. erzählt hab*“, C#Z. 1096) und die Intensität der Informationsweitergabe („*ich würde sagen .. lassen sie auf sich wirken*“, C#Z. 1092). Darüber hinaus obliegt es ihrer Überlegung, welchen Zuschnitt die Übermittlung erhält. Dieser kann z.B. „*häppchenweise*“ (C#Z. 1187) erfolgen. Auch damit bestimmt sie Ablauf, Inhalt und zeitliche Verfügbarkeit und steuert den gemeinsamen Prozess.

So kann gesagt werden, dass das Vorgehen der Fachkraft Just ihrerseits als Erwartung an eine Zusammenarbeit mit den betreffenden Pflegeelternbewerbern darauf hinweist, dass es sich nicht um ein wechselseitiges Agieren handelt. Die Wortwahl ist von der Fachkraft zwar überwiegend neutral gewählt und lässt vordergründig einen gegenseitigen Austausch vermuten („*sagen, klären, besprechen, erkundigen*“). Die nähere Betrachtung zeigt aber, dass es sich nicht um ein Wechselspiel handelt sondern um einen einseitigen und steuernden Input durch die Fachkraft und damit eine von ihr gewünschte Mitteilung an spezifischen Nachrichten an die Bewerber. Damit versteht sie ihre Botschaft als eine Informationsweitergabe, die verbunden ist mit einer einseitigen Steuerung durch die Fachkraft. Das zeigt sich nicht als gemeinsam gestaltetes Agieren der beteiligten Personen, denn es scheint für die Fachkraft nicht von Interesse, dass die sich bewerbenden Akteure selbständig eingeben.

Darüber hinaus erhebt die Fachkraft Just durchaus einen Anspruch an aktives Handeln durch die Gesprächspartner. So erwartet sie eine Rückmeldung von den potenziellen Pflegeeltern über deren persönliche Fähigkeiten und Wünsche Auskunft zu geben. Diese bezieht sich auf eine Entscheidung für oder gegen ein bestimmtes Pflegekind. Nach deren Preisgabe unterliegen diesbezügliche Aussagen entweder einer Bewertung seitens der Fachkraft oder auch einer Absprache über eine weitere Vorgehensweise:

MA J: „*ne also ich kann ja sagen 'so und so, das könnte passen' aber es kann ja auch sein, dass man (die Pflegeeltern: Anm. A.K.) sagt .. 'das können wir uns nicht vorstellen' ... wobei ich eher so jemand bin, der sagt: lieber sagen 'eher nein' anstatt dass man sagt 'ach ich mach ma eben und ich trau mir das alles zu' und dann is es lieber besser wenn man sagt 'also das .. bis hier hin ne also das geht und das andere geht nich ...'*“ (C#Z. 364-371).

So konstruiert die Fachkraft Just eine Gesprächssituation, bei der sie sich mit den potenziellen Pflegeeltern nicht einig ist, die Aufnahmeentscheidung eines Kindes betreffend („*ich .. sag..*

das könnte passen .. man sagt .. das können wir uns nicht vorstellen“). Dabei spricht sie indirekt auch über eine mögliche Strategie, die sich potentielle Pflegeeltern aneignen können, um sich in eine für sie vorteilhafte Position zu bringen, die sie bei der Aufnahme eines fremden Kindes gegenüber der entscheidenden Fachkraft begünstigt (*„lieber sagen 'eher nein' anstatt dass man sagt 'ach ich mach ma eben und ich trau mir das alles zu'“*).

Offenbar zum besseren Verständnis argumentiert sie aus der Position von Pflegeeltern, welches Beurteilungskriterium sie an deren Stelle favorisieren würde (*„lieber eher nein sagen .. anstatt trau mir das alles zu“*). Mit dieser Einlassung betont sie, dass sie ein vorsichtiges und zurückhaltendes Vorgehen für Pflegepersonen als angemessen ansieht und entsprechend steuert. Ohne selbst konkrete Sachverhalte zu benennen, also einer allgemeinen Argumentation folgend, gibt sie darüber hinaus die Empfehlung, dass Pflegestellenbewerber eine persönliche Beurteilung mit einer Rahmensetzung vornehmen sollten. Eine derartige Vorgehensweise, so ihre Aussagen, würde von ihr zumindest nicht nachteilig ausgelegt werden (*„bis hier hin .. das geht und das andere geht nicht“*).

So ist es nach Vorstellung der Fachkraft Just von Vorteil, wenn Pflegepersonen sorgsam eine Entscheidung treffen. Ihre persönliche Ansicht dient der Fachkraft dabei als Referenz. An dieser Stelle kann davon ausgegangen werden, dass sich die Fachkraft in der Verantwortung der Expertin empfindet, Pflegeeltern bei der Entscheidung für oder gegen ein Pflegekind zu unterstützen. Sie zeigt dabei einen möglichen (unklaren) Handlungsspielraum auf, den sie zu gewähren bereit ist.

Die Vorgehensweise ist auch an dieser Stelle als einseitige Informationsweitergabe anzusehen. Sie beruht auf Experten- und Handlungswissen, wird beherrschend gestaltet und bezieht die Gesprächsteilnehmern überwiegend passiv ein.

Zusammenfassend zeigt dieser Teilaspekt der Analyse auf, dass die Mitarbeiterin Just davon ausgeht, dass die Pflegepersonen sich bei ihr als Fachkraft aktiv Unterstützung einholen. Sie ist der Ansicht, dass Unterbringungen für Pflegepersonen gehäuft mit krisenhaften Lebensumständen zusammenhängen, die diese an ihre „Grenzen“ bringen. Derartige Schwierigkeiten, die sie ebenso verstärkt bei den Pflegekindern und deren leiblichen Eltern verortet, sind so herausfordernd, dass die Pflegeeltern den damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben allein nicht gewachsen sind. Nach Ansicht der Fachkraft benötigen diese fachliche Hilfe und Führung.

Von den Pflegepersonen wird ein aktives Agieren nur erwartet, wenn es um die Entscheidung geht, Pflegestelle zu werden und ein Entschluss zu treffen ist für oder gegen die Aufnahme eines bestimmten Kindes. Die darüber hinaus reichenden zu kommunizierenden Prozesse stellen sich als einseitige Informationsvermittlung dar. Diese Vorgehensweise zeigt sich bspw. in der Eingangsphase des Gesprächs, als die Fachkraft Just die Bewerbungsunterlagen einfordert (s.u.; siehe Kapitel 3.1.1b). Auch dabei handelt es sich nicht um einen Austausch an Informationen mit den Gesprächsteilnehmern, sondern um ein einseitiges Anmahnen (*„wir machen hier eine Überprüfung“*, C#Z. 47).

Neben diesen eindimensionalen Abläufen und Aufgaben in der Zusammenarbeit überrascht eine Offerte, die die Beteiligten auf gleicher Ebene sieht und ein gemeinsames Gestalten für sinnvoll erachtet. Dazu listet die Fachkraft Just vorerst mögliche und von ihr konstruierte Äußerlichkeiten und Problemlagen von Pflegekindern auf, um dann auf ein (partnerschaftliches) Unterstützungsangebot einzugehen:

MA J: *„Kind mit ausländischer Staatsangehörigkeit, Kind anderer Hautfarbe, Kind mit Verhaltensauffälligkeiten, zum Beispiel Konzentrationsschwäche, motorische Unruhe, Aggression ... ein Kind mit 'ner Lernbehinderung ne ...dann geistige Behinderung, dann Kind mit Sprache und Sehbehinderung, dann ungeklärte, gesundheitliche Risiken, also es gibt ja kleine Kinder, die ham ne, also äh ganz 'ne Mangelgeburt, Frühgeburt, mögliche Genschäden, Kind mit 'ner chronischen Krankheit, also damit setzen Sie sich aber aus'nander ich sach das ma so ... 'n Kind mit 'ner lebensverkürzenden Diagnose, ja also was ich auch so sehe ist ehm, als Jugendamt ich seh nich, also ich sehe Sie als ehm .. Gleichgestellte Sie sind ja Mitarbeiter dann des Jugendamtes wenn Sie Pflegegeld bekommen und ein Kind aufnehmen und wir arbeiten auf Augenhöhe, wobei, das darf ich natürlich nich vergessen, dass wir auch ein' Schutzauftrach haben“* (C#Z. 284-316).

Die Fachkraft spricht eine Vielzahl (15!) von außergewöhnlichen Umständen an, die Pflegekinder aus ihren vormals prekären Lebensverhältnissen in eine Pflegestelle mitbringen können und die Auswirkungen auf die familiären Umstände und die Erziehungsgestaltung durch Pflegeeltern haben können. Dabei benennt sie ausschließlich Kriterien, die dem Verständnis der Fachkraft Just nach eine Unterbringung und die Gestaltung des Alltags mit den Pflegekindern erschweren (*„Kind mit ausländischer Staatsangehörigkeit .. Verhaltensauffälligkeiten, Konzentrationsschwäche ...“*). Es ist der Fachkraft offensichtlich wichtig, den Bewerbern ein breites Maß an diesbezüglichen Variationen mitzuteilen, denn allein die Anzahl der aufgelisteten Merkmale überfordert die Bewerber Otto (HERR O: *„das macht im ersten Augenblick Angst .. sehr viel Angst“*, C#Z. 302). Es kann aber auch sein, dass sie diese intensive Aufzählung gezielt einsetzt, um die möglichen Belastungen während einer Unterbringung zu verdeutlichen. Sie gibt damit einen Hinweis darauf, dass die Aufgabe an einem Pflegekind ihrer Ansicht nach nicht einfach zu bewältigen ist und dass die Anforderungen für Pflegepersonen und ihren Familienverband immer auch eine persönliche Herausforderung darstellen.

Sollten die Bewerber sich dieser Anstrengung stellen und diese anspruchsvolle Bewältigung auf sich nehmen, wird ihnen von der Fachkraft eine (fast) ebenbürtige Position im Pflegearrangement in Aussicht gestellt (*„Gleichgestellte“*). Denn vor dem Hintergrund dieser belastenden Elemente eines Pflegesettings, erscheint es der Fachkraft offenbar wichtig, anschließend den Pflegeeltern eine Zusammenarbeit anzubieten, die auf gleicher Ebene erfolgt (*„wir arbeiten auf Augenhöhe“*). Der Maßstab ist offenbar sie selbst. Damit erwartet sie, dass ihr Niveau als Richtschnur dient. Dies steht aber dem vormaligen Einfordern und Anmahnen, sowie der einseitigen Informationsweitergabe entgegen. Offenbar ist diese letztgenannte Form des miteinander Arbeitens aber ebenso angezeigt, denn die Fachkraft Just

wiederholt ihre Vorstellungen dazu in ähnlichem Maß, wie sie vorab die einseitige Beanspruchung vertreten hat. Bevor jedoch die Widersprüchlichkeit dieser Aussagen betrachtet wird, soll hier vorerst die auf partnerschaftliches Agieren gestützte Zusammenarbeit zwischen den Gesprächsbeteiligten diskutiert werden.

Die Fachkraft Just beschreibt ihre Vorstellungen über eine Zusammenarbeit mit potentiellen Pflegeeltern auch als einladend, partnerschaftlich und kollegial („Mitarbeiter des Jugendamtes“). Sie begreift diese gemeinsamen Situationen des „Arbeitens“ als ein partnerschaftliches Handeln („Gleichgestellte“, „auf Augenhöhe“) bei dem Experten sich miteinander austauschen („Sie sind ja Mitarbeiter dann des Jugendamtes“). Damit geht sie davon aus, dass Pflegepersonen über ähnliche Handlungskompetenzen verfügen, gleiche Zugänge und Privilegien haben wie sie als Mitarbeiterin im Pflegekinderdienst. Lediglich die hoheitliche Aufgabe des Kinderschutzes nimmt sie bei dieser Gestaltung aus („Schutzauftrag“)⁴⁸.

Bei der Beschreibung eines offenbar regelhaften Handelns wird deutlich, dass die Fachkraft Just ein gemeinsam Vorgehen mit den Pflegeeltern (-bewerbern) ansteuert, denn bei diesem Verfahren betitelt sie die beteiligten Akteure als „wir“. Dieses Agieren ist im Sinne eines gemeinsamen Handelns unter Führung der Fachkraft zu verstehen:

MA J: *„dann erarbeiten wir ein Profil ... und mit diesem Profil gucken wa einfach, was könnt da reinpassen (welches Pflegekind: Anm. A.K.) ne bei Ihnen, was könnten Sie sich vorstellen und das erarbeiten wir, besprechen wir, also auch, wo sind die eigenen Bedenken, wo sind die eigenen Sorgen, ne, dass sind dann so persönliche Dinge, die man dann auch hat“* (C#Z. 273-280).

Die Fachkraft erwartet also, dass sie zusammen mit den Pflegeelternbewerbern deren Eignung zur Aufnahme eines Pflegekindes vorbereitet („erarbeiten wir ein Profil“, „gucken .. was könnte da reinpassen“). Offensichtlich stellt sie sich an dieser Stelle ein Agieren vor, das transparent und intensiv erfolgt („besprechen wir ..eigene Bedenken .. eigene Sorgen ..so persönliche Dinge“). Das Vorgehen wird als gemeinsames Arbeiten beschrieben, bei dem vertraute Sachverhalte der Bewerber besprochen werden. Dieses gemeinsame Gestalten soll nach ihren Ausführungen in gegenseitigem Einvernehmen ermöglicht werden. In der Folge führt dieses Miteinander dazu, dass potentielle Pflegeeltern ihre notwendigen Kompetenzen anreichern, um den Status der Eignung als offizielle Pflegestelle zu erhalten. Anschließend dient diese Vorbereitung und Entwicklung als Grundlage für zukünftige Pflegeverhältnisse. Diese kooperativen Aufgaben sind nach Ansicht der Fachkraft in einem partnerschaftlichen Umgang miteinander zu erreichen. Sie verlässt damit ihre bisherige Argumentationslinie, die sie als Expertin darstellt, die Vorgaben für Abläufe macht und unterstützt ihr Angebot zum Umgang „auf Augenhöhe“.

Diese Vorstellungen der Fachkraft Just sind nicht mit dem Widerspruch zwischen den Aufgaben kommunalen Aufsicht (Schutzauftrag: §§ 8, 8a SGB VIII) und sozialpädagogischer Arbeit (Beratung: § 37, Satz 2, SGB VIII) zu verwechseln. Dieses Tätigkeitsfeld, das

⁴⁸ Zur Besonderheit der Thematik Kinderschutz siehe auch Kapitel 1.1.3 und 1.2.2

unterschiedliche Positionierungen der Beteiligten zueinander definiert, ist allenfalls Auslöser für eine derartige Haltung, nicht aber ein Grund für obige Erklärungen. Die Ausführungen der Fachkraft beschreiben die Handlungsabläufe und die dabei zugewiesenen Aufgaben, die außerhalb der Garantenstellung der Mitarbeiterin gegenüber (Pfleger-) Kindern steht. Es betrifft also nur am Rande das Thema Kindeswohlgefährdung. Die Mitarbeiterin spricht verstärkt aus der eingenommenen Position der sozialpädagogischen Beraterin und welche Erwartungen sie in diesem Kontext an die Pflegestellenbewerber hat.

So ist davon auszugehen, dass die konträren Angaben der Mitarbeiterin die verschiedenen und ungenügenden Ansprüche der gesetzlichen Aufgaben für Pflegearrangements verdeutlichen, die gleichzeitig im Zusammenhang stehen mit pädagogischem Handeln. Ein weiterer Hinweis ist, dass die Fachkraft Just sich nicht positioniert zwischen den beiden Positionen („*man muss gucken und so weiter*“, C#Z. 119), sodass die Vorstellungen über eine Zusammenarbeit an dieser Stelle im Ungefähren verbleiben. Das heißt, die Fachkraft ist sich offenbar bewusst dass an ihre Aufgabe Forderungen bestehen, die schwerlich auszuführen und eher unerfüllbar sind. Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass die Mitarbeiterin mit konkreten Angaben zurückhaltend agiert. Gleichzeitig führt diese vage Beschreibung bei den Pflegestellenbewerbern dazu, dass Begrenzungen nicht wahrgenommen werden können und damit Unsicherheiten entstehen oder bestehende Verunsicherungen nicht ausgeräumt werden.

So werden die Vorstellungen über eine potentielle Zusammenarbeit zwischen den Gesprächsbeteiligten von der Fachkraft Just sowohl als einseitige Weitergabe an Informationen als auch als Austausch der Beteiligten oder als gemeinsames und konstruierendes Gestalten beschrieben. Dabei sieht sie sich vorerst als Expertin im Pflegesetting, schließt aber nicht aus, dass Pflegepersonen sich ebenso dahin entwickeln. Diese Vorgehensweise steht den weiter oben beschriebenen Vorstellungen von Frau Just zum Umgang miteinander entgegen, denn sie geht davon aus, dass sie Pflegepersonen einerseits anzuleiten (zu leiten) hat und andererseits mit ihnen „*auf Augenhöhe*“ arbeiten möchte.⁴⁹

Die teilweise sich widersprechenden Äußerungen verdeutlichen ein Dilemma. Es besteht darin, dass die Fachkraft Just sich ihrer Rolle - und damit verbunden der Rolle der Bewerber - im Unklaren ist. Vor dem Hintergrund der im konzeptionellen Teil dargelegten unbestimmten Rahmenbedingungen und ebenso des anhaltenden Fachdiskurses um eine Präzisierung der Pflegefamilie kann angenommen werden, dass diese tatsächlich verstärkt unscharf sind (siehe Kapitel 1.3.1 und 1.3.2). Gleichwohl erhebt die Fachkraft Just den Anspruch, dass sie in der wenig transparenten Gemengelage die Führung übernimmt. Unter den genannten Umständen kann diese Forderung nicht nur als eine willkommene, sondern als notwendige Konstante angesehen werden.

⁴⁹ Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle auf den Schutzauftrag und die damit verbundene Garantenstellung von Mitarbeitern in einer diesbezüglichen Position hingewiesen (§§8, 8a SGB VIII). Dieses Merkmal ist für die Aufgabenwahrnehmung bedeutsam, spielt aber bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Zusammenarbeit eine nur untergeordnete Rolle. Dies Phänomen soll daher in der vorliegenden Untersuchung nicht näher ausgeführt werden.

Neben diesem für Außenstehende verwirrend anmutenden Standpunkt, gibt die Fachkraft Just an, dass weitere Bedingungen für die Aufnahme eines Pflegekindes bestehen. Diese sind nicht verhandelbar. Sie ordnen sich ihrer Ansicht nach einem bestehenden Handlungsrahmen unter. Derartige Begrenzungen, die *organisatorische und strukturelle Rahmensetzungen* beinhalten, sind dem Verständnis der Fachkraft nach nicht veränderbar. Das bedeutet, es besteht ein starres Konzept über Handlungsabläufe. Diese betreffen auch ein gemeinsames Tätig sein in Vorbereitung und Ausführung einer Inpflegenahme.

So werden z.B. folgende Bedingungen dazu aufgeführt:

MA J: *„ja, also das heißt ehm wir machen hier eine Überprüfung also Voraussetzungen .. ähh das bedeutet wir ehm würden Ihnen so ein' Fragebogen geben für Pflegeelternbewerber .. ehm dass Sie sich auch noch mal in diesem ganzen Zusammenhang auch mit ähh, .. informieren, was is 'n Pflegekind, wie schwierig is das 'ne & was gibt es an Schwierigkeiten, äh wie sind die Problematiken, wie unterschiedlich und so weiter und so fort.. „ (C#Z. 43-50).*

Die Fachkraft Just betont, dass von Seiten der Mitarbeiter des Pflegekinderdienstes oder des Jugendamtes („wir“) eine „Überprüfung“ der Pflegeelternbewerber erfolgt. Das bedeutet, dass ein Handlungsrahmen vorhanden ist, der vorerst von den Bewerbern durchlaufen werden muss. Dieser ist an Kriterien gebunden, die zu erfüllen sind, um als Pflegeeltern offiziell anerkannt zu werden („Voraussetzungen“). Anschließend erfolgt eine diesbezügliche Abfrage bei den Bewerbern („Fragebogen“).

Gleichzeitig versteht die Fachkraft besagten Ablauf auch als „Information“ für die Interessenten, der sich inhaltlich mit einem Pflegekind und dessen Problematiken beschäftigen („*was is'n Pflegekind, wie schwierig .. Schwierigkeiten .. Problematiken ...*“). Mit ihrer Wortwahl lässt die Fachkraft Just an dieser Stelle keinen Handlungsspielraum für die Beteiligten erkennen. Ihrer Ansicht nach kommt es dabei nicht in Betracht, etwas zusammen zu entwickeln oder auszuhandeln. Das heißt, ihre Überlegungen zur Zusammenarbeit mit den Pflegestellenbewerbern deuten wenig auf ein partnerschaftliches Agieren hin, sondern auf ein (an-) leitendes Handeln. Darauf weisen auch folgende Aussagen hin, die sich auf das Einholen der Unterlagen beziehen:

MA J: *„also diese Geschichten was habn Sie für Erziehungsvorstellungen, also das steht hier (Fragebogen für Pflegeelternbewerber: Anm. A.K.) auch drin, also dieses Ganze bräuchten wir dann auch ... und .. dann würden wir das so machen, dass .. ich mir das dann angucke wenn die Unterlagen, die müssen ja zusammen sein (C#Z. 182-188).*

So gehört der Ablauf eines Bewerbungsprozesses in ihren Zuständigkeitsbereich. Es sind dabei keine Hinweise sichtbar, die den Verlauf von Seiten der Interessenten bestimmbar oder beeinflussbar halten. Die Wahl des Konjunktivs, bei der Darlegung, welche Unterlagen und welche Inhalte gefordert werden, deutet nicht auf eine Unklarheit ihrerseits oder auf eine Wahlmöglichkeit der Bewerber bei den geforderten Unterlagen hin. Es ist vielmehr zu vermuten, dass die Fachkraft ihre Wortwahl daran ausrichtet, sich über die Entscheidung der Bewerber zugunsten der Aufnahme eines Pflegekindes noch nicht sicher zu sein. Damit ist

vermutlich gemeint, der Vorbereitungsprozess könnte jederzeit unterbrochen und in der Folge die Bewerbung abgelehnt werden.

Während also die Fachkraft die Rahmenbedingungen konkret aufzeigt, ist sie bei der Beschreibung ihrer (sozialpädagogischen) Aufgaben weniger präzise („*was haben Sie für Erziehungsvorstellungen*“; „*ich mir die Unterlagen angucke*“). So ist nicht nachzuvollziehen, ob und welchen Maßstab sie „*Unterlagen*“ beurteilt oder ob und welche Aktionen die Pflegeelternbewerber einbringen können, um sich für ein Pflegekind zu empfehlen. Es bestehen somit nach Ansicht der Mitarbeiterin starre Muster für die Rahmenbedingungen im Vorgehen der Bewerbung und unscharfe Bedingungen für pädagogische Abläufe. Trotzdem werden beide Verfahren als nicht verhandelbar angemahnt.

Für eine Zusammenarbeit deuten damit die Absichten der Fachkraft einerseits darauf hin, dass diese ein gemeinsames Handeln als Kontakt miteinander begreift, also als Verbindung der beteiligten Akteure, als eine notwendige Voraussetzung, die dem gemeinsamen Ziel entgegen kommt. Ein Handeln als Prozess oder als ein gemeinsames Herstellen und Kreieren einer Grundlage zukünftigen Agierens ist vor dem Hintergrund des besprochenen Rahmens wenig erkennbar. Andererseits schließt sie einen Spielraum für das sozialpädagogische Handeln zumindest nicht aus. Trotzdem wird dieser von der Fachkraft Just in die nicht verhandelbaren Bedingungen einbezogen. Dieses Vorgehen wird aber nachvollziehbar, vor dem Hintergrund der unklaren Position der Fachkraft. Lässt sie eine aktive Gestaltung durch die Bewerber zu, wird ihre unbestimmte Rolle offensichtlich und damit angreifbar.

Über diese rahmengebenden Bedingungen hinaus macht die Fachkraft Just weitere Angaben darüber, welche Vorstellungen sie hat über die Handlungs- und Steuerungsmöglichkeiten von Personen, die ein Pflegekind aufgenommen haben. Diese unterliegen ebenso den von ihr als unabänderlich genannten Voraussetzungen. Sie geht davon aus, dass Pflegeeltern mögliche Aktionen im Sinne von Interventionen seitens des Jugendamtes in ihrem familiären Umfeld akzeptieren:

MA J: „*kann plötzlich sein, dass Sie die ganze Palette an Jugendämtern anläuten (FRAU O: lacht laut auf) .. plötzlich bei sich in der Familie haben .. kann Ihnen auch passieren, dass 'n Vormund da is*“ (C#Z. 817-822).

Mit ihrer Aussage verdeutlicht die Fachkraft Just, dass es Bedingungen seitens der beteiligten Mitarbeiter geben kann, die den Aktions- und Einflussbereich einer Pflegefamilie direkt treffen können („*die ganze Palette an Jugendämtern anläuten .. in der Familie haben ... 'n Vormund da is*“). In ihrer Beschreibung ruft sie in übertriebenem Maße ein Handlungsszenario auf. Es kann sein, dass die Intensität der Ansprache einem (eigentlich) nicht legitimen Eingriff in den persönlichen Raum einer Pflegefamilie geschuldet ist. Mit der übersteigerten Schilderung verdeckt sie so eine damit verbundene grenzüberschreitende Handlung. Der gesetzlich gewährte familiäre Schutzraum, wird nur leiblichen Eltern gegenüber eingehalten. Pflegeeltern gegenüber wird dieser Schutz nicht gewährt. Diese von der Fachkraft Just beschriebene Handlungsweise wird zusätzlich erschwert durch die von ihr empfundene Unklarheit in ihrer eigenen Positionierung als Fachkraft im Pflegekinderdienst.

So wird die Dramatik weiter erhöht, in dem das geschilderte Geschehen mit weiteren Merkmalen angehäuft wird („*nich bei jed'm Pflegekind*“; „*plötzlich*“). Vor dem Hintergrund von familiär grenzüberschreitenden Maßnahmen und wenig zu kalkulierenden Sachlagen geht die Fachkraft davon aus, dass eine übersteigerte Akzeptanz und Zustimmung für die beispielhaft genannten Handlungsweise bei zukünftigen Pflegepersonen einzuholen oder einzufordern ist. Eine (gemeinsame) Aushandlung stellt sich für sie dabei als kontraproduktiv dar und ist aus diesem Grund nicht vorgesehen, sondern abzulehnen.

So zeigt auch die Wortwahl an, dass eine Zusammenarbeit, die organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen betreffend, keine Kompromisse mit den Pflegepersonen vorgesehen sind. Die Gestaltung der Abläufe hat dabei nach Ansicht der Fachkraft Just Vorrang vor dem familiären Arrangement in der Pflegestelle:

MA J: „*.. Hilfeplan, Hilfeplangespräche .. äh is auch festgeschrieben, is ein Instrument der Sozialgesetzgebung ..., ne also das heißt, wir (die Mitarbeiter: Anm. A.K.) sind verpflichtet, Hilfepläne zu machen, wenn wir eine Hilfe zur Erziehung leisten und da wird im Grunde genommen festgelegt, wie geht es das nächste halbe, das nächste Jahr weiter ..?*“ (C#Z. 1028-1032).

Die Fachkraft benennt deutlich die übergeordnete Rahmung, die ihrer Meinung nach den Spielraum der Mitgestaltung durch die Pflegepersonen in hohem Maße einschränken oder auch ganz ignorieren („*Hilfeplan, Hilfeplangespräche .. festgeschrieben ... wir sind verpflichtet ... festgelegt*“). Sie stützt ihre Argumentation mit dem Hinweis auf weitere bestehende Vorschriften („*is ein Instrument der Sozialgesetzgebung*“). Das heißt, sie bedient sich dabei dem höchst formalisierten Mittel, der gesetzlichen Vorschriften. Dabei steht für die Fachkraft Just offenbar das Alltagsgeschehen der Pflegefamilie außen vor. Die Akteure in der Pflegestelle finden in der Beschreibung keinen Platz und keine Möglichkeit der aktiven Mitgestaltung („*wir leisten ja eine Hilfe zur Erziehung in Ihrer Familie*“, C#Z. 971-972). Das geplante Vorgehen („*Hilfeplan*“) wird von den Fachkräften „*festgelegt*“, ihre Durchführung ist für alle Beteiligten „*verpflichtend*“. An dieser Stelle finden sich keine Hinweise mehr darauf, dass sie sich bewusst ist, dass sie den Pflegefamilien deutlich weniger Rechte zugesteht als leiblichen Familien. Auch schreibt sie Lebensplanungen fest, ohne die Beteiligten und die unmittelbar Betroffenen einzubeziehen. Das heißt, sie überschreitet insbesondere normative Grenzen, die sie nur punktuell einzuhalten bereit ist.

Diese von der Fachkraft beschriebene Arbeitsweise bildet offensichtlich die Basis des weiteren Vorgehens („*im Grunde genommen*“), das mit der zeitlichen Orientierung einen vagen Rahmen erhält („*wie geht es das nächste halbe Jahr, das nächste Jahr weiter?*“).

Die Fachkraft bringt damit zum Ausdruck, dass sie die Aufgabe am Pflegekind nicht unabhängig sieht von behördlichen Prozessen. Dies betrifft auch das Alltagshandeln in einer Pflegefamilien, dass dem verschiedener organisationaler Gegebenheiten als nachrangig angesehen wird. Für die Festschreibung entsprechender Aufgaben sind nach Ansicht der Mitarbeiterin offensichtlich nicht die Pflegepersonen zuständig, sondern verstärkt die Fachkräfte. Das Alltagsgeschehen, also die operative Gestaltung einer Inpflegenahme kommt

in ihrer Beschreibung nicht vor. In der Konsequenz bedeutet das, dass die Festlegung des Handlungsraumes wichtiger ist, als die tatsächliche Durchführung. Unter dieser Voraussetzung wird eine hierarchische Steuerung sichtbar und nicht eine gemeinsam geschaffene Form der Zusammenarbeit.

So kann für die Erwartungen der Fachkraft an eine Zusammenarbeit mit den potentiellen Pflegeeltern, was die Gestaltung von Rahmenbedingungen betrifft, angenommen werden, dass diese für beteiligte Pflegepersonen nicht verhandelbar sind. Sie unterliegen ihrer Ansicht nach offensichtlich anderen und höherwertigen Konditionen, zu denen sie als Expertin einen Zugriff hat. Diese Vorstellung erhält auf der handlungspraktischen Ebene

Brisanz. Denn einerseits wird die Einflussnahme der Pflegepersonen eingeschränkt und auf der anderen Seite haben diesbezügliche Entscheidungen direkte Auswirkungen auf die Alltagsgestaltung von Pflegefamilien. Dieser für betreffende Pflegepersonen kritische Umstand scheint der Mitarbeiterin bewusst, da sie an verschiedenen Stellen darauf hinweist. Sie löst diesen Fakt nicht auf, sondern benennt lediglich die heikle Sachlage als solche („*das widerspricht sich manchmal*“ C#Z. 120). Vor dem Hintergrund der gegensätzlichen Angaben zur Zusammenarbeit bedeutet das, dass sie eine missliche Lage erkannt hat und keinen Ausweg sieht.

Darüber hinaus entwickelt sich auf Grundlage dieser Sichtweise eine Rangordnung unter den Gesprächsteilnehmern und auch unter den Beteiligten während einer Pflegestellenunterbringung.

Die oben beschriebenen feststehenden Abläufe, die nach Vorstellung der Fachkraft das Handlungsfeld der Beteiligten an einer Pflegestellenunterbringung mitbestimmen, werden verstärkt aus der *Perspektive des Pflegekinderdienstes* geschildert. Es kann vorab angenommen werden, dass diese Form der Darlegung den teilweise kritischen, weil multiplen und konfus wirkenden Hergang verstehbar machen soll, also die Argumentation der Mitarbeiterin unterstützen soll. Folgende Aussagen der Fachkraft Just verdeutlichen deren Standpunkt und damit ihre Erwartungen an das zukünftige Miteinander mit den derzeitigen Interessenten an einem Pflegekind:

MA J: „... *das heißt, wir bringen die Kinder unter ja .. nachdem wir ham ja hier .. das SGB VIII ... dann plötzlich is 'n Sozialarbeiter da, einer vom Allgemeinen Sozialdienst, der erstma das Kind bei Ihnen unterbringt, dann der Pflegekinderdienst also ne also da dasss könn' unterschiedliche Leute sein ... mit denen Sie zu tun haben dann ..*“ (C#Z. 482-483).

Aus dem Blickwinkel der Fachkraft Just beschreibt diese bedeutsame Momente über einen möglichen Ablauf bei der Aufnahme eines Pflegekindes („*wir bringen die Kinder unter.. Sozialarbeiter .. Allgemeiner Sozialdienst .. dann Pflegekinderdienst*“). Dieser Anfangsprozess der Inpflegegabe richtet den Fokus auf die organisatorischen Abläufe und stellt die Handlungen der Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Es fällt auf, dass es keine Hinweise auf das Agieren weiterer Beteiligter gibt, obwohl dieser verstärkt krisenhafte Zeitpunkt überwiegend aus Akteuren der beteiligten Familien besteht.

So könnte die Fachkraft mit ihren diesbezüglichen Äußerungen ihre vormals benannte Vorstellung einer direktiven und einseitigen Zusammenarbeit festigen wollen. Sie bedient sich dazu übergeordneter Rahmenbedingungen, deren Akzeptanz offenbar an Gewicht gewinnt. Diese dargelegte Verbindlichkeit hat Auswirkungen auf eine Unterbringung, nämlich die Steuerung der Hilfe in der Pflegestelle durch die Mitarbeiter. Gleichzeitig ist es auch ihr Anliegen, ihre Position gegenüber den Interessenten hervorzuheben und damit zu stärken. Vor dem Hintergrund des dargelegten Steuerungsanspruchs durch die Fachkräfte des Jugendamtes ist die erstgenannte Argumentation stärker und damit eher anzunehmen.

Die Beschreibung aus der Handlungsperspektive der Fachkraft in der Pflegekinderhilfe ist also wichtig, denn sie wird an verschiedenen Stellen im Gespräch erwähnt und hervorgehoben. Diese Form der Schilderungen über den Ablauf gibt gleichzeitig Auskunft über die Vorstellungen zur Zusammenarbeit zum Zeitpunkt der Inpflegegabe:

MA J: *„ja, also wir geben, wir geben das Kind (Pflegekind: Anm. A.K.) ja dann, sag ich jetzt mal, zu Ihnen als Beispiel und das ist dann eine Hilfe zur Erziehung“* (C#Z. 955-956).

Auch an dieser Stelle geht die Fachkraft Just davon aus, dass die Steuerung überwiegend im Pflegekinderdienst geleistet wird, also in ihrem Aufgabenbereich liegt (*„wir geben das Kind (Pflegekind: Anm. A.K.) ja dann .. zu Ihnen“*). Das bedeutet, dass die Entscheidung, ob und wo sich ein Pflegekind in welcher Pflegefamilie aufhält, in ihren Kompetenzbereich fällt. Ein Mitspracherecht der Pflegeeltern wird nicht erwähnt. Das heißt ebenso, obwohl persönliche Belange der aufnehmenden Pflegeeltern tangiert werden, wird der Handlungsrahmen der Pflegekinderdienst-Mitarbeiter fokussiert und damit in seiner Bedeutung höher aufgestellt.

Ein eingeschränktes Mitspracherecht wird jedoch nicht durchgängig eingefordert, sondern erhält eine Ausnahme. Nach Ansicht der Fachkraft Just besteht diese für den Eingangsbereich einer Bewerbung und für die darin enthaltenen Vorstellungen über mögliche Pflegekinder:

MA J: *„es kann .. auch sein, dass man (Pflegeelternbewerber: Anm. A.K.) sagt ‚das können wir uns nicht vorstellen‘“*, C#Z. 364-371).

So kann davon ausgegangen werden, dass die Ansprüche an potentielle Pflegestellen darin bestehen, die Steuerung einer Pflegemaßnahme durch den Pflegekinderdienst zu akzeptieren und zuzulassen. Weiterhin sollen die Bewerber eine persönliche Eingrenzung vorzunehmen, für welche Pflegekinder eine Bereitschaft zur Aufnahme vorstellbar ist. Die tatsächliche Entscheidung über die Auswahl eines Pflegekindes für eine Bewerberfamilie obliegt aber den Fachkräften im PKD:

MA J: *„wir .. gucken, wo kann ein Kind reinpassen, also in welche Familie ..“* (C#Z. 956-957).

So verstärkt die Fachkraft Just an dieser Stelle ihre Ansicht, dass ein gemeinsames, abgeprochenes und damit partnerschaftliches Handeln zwischen ihr und den Pflegepersonen (oder mit weiteren Beteiligten) nicht vorgesehen ist. So stehen auch vor dem Hintergrund der fachlichen Aufgaben des Pflegekinderdienstes die Handlungen der Fachkraft Just im Vordergrund gegenüber dem Gestaltungsspielraum, der Pflegeperson zugestanden wird.

So kann davon ausgegangen werden, dass die Fachkraft Just verstärkt aus ihrer Perspektive die Pflegekinderhilfe beschreibt, weil sie selbst ihren Part im Pflegeprozess als hoch bedeutsam ansieht. Offenbar ist dieser wichtiger als der Aufgaben- oder Handlungsbereich, der aus ihrer Sicht von den Pflegeeltern zu leisten wäre.

Vor dem Hintergrund der Positionierung und Abstufung des Pflegekinderdienstes gegenüber interessierten Pflegepersonen erhalten die Angaben der Fachkraft Just zur Zusammenarbeit eine anderweitige Gewichtung, als wenn sie ihre diesbezüglichen Aufgaben partnerschaftlich begreifen würde. So gibt sie Auskunft über strategische Überlegungen, die sie Pflegepersonen in Krisensituationen fiktiv unterstellt:

MA J: *„wenn es Schwierigkeiten geben sollte mit einem Pflegekind und Sie sagen 'nee, nee, ich sage nix oder ich behalte es für mich' und Sie sind auf das Geld (Pflegegeld: Anm. A.K.) angewiesen, dann .. erschwert das .. die .. weitere Arbeit, dass man sagen kann, ne also es gibt also noch andere Möglichkeiten, man muss gucken und so weiter, deshalb ist es auch wichtig .. das widerspricht sich manchmal aber dass Sie nicht nur .. vom Geld des Pflegekindes abhängig sind, das sag ich einfach mal so“* (C#Z. 116-121).

Die Fachkraft Just benennt dabei beispielhaft eine mögliche Pflegekonstellation, die problematisch verläuft. Anschließend erklärt sie an diesem Beispiel den Sinn der Vorgehensweise auf bzgl. die Einsichtnahme in die Einkommenssituation durch die Fachkräfte (*„Schwierigkeiten .. mit einem Pflegekind .. und Sie sind auf das Geld angewiesen“*). Ihre Darlegung erscheint bis zu diesem Zeitpunkt nachvollziehbar. Ihrer Beschreibung nach heißt das, die geschilderten Pflegeeltern fordern keine Unterstützung ein, obwohl sie diese für notwendig ansehen. Sie verzichten auf Hilfe, zu Ungunsten des Pflegekindes, damit ihnen evtl. kein finanzieller Nachteil entsteht. Die Sachlage wird von der Fachkraft Just umfassend benannt und ermöglicht ein Verständnis für die Einsicht in die Einkommenssituation. Gleichzeitig deuten ihre Ausführungen über eine mögliche Zusammenarbeit die Abhängigkeit der Pflegefamilie von den Fachkräften an. Es gibt offensichtlich Situationen im Alltagsgeschehen, in denen die innerfamiliäre Handlungshoheit im Pflegekinderdienst liegt. Bei dieser Sichtweise wird Pflegepersonen egoistisches Handeln unterstellt (*„ich behalte es für mich“*) und ihnen wenig zugetraut, zumindest nicht, dass sie die Bedürfnisse von Pflegekindern in lösungsorientierter Weise wahrnehmen. Das Versagen der genaueren Beschreibung durch die Fachkraft wirkt eher hinderlich als behilflich, die Sachlage zu verstehen (*„es gibt also auch noch andere Möglichkeiten“*).

Überdies beschreibt die Fachkraft die möglichen Konsequenzen so allgemein, dass eine genaue Vorstellung, was sie denn meint, nicht möglich ist. Sie gibt damit eigenen Deutungsmustern der Pflegestellenbewerber Raum. Ebenso entsteht der Eindruck, dass eine klare Aussage Unangenehmes hervorbringen könnte, was die Fachkraft Just nicht ausspricht (*„man muss gucken und so weiter“*). Da es sich um vorab beschriebene *„Abhängigkeiten“* der Pflegeeltern handelt, wird der Eindruck verstärkt, dass Pflegeeltern wenig Gestaltungsspielraum zugestanden wird, bzw. der Anspruch auf Entscheidungshandeln durch

die Fachkräfte eher bestätigt wird. Vor diesem Hintergrund kann die Aussage auch als (An-) Drohung verstanden werden, sich in dieses steuernde und direktive Gefüge einzuordnen.⁵⁰

Abschließend ist der Fachkraft offenbar bewusst, dass ihre Anforderungen gegensätzlich sind, die sie an die Pflegeelternbewerber erhebt („*das widerspricht sich manchmal*“). Da sie aber zur Aufklärung nicht beiträgt, verstärkt ihre Vorgehensweise eine gewollte Unsicherheit bei ihren Gesprächsteilnehmern. Auch diese ist in ihrer Wirkung bedrohlich, denn es handelt sich um ein (derzeit angedachtes) Haushaltseinkommen. An dieser Stelle ist ein eigener Gestaltungsspielraum für Pflegepersonen nicht nur wichtig, sondern existentiell notwendig.

Auch vor diesem Hintergrund ist die von der Fachkraft Just angebotene Zusammenarbeit wenig attraktiv. Sie besteht vielmehr aus für Pflegestellen nicht einschätzbaren Merkmalen, die sich ihrer Steuerung entziehen und damit gefährliche und wenig konkrete Konsequenzen haben können.

Auf Grund obiger Ausführungen kann für die Erwartungen der Fachkraft an eine Zusammenarbeit angenommen werden, dass sie von den Bewerbern eine Einsicht im Sinne einer unbedingten Akzeptanz in die Vorgehensweise der Fachkraft und deren Forderungen wünscht. Dabei reichen offensichtlich Sachargumente nicht aus. Sie wählt zu ihrer Unterstützung eine existentielle Beweisführung, die ihre Mächtigkeit erst durch ihre Unschärfe erhält und damit bedrohlich wirkt. Die Intensität der Fakten erscheint definitiv eindimensional und alternativlos, dass ein anderes Vorgehen als nicht gangbar oder auch ausweglos erscheinen muss.

Derartige Überlegungen, die auf einer bedingungslosen Zustimmung, einer Generalvollmacht für die gestalterischen Aufgaben im pflegefamiliären Feld bestehen, werden mit Lockangeboten versehen, indem sie nach der bislang negativen Ausrichtung als positives Alternativkonstrukt ausgegeben werden. Dazu beschreibt sie eine krisenhafte Situation in der Pflegefamilie, die auf Grund der fachlichen Kompetenzen der Fachkraft und ihrer Kollegen gut aufgefangen und mitgetragen werden kann. In diesem (einvernehmlichen) Fall werden unterstützende Ansprüche nicht versagt, sondern stehen den Pflegepersonen als professionelle Begleitung und Betreuung zur Verfügung:

MA J: „*das es zu einem Abbruch kommen sollte, was wir alle nich wollen ... dass das denn auch gut bearbeitet wird. Sie haben Unterstützung. Ich bin ja hier im Pflegekinderdienst. Das heißt wir .. sind ja als Pflegekinderdienst zur Unterstützung für Sie da*“ (C#Z. 388-394).

Damit deutet die Fachkraft Just vorab an, dass sie die Interessenten als Hilfe benötigende Akteure ansieht, die bei einem von ihr formulierten Bedarf Unterstützung erhalten. Die

⁵⁰ Es sei hier betont, dass eine Einschätzungsüberprüfung und eine Außensicht auf die Pflegestelle ein wichtiges Instrument der Fachkräfte im Pflegeprozess ist und zur Qualitätssicherung des Pflegearrangements beiträgt. Vor dem Hintergrund der kaum messbaren Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Pflegepersonen (auch im eigenen Haushalt), ist diese Einstellung über die Zusammenarbeit und deren Forderung nach Akzeptanz kritisch zu sehen.

Offerte ist so gewählt, dass sie als wegweisendes Licht in der Dunkelheit erscheint („*ich bin ja hier*“). Dabei wird das Begleitungsangebot ihrer Ansicht nach als eine wichtige und richtige Aufgabe angesehen, die vorrangig die Mitarbeiterin benennt. Die Zuweisung ergibt sich durch eine Einschränkung der Gestaltungsmacht eines Pflegesettings, das den potentiellen Pflegestelltenbewerbern abverlangt wird und die Herabstufung zu hilfsbedürftigen Personen. Diese Darstellungen der Fachkraft verdeutlichen, dass das Angebot an eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwar offeriert wird, in der Umsetzung sich aber nicht gleichwertige Entscheidungsverantwortliche wünscht. Es entsteht vielmehr der Eindruck von Pflegepersonen als „verlängerter Arm“ der Fachkraft und nicht als Pflegeeltern mit eigener Handlungskompetenz.

Dieser fachliche Beistand, der zum Aufgabenprofil eines Pflegekinderdienstes gehört, wird für weitere beispielhafte Situationsbeschreibungen mit Pflegekindern angeboten. In der Beschreibung fällt dieser deutlich positiver aus im Gegensatz zu den Ausführungen und Überlegungen über die Umstände eines Pflegearrangements und seiner Beteiligten:

MA J: „... *im Rahmen der Hilfeplanung ehm begleite ich Sie natürlich da ...*“ (C#Z. 1049-1050).

Vor dem Hintergrund der prekären und teilweise bedrohlichen Benennungen um die Sachlage einer Inpflegenahme erhält die so geschilderte Unterstützung durch die Mitarbeiter eine andere Strahlkraft, die mit einer Leichtigkeit und Selbstverständlichkeit versehen ist („*natürlich*“). Damit entsteht nur vordergründig eine Wahlmöglichkeit für Pflegepersonen. Die Alternative ist derart einseitig, dass sie als Gegenmodell ungeeignet ist.

So gelingt es der Fachkraft Just auch an dieser Stelle nicht, die Widersprüchlichkeit im Handeln gegenüber den Pflegeeltern aufheben. Sie kehrt anschließend zurück zu ihrer Argumentationslinie und mahnt die engen Rahmenbedingungen aus der Perspektive des PKD an:

MA J: „*versuch' ich das dann auch rechtzeitig auch ehm .. ne mit mit einzubeziehen und auch zu sagen .. (atmet tief) vielleicht noch zum Hilfeplan, Hilfeplangespräche .. äh is auch festgeschrieben*“ (C#Z. 1054-1055).

Damit wird ebenso verstärkt deutlich, dass die Fachkraft offenbar eine partnerschaftliche Zusammenarbeit wünscht und diese vorerst anbietet („*rechtzeitig .. einbeziehen*“). Vor dem Hintergrund des nach ihrer Ansicht zur Verfügung stehenden Rahmens, zieht sie jedoch ihr großzügiges und freundliches Angebot zurück („*auch .. festgeschrieben*“). In der Folge entstehen unterschiedliche Ebenen der Begegnung. Diese weisen sich aus, durch eine generelle Gestaltungshoheit der Fachkraft für das Pflegearrangement und die unbedingte Akzeptanz durch potentielle Bewerber.

Mit ihren weiteren Ausführungen deutet die Fachkraft darauf hin, dass sie diese auch einfordern wird. Neben einer oben schon benannten reflexiven und achtsamen Entscheidungsfindung („*man muss gucken*“) durch die Interessenten, wird von ihr ein

korrigierender Entschluss weniger gewünscht („und wenn, dann müssen Sie auch dazu stehen“):

MA J: *„das is 'n Prozess, ne das ist wirklich ein Prozess äh man beginnt“*, HERR O: *„jaja, klar, ja“*, MA J: *„und man muss ja auch gucken, wie ne als ... und wenn, dann müssen Sie auch dazu stehen“*, HERR O: *„ja, jaja“*, MA J: *„und sagen, wir machen das auch, ne“*, HERR O: *„jaja, naja, .. sonst 's is 'ss für das Kind ja dann auch .. das muss ja dann auch .. damit .. sich wohlfühlen können, ja irgendwann und nich dass man sacht, nach 'm halben Jahr man schmeißt hin sozusagen“*; MA J: *„eben und deshalb ist 'ne Vorbereitung schon wichtig, ne“* (C#Z. 1263-1281).

Der Interessent Otto als Bewerber leistet der Fachkraft Just Argumentationshilfe (HERR O: *„das Kind .. muss.. sich wohlfühlen“*). Er hat sich offenbar auf die sich widersprechenden Positionen in der Begegnung mit der Mitarbeiterin des Pflegekinderdienstes eingelassen. Seine Ansage unterstützt die Fachkraft Just dabei, ihre Vorstellungen über das gemeinsame Handeln während einer Pflegestellenunterbringung zu festigen (MA J: *„eben“*).

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass für die Fachkraft Just eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Pflegepersonen bedeutsam ist. Verschiedene und offenbar in der Priorität bedeutsamere Umstände hindern sie aber daran, diese Vorstellungen in die Praxis umzusetzen. So beschreibt sie wiederholt den Austausch an Informationen als gemeinsames Handeln. Tatsächlich zeigt sich in ihren Ausführungen, dass dies eher als einseitige Informationsweitergabe im Sinne einer Abforderung zu begreifen ist. Diese wird von ihr gesteuert und organisiert. Darüber hinaus geht die Fachkraft Just davon aus, dass die Pflegepersonen überwiegend passiv zu agieren haben und gesteht ihnen einen nur bedingten eigenen Gestaltungsspielraum während einer Unterbringung zu. Andererseits wird Pflegeeltern eine Entscheidungshoheit zugeschrieben, die diese in dem geschilderten Zusammenhang eher überfordert. Dabei werden in den Berichten Anläufe und Ausreißer zum gemeinsamen Agieren unterbrochen von feststehenden Beschreibungen übergeordneter Bedingungen.

Diese Aussagen über einerseits gewünschte und anders praktizierte Handlungsverfahren legen Widersprüche offen. Die Fachkraft ist sich dieser Gegensätze bewusst, spricht sie als solche an, zeigt aber keinen Lösungsweg auf. Damit belässt sie nicht nur alle Beteiligten in einem Dilemma. In der Folge entstehen (auch unter ihrer Mitwirkung) getrennte Handlungsebenen in der Zusammenarbeit der Beteiligten an einer Pflegemaßnahme. Des Weiteren werden dabei von der Fachkraft unterschiedliche Gestaltungs- und Verantwortungsspielräume festgeschrieben.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine ausgebreitete und allumfassende Unterstützung durch die Fachkraft im Bereich Pflegekinder angemessen. Die Ausrichtung aller Belange im Vollzeitpflegeverfahren auf die Mitarbeiterin Just erscheinen so nicht nur sinnvoll, sondern notwendig. Damit wird Pflegepersonen die Funktion eines „verlängerter Armes“ der Fachkräfte im Pflegearrangement zugewiesen. Auch dazu werden zwar eigenständige Handlungsangebote offeriert. Tatsächlich beschränken sich diese auf eine Akzeptanz der

vorgestellten Organisationsabläufe, denn die Alternativen stellen sich nur als bedingt tauglich und eher ungeeignet dar. Darüber hinaus erhält auch die vielfach aufgeführte Selbstreferenz als Fachkraft einen Sinn. Sie sorgt für Orientierung und Halt in unklaren und unsicher wirkenden Strukturen.

In **Gespräch B** ist die Fachkraft Zobel daran interessiert, ein hohes Maß an Informationen über Pflegekinder und deren Umstände anschaulich darzustellen. Sie bemüht sich darum, ihre Teilnehmer in ihre Informationsweitergabe einzubeziehen, indem sie deren Aufmerksamkeit gewinnt. In dieser Situation versucht sie Gemeinsamkeit über ein ähnliches Verständnis von Pflegekindern mit den Bewerbern herzustellen. Mit gleicher Intensität übermittelt sie Bedingungen, die Zusammenarbeit betreffend, die für Pflegeprozesse und ihre Beteiligten wichtig sind. Diese werden auf sachlicher Ebene angeboten, die vorab präferierte Verbindung zueinander wird dann versagt. Gleichzeitig übernimmt die Fachkraft Zobel die Gesprächsleitung. Diese Vorgehensweise verwirrt mehr, als dass sie als eine Orientierung von den Pflegestellenbewerbern wahrgenommen wird.

In der Einführungssequenz zeigt sich deutlich eine anfängliche Anspannung und Unsicherheit der Teilnehmer, die u.a. regelhaft auf einer noch fehlenden Rahmung der Verständigung miteinander gründet bzw. auf noch fehlenden Abstimmungen über gemeinsame Vorstellungen (siehe Kapitel I, Exkurs). In Interview B übernimmt die Fachkraft Zobel sichtbar Anstrengungen, diese empfundene Lücke zu füllen:

MAZ: *„O-k-a-y, wenn sie mögen, wir haben Kaffee oder Tee bereit gestellt“*, FRAU W: *„jetzt nich“*, FRAU Y: *„jetzt nicht“*, MA Z: *„nehmen sie sich einfach und äh wenn sie zwischen durch Fragen haben oder so, fragen sie einfach mittenrein ..“* (B#Z. 18-27).

Die Fachkraft Zobel gibt damit eine erste Orientierung zum gemeinsamen Umgang miteinander. Sie bedeutet den Gesprächsteilnehmern, dass sie die Gestaltung aktiv in die Hand nimmt. Durch die Getränkeangebote erhält das Treffen eine erste Ausrichtung. Die Bewerber lehnen zwar in der angespannten Anfangssequenz ab, verdeutlichen aber gleichzeitig (*aufrechte Körperhaltung*) ihr hohes Interesse. Sie geben damit zu verstehen, dass ihre Neugier an einem Gespräch über Pflegekinder Vorrang hat, vor möglichen Aushandlungsprozessen des Umgangs miteinander. Für die kurzfristige Verständigung bietet die Fachkraft Zobel also einen Weg an, der die Bewerber einbezieht.

Nach dieser ersten äußerlichen Rahmung nimmt die Fachkraft Zobel die Führung des Treffens deutlich in ihre Verantwortung. Sie gibt einen Überblick über ihre Planungen des Gesprächsverlaufs:

MA Z: *„Ich würd sie heute gerne informieren über die Besonderheiten der Kinder, die Hilfe im Rahmen einer Pflegefamilie benötigen, über die Situation der Familie dieser Kinder über die verschiedenen äh Pflegeformen, die es gibt und natürlich ihre Fragen beantworten“* (B#Z. 30-33).

Sie benennt detailliert die Themen, die sie ansprechen möchte und die ihr offenbar in dem Erstgespräch bedeutsam erscheinen. Mit ihrer Wortwahl *„informieren“* ist eine Richtung und

auch Ausrichtung für den von ihr favorisierten Umgang miteinander enthalten. Das heißt, Informationen fließen von der Seite der Fachkraft zu den Bewerbern. Außerdem ist sie der Ansicht, dass sie für die Themenwahl zuständig ist oder diese vorab vorgibt. Das bedeutet, dass sie den Kommunikationsfluss einseitig sieht, nämlich ausgehend von der Fachkraft hin zu den Interessenten. Diese Einstellung wird mit der Aussage „*Ihre Fragen beantworten*“ verstärkt. Gleichzeitig gibt sie mit dieser gewählten Form an, dass sie nicht nur die Gesprächsleitung übernehmen wird, sondern auch die Fachfrau für den Bereich Pflegekinderhilfe darstellt.

Die thematische Anfangssequenz deutet also darauf hin, dass die Fachkraft Zobel eine mögliche Zusammenarbeit unter ihrer Leitung anbietet. Sie ist daran interessiert, dass die anfängliche Unsicherheit der Teilnehmer zueinander sich zügig auflöst. Sie plant, gezielte Informationen weiterzugeben und anschließend auf Nachfragen der Pflegestellenbewerber einzugehen.

Derart vorbereitet legt die Fachkraft Zobel den von ihr angedachten Verfahrensablauf dar und geht methodisch vor. Sie spricht die Interessenten direkt an und bezieht diese damit in ihr Vorgehen ein:

MA Z: „*Ich hab gedacht, wir fangen mal an äh mit der Frage .. wie vertraut Sie mit Kindern sind, ob sie selbst Kinder haben*“ (B#Z. 33-34).

So bemüht sich die Fachkraft Zobel mit ihrer thematischen Eröffnung einen gemeinsamen Anfangspunkt mit den Interessenten zu finden. Das heißt, sie begibt sich auf die Ebene der Bewerber. Das Vorgehen erfolgt aber nicht, um auf dieser Ebene zu kommunizieren, sondern um für die Interessenten den Einstieg in das Gespräch, in die Informationseinheit zu erleichtern („*ich hab' gedacht .. wir fangen mal an mit der Frage*“). Zugleich schafft sie einen gemeinsamen Ausgangspunkt. Sie geht dabei inhaltlich und in der Ansprache auf die Bewerber als Eltern zu. Obwohl die Wortwahl als Fakt im Raum steht und nicht als Frage formuliert ist („*ob sie selbst Kinder haben*“), fühlen die Bewerberinnen sich angesprochen. Diese teilen mit, dass leibliche Kinder vorhanden sind:

FRAU X: „*ich bin selber Mutter*“ (B#Z. 36),

FRAU ZZ: „*ich habe zwei*“ (lachen stolz) (B#Z. 48).

Die Fachkraft Zobel bewegt sich mit diesem Ablaufverfahren auf der Sachebene, hat aber gleichzeitig die Bewerberinnen persönlich und emotional erreicht (*lachen stolz*). Sie gibt anschließend an, wie sie das Gespräch weiter gestalteteten möchte:

MA Z: „*gut, aber dann denk ich .. müssen wir da nicht ansetzen, weil das bringen sie sozusagen schon mal mit dieses Wissen, alles klar*“ (B#Z. 54-55).

Neben dieser offensichtlich einbeziehenden und mitnehmenden Ansprache an die Bewerber, bemüht sich die Fachkraft Zobel um persönlichen Zugang zu den potentiellen Pflegepersonen. Es gelingt ihr im Gesprächsverlauf, dass die Bewerber einen emotionalen Zugang zwischen ihren leiblichen Kindern und den von ihr beschriebenen Pflegekindern und deren

Lebenssituation herstellen können. Dabei bemüht sie sich gezielt herauszuarbeiten, welche Unterschiede bspw. zwischen den beiden stationären Maßnahmen der Erziehungshilfen bestehen und was die Besonderheit einer Pflegestellenunterbringung gegenüber einem Heimaufenthalt ausmacht. Sie veranschaulicht ihre Erklärungen anhand eines Beispiels. Es geht um den damit verbundenen ständigen Wechsel des Personals, das im Schichtdienst arbeitet und für die betreuten (Heim-) Kinder herausfordernd ist:

MA Z: *„um so'n armes kleines Kind toben dann ... (dann) gibt 's dann auch noch 'ne vierte Erzieherin (im Heim: Anm. A.K.) und wenn sie sich das vorstellen, sie sind Mütter, wie finden sie das?“ (B#Z. 370-374).*

Die Bewerberinnen werden von der Fachkraft Zobel als Mütter angesprochen, also als Personen, die ihre Erfahrung mit Kindern täglich beweisen. Sie unterstellt den anwesenden Müttern damit, dass diese über ein Wissen um Bedürfnisse von Kindern verfügen. Da aber die Beantwortung der Frage auch ohne Mutterschaft nicht schwierig ist, soll die Aussage vermutlich auch anderes vermitteln. Es könnte sich um eine gemeinsame Solidarisierung und ein Verbünden zu Gunsten der gemeinsamen Arbeit mit (Pflege-) Kindern handeln. Dieser Zusammenschluss erfolgt auf der persönlichen Ebene und spricht vorhandene Kompetenzen der Bewerber an. Es findet sich also eine Erwartung an ein gemeinsames Handeln mit den Pflegeelternbewerbern, dass auf einer gemeinsamen Vorstellung über Bedürfnisse von Kindern beruht, dem alle Beteiligten zustimmen. Es findet damit ein Abgleich von Werten und normativen Grundeinstellungen zu Pflegekindern statt. Für diese Verbindung werden positive, das gemeinsame Ziel verstärkende Instrumente und Merkmale angeboten und anschließend von der Fachkraft Zobel festgelegt.

Offensichtlich ist ihr diese eingängige Vorgehensweise wichtig, so dass sie den anwesenden Vater in gleicher Weise einbezieht:

MA Z: *„ ..neben diesen Voraussetzungen gibt's auch familiäre Voraussetzungen .. es muss nämlich so sein, sie sind ja jetzt sozusagen die äh die eine Hälfte der Familie (zu HERN X gewandt) Sie äh sie sind vermutlich Vater“, HERR X: „ich bin Vater“, MA Z: (zum Bewerber gewandt) „sie sind Vater“, MA Z: (zu den Bewerberinnen gewandt) „sie sind Mütter“ (allgemeines Nicken) .. ehm man lebt aber in 'ner familiären Partnerschaft und von daher ist es ganz wichtig, dass beide Partner es wollen.“ (B:Z. 531-552).*

Die Fachkraft Zobel spricht den Interessenten in seiner Funktion als Vater persönlich an und stellt die diesbezügliche Kompetenz heraus. Das heißt, sie nutzt die persönliche Ebene gleichsam zur Ansprache und auch zu einer Aufwertung des Bewerbers, als jemandem, der über spezielles Wissen oder eine diesbezügliche Erfahrung verfügt. Das könnte bedeuten, dass sie den Zugang zu den beteiligten Teilnehmern des Erstgesprächs erweitern möchte. Sie erhebt damit den Vater in den Status eines Experten. Dieser wird jedoch ausschließlich als Sachkundiger für das „Vater-sein“ ausgestellt, nicht für weitere Belange von Wichtigkeit in der Pflegekinderhilfe. Diese stehen allein der Fachkraft zu.

Eine derartige Ansprache wird von der Fachkraft Zobel verstärkt und offenbar gezielt eingesetzt. Dies erscheint als Solidarisierung mit den Interessenten vor dem Hintergrund der avisierten Gestaltung einer Inpflegenahme, denn sie bezieht sich auch persönlich ein:

MA Z: „.. also wenn man diese Interviews (mit Pflegekindern: Anm. A.K.) liest, hat man ganz oft 'ne Träne im Knopfloch und ich weiß nicht, wie es ihnen geht aber mich rührt das immer sehr, wenn ich dass so lese .. was dann da so hängen geblieben ist an Erinnerungen (bei den Pflegekindern: Anm. A.K.) (B#Z. 433-434).

Obwohl der Fachkraft eine sachliche Fallbeschreibung offenbar wichtig erscheint, aktiviert sie weitere Ebenen der Gestaltung einer Zusammenarbeit und hebt zusätzlich die persönliche Ebene hervor, die aus einer emotionalen Komponente als Gemeinsamkeit, als verbindendes Element besteht.

Somit scheint es, als ob die Fachkraft Zobel eine gemeinsame und persönliche Ebene mit den Bewerbern bewusst sucht („ich weiß nicht, wie es ihnen geht aber mich rührt das“). Sie bietet damit ebenso vor dem Hintergrund einer sachlichen Fallschilderung („familiäre Voraussetzungen“) eine Solidarisierung, also eine Übereinkunft auf persönlicher Ebene mit den Bewerbern an, denn sie bietet einen Abgleich ihrer Überlegungen und ihrer Gefühle dazu an. Das betrifft einerseits die Erkundung über Merkmale für ein gemeinsames Verständnis darüber, welche Bedingungen des Aufwachsens (nicht) hinnehmbar oder tolerierbar sind. Andererseits erweitert die Fachkraft ihr Spektrum und spricht neben der persönlichen Ebene emotional an („Träne im Knopfloch.., .. mich rührt das“).

Zugleich findet die Illustration der Alltagsbeschreibungen von Pflegekindern und ihren leiblichen Eltern auch immer auf der Sachebene statt. Die Fachkraft Zobel ist dann nicht persönlich oder emotional eingebunden und erwartet auch keinen Zugang von und zu ihren Zuhörern. Dieser vorgeschlagene sachliche Umgang miteinander ist frei von Aushandlungsprozessen, denn die Mitarbeiterin Zobel gibt dabei die Richtung an und führt das Gespräch. Während die Solidarisierung auf gleicher Ebene erfolgt und die Zustimmung aller erwartet, weist das nüchterne und rationale Miteinander ein Gefälle zwischen der Fachkraft und den Bewerbern aus. Sie stehen sich als Expertin und als interessierte Laien gegenüber.

Unter derartigen Umständen tritt der offenbar selbstverständliche Führungsanspruch deutlicher in Erscheinung. So werden von der Fachkraft Zobel verschiedene Verfahrensabläufe vorgestellt und anschließend nicht hinterfragt:

MA Z: „dies hier ist jetzt einfach nur so 'n kleines Reinschnupern für sie, wenn sie sich dafür interessieren, diese Aufgaben äh wahrzunehmen, würden wir sie als erstes einladen wollen zu einem Fortbildungsseminar sie und .. äh ihre Frau, ihren Mann äh ihre Kinder“ (B#Z. 559-561).

Die Fachkraft Zobel öffnet mit ihrer Aussage ein Fenster zur Pflegekinderhilfe und zur Aufnahme eines Pflegekindes. Die Bewerber dürfen kurz „rein“ (-schauen). Ein weiterer Rahmen des Miteinanders wird mit einer Einladung versehen („würden wir Sie einladen“). Das

heißt, dass die Interessenten Gäste sind, die Fachkraft ist offensichtlich Hausherrin. Das bedeutet, dass die Ausrichtung der angegebenen Bedingungen einseitig gesehen wird. Ein Hinterfragen oder eigene Wünsche der Bewerber werden in diesem Zusammenhang vorerst nicht erwähnt. Vielmehr gesteht die Fachkraft den Bewerbern eingeschränkte Gestaltungsmöglichkeiten zu, bei „*Interesse, diese Aufgabe wahrzunehmen*“. So besteht der eigene Spielraum für die Interessenten darin, die Entscheidung für oder gegen eine Pflegeelternschaft weiter zu verfolgen. Daneben wird den Pflegeelternbewerbern signalisiert, dass sie (nur) dann mit positiven Reaktionen auf Seiten des Pflegekinderdienstes rechnen können und in dem Zusammenhang ihre Familie willkommen ist („*wir sie einladen*“, „*ihre Frau, ihren Mann, ihre Kinder*“). Das heißt, dass ein Interesse an den Bewerbern besteht, solange diese ein Pflegekind aufnehmen wollen und weiterhin eine Pflegeelternschaft verfolgen. Eine Mitgestaltung am Verlauf eines Hilfeprozesses ist damit nicht verbunden und wird nicht in Aussicht gestellt.

Die Ausführungen über Fallgeschichten von Pflegekindern unterstreichen diese einseitige Ausrichtung des Gesprächs, das vordergründig ein gemeinsames Kreieren einer Handlungsgrundlage anbietet, tatsächlich sich an den Aktionen der Fachkräfte mit ihrem (Fach-) Wissen orientiert und an vorgegebenem und ritualisiertem Verfahrensabläufen ausrichtet.

So nimmt die Fachkraft Zobel zu den Interessenten dann Kontakt auf, wenn sie eine besondere Aufmerksamkeit für Pflegekinder und ihr wichtige Umstände erhalten möchte:

MA Z: „*und .. was denken sie was 's passiert?*“ (Aufmerksamkeit steigert sich), FRAU Y: „*er hat 's geschafft*“, MA Z: „*er ist wieder durchgefallen .. und dann hat sein Meister ihm gesagt (raunen, Teilnehmer aufgewühlt) 'weißtste was Marcel? Scheiß egal. Ich hab dich kennen gelernt, ich weiß, was in dir steckt, du kriegst diesen Ausbildungsplatz'*“ (B#Z. 245-258).

Die Fallbeschreibung ist an dieser Stelle mit Dramatik, Spannung und Emotionen versehen. So werden die Bewerber auf der persönlichen („*was denken Sie?*“) und der emotionalen („*er ist wieder durchgefallen*“) Ebene eingebunden und ihre Neugier geweckt. Damit einher geht das Angebot der Fachkraft Zobel an ein gemeinsames Verständnis auf normativer Ebene. Es handelt sich aber nicht um eine Solidarisierung der beteiligten Akteure, sondern um eine Form der besonderen Beachtung und Konzentration für ein Thema.

Darüber hinaus führt die zielgerichtete Gesprächsleitung der Fachkraft Zobel dazu, dass die Bewerber in einer passiven, zuhörenden Rolle verbleiben. Auch dabei liegt der Gestaltungsspielraum überwiegend auf Seiten der Fachkraft, die auf Grund ihrer beabsichtigten Ausführungen nicht nur die Themen, sondern auch die Aufmerksamkeit der Bewerber leitet.

Vor diesem Hintergrund wird ebenso deutlich, dass die Fachkraft Zobel sich nicht nur als Expertin in dieser angehenden Zusammenarbeit sieht. Sie stellt ihre spezielle Handlungsmacht heraus. Ihre diesbezüglichen Angaben bleiben vage und werden im Gesprächsverlauf nur indirekt angesprochen. Sie unterscheidet die Aufgaben in verschiedene Ebenen der Begegnung:

MA Z: „aber natürlich darf nicht jeder Bürger, nicht jede Bürgerin losmarschieren und die Sache, das Gesetz sozusagen in die eigene Hand nehmen das dürfen nur Jugendämter tun ..“ (B#Z. 352-354).

Ihre Angaben verdeutlichen, dass es neben gemeinsamen Ansätzen im Agieren für die Fachkraft Zobel Unterschiede im Handlungsprozess zwischen einer behördlichen Sachbearbeiterin und ihren Gesprächsteilnehmern gibt. Ein zusätzlicher Hinweis auf die sozialpädagogische Tätigkeit nach § 37, Absatz 2, SGB VIII, der einen beratenden Inhalt beschreibt und damit eine kooperative Zusammenarbeit und Ausgestaltung vorsieht, wird in diesem Zusammenhang nicht angesprochen (siehe auch Kapitel 1.2.2). Damit verdeutlicht sie indirekt, dass das gemeinsame Handeln während eines Pflegeprozesses für sie Grenzen aufweist und unterschiedliche Verantwortungsbereiche umfasst. Ihre Wortwahl legt nahe, dass ein Spielraum für die Bewerber zur eigenen Ausgestaltung an dieser Stelle nicht besteht („*aber natürlich darf nicht jeder Bürger .. losmarschieren*“). Dem gegenüber steht - als Gegengewicht - der Gestaltungsbereich der Fachkraft („*das dürfen nur Jugendämter*“). Das heißt, es besteht für spezielle Handlungen ein großes Ungleichgewicht im Umgang miteinander. Vor diesem Hintergrund erhält das Angebot an eine kooperative Gestaltung und Gesprächsebene eine Einschränkung.

Sie verstärkt ihre Ausführungen, indem sie besondere Umstände illustriert, die diese angegebenen Aktionen ihrer Ansicht nach unterstreichen:

MA Z: „ .. und es kann Situationen geben ehm wo Pflegeeltern Schschandpunkte vertreten, die wir mit dem Blick auf das Kind kritisch finden und dann werden wir das so auch sagen“ (B#Z. 683-685).

Die Fachkraft Zobel gibt an, dass sie bei Meinungsverschiedenheiten die das Pflegekind betreffen und die zwischen den Bewerbern als zukünftigen Pflegepersonen und den Mitarbeitern des Pflegekinderdienstes auftreten können, mit den betreffenden Pflegepersonen sprechen wird („*dann werden wir das .. sagen*“). Vor dem Hintergrund der Wahrnehmung unterschiedlicher Aufgaben, die zuvor beschrieben wurden („*Bürger – Jugendamt*“), gibt sie an dieser Stelle deutlich an, dass sich die Beteiligten bei einer Zusammenarbeit nicht auf gleicher, sondern auf verschiedenen Ebenen bewegen. Diese differieren vor allem in der Ausgestaltung von Entscheidungsbefugnissen. Es handelt sich dabei offensichtlich um Situationen, die „*kritisch*“ sind, das heißt aus Sicht der Fachkraft bedenklich erscheinen. Die Beurteilung des Ausmaßes obliegt der Fachkraft. Für die Pflegepersonen heißt das, dass Entscheidungen, die sie selbst als Pflegeeltern treffen, abhängig sind von der fachlichen Einschätzung der Mitarbeiter im Pflegekinderdienst und deren Zustimmung. Für das gemeinsame Handeln kann damit angenommen werden, dass (unbestimmte) Bereiche bei Abläufen und Entscheidungen während eines Pflegearrangements nicht paritätisch oder gleichberechtigt wahrgenommen, sondern von den Fachkräften einseitig getroffen werden. Diese als Fakt dargestellte Vorstellung wird im Zusammenhang mit weiteren Äußerungen deutlich:

MA Z: „*obwohl wir dringend Pflegeeltern suchen und es chronisch viel zu wenig Leute gibt, die das machen, nehmen wir nicht j-e-d-e-n schon der Kinder wegen. Es gibt nämlich einiges, was man mitbringen muss, wenn man Pflegemama werden will*“ (B#Z. 485-487).

Danach hat die Fachkraft ihren Schilderungen zu folge die Befugnis, Bewerber auszusuchen und abzulehnen. Die Auswahl von Pflegeeltern stellt offenbar eine fachliche Qualität, eine Kompetenz dar. Selbst unter schwierigen Bedingungen („*suchen .. dringend*“) erwarten die Sachbearbeiter des Pflegekinderdienstes das Vorhandensein pflegeelterlicher Eigenschaften bei den Bewerbern. Diese richten sich an den Kindern, bzw. deren Wohlergehen aus und müssen von Interessenten um ein Pflegekind als Vorleistung erbracht werden („*etwas mitbringen*“). Der Maßstab für diese Merkmale wird im weiteren Verlauf angedeutet, bleibt aber im unbestimmten Bereich und damit in der Beurteilung der Fachkraft. Das bedeutet für die potentiellen Pflegepersonen, dass sie abhängig sind von Kriterien, die unbestimmt und wenig substantielle Bezüge aufweisen.

Damit bietet die Fachkraft Zobel zwar eine gemeinsame Ebene der Zusammenarbeit an, gesteht aber den Bewerbern wenig bis keinen Gestaltungsspielraum zu, weil sie gleichzeitig ihren Anspruch auf Fachlichkeit und gesetzlich legitimierte Vertretung erhebt. Mit dieser Sichtweise geht einher, dass Ausgestaltung und Eigenaktivität für die Interessenten eingeschränkt werden, weil sich die Fachkraft Zobel als Expertin präsentiert. Diese Vorstellung beinhaltet, dass demgegenüber Pflegestellenbewerber als Laien und somit in der Beurteilung von Fakten, das Pflegekind betreffend, weniger kompetent sind. Gleichzeitig relativiert diese Ansicht die Begegnung auf ebenbürtiger Ebene, denn es handelt sich nicht um eine gemeinsame Ausgestaltung oder um ein gemeinsames Herstellen, sondern lediglich um ein Angebot, in die Thematik einzusteigen und diese zu erfassen.

Dieses starke Vertreten der eigenen Kompetenzen in der Position der Mitarbeiterin eines Pflegekinderdienstes wird auch nicht durchgängig beibehalten. Die Fachkraft Zobel, die bisher eindeutig ihre Führungssignale gegeben hat, erwartet von den Interessenten, dass sie neben den einzuhaltenden Vorgaben ihre Bereitschaft zeigen, partnerschaftliches Handeln mit den Mitarbeitern einzugehen:

MA Z: „*wichtig ist auch 'ne Kooperation mit dem Pflegekinderdienst, sie arbeiten dann ganz eng mit äh uns zusammen ehm Frau K. und die Kollegen werden dann regelmäßig zu Besuch kommen und gucken, wie geht 's ihnen äh, wie geht 's dem Kind .. was braucht dieses Kind, was können wir tun, um Sie zu unterstützen ..*“ (B#Z. 504-507).

So bietet die Fachkraft an, dass der Umgang miteinander an dieser Stelle als „*enge Zusammenarbeit*“ angenommen wird. Die Wortwahl deutet vordergründig auf ein Handeln auf gleicher Ebene hin („*Kooperation*“), dass darüber hinaus vertrauensvoll oder intensiv gestaltet wird. Ihre Worte wirken stark und die Pflegestelle unterstützend. Dieser angesprochenen Form der Zusammenarbeit liegt vorerst Freiwilligkeit der Beteiligten zugrunde. Ihr Angebot schränkt die Fachkraft aber sofort wieder ein, indem sie direktive Vorgaben unterbreitet: „*Sie arbeiten dann ganz eng .. mit uns zusammen*“. In gleicher Weise

schließt sie an, wie eine derartige Zusammenarbeit auszusehen hat („*die Kollegen werden dann regelmäßig zu Besuch kommen*“). Diese durchaus erforderliche und willkommene Dienstleistung bezieht jedoch den Wunsch und Willen zukünftiger Pflegepersonen nicht ein, wie es von einer Kooperation zu erwarten wäre. Die Vorstellung der Fachkraft Zobel trägt somit den Pflegestelltenbewerbern ein Verhalten auf. Es beruht nicht auf gegenseitig festgelegten Kompromissen oder einem Aushandlungsprozess, sondern einseitigen Vorgaben durch die Fachkräfte in der Pflegekinderhilfe.

Zusätzlich werden die gegenseitigen Kontakte der Gesprächsbeteiligten als Besuche angesprochen, erscheinen aber dadurch, dass sie in den familiären Raum der Bewerber verlagert werden und keine Einladung ausgesprochen wurde, als Einforderung von Seiten der Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund wirkt die angebotene gleichwertige Teilhabe wenig überzeugend. Tatsächlich scheint eine über- und unterordnende Abfolge gemeint zu sein. Da bei der Aufzählung die Ebenen nicht getrennt voneinander benannt werden und sich auch teilweise überschneiden, wirkt die Darlegung über eine Zusammenarbeit missverständlich. Nur im ersten Augenblick erscheint die dargebotene Teilhabe als Angebot eines aufeinander Zugehens, tatsächlich weist sie eine Rangfolge auf.

Ebenfalls vor dem Hintergrund, dass die Fachkraft einen Führungsanspruch erhebt, ist nicht davon auszugehen, dass sie eine gemeinsame Ebene der Zusammenarbeit angestrebt.

So bestätigt die Fachkraft Zobel in der folgenden Ausführung ihre Argumentation, dass es sich bei der von ihr benannten „*Kooperation*“ offensichtlich um eine *Unterstützung* für Personen im Pflegearrangement handelt und nicht um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Diese stellt sich dar als eine einseitige Ausrichtung von der Fachkraft hin zu den Pflegeeltern („*was können wir tun, um Sie zu unterstützen*“).

Die Kollegin von Frau Zobel, die Fachkraft Kling gibt dazu folgende Erklärung, wie dieses Miteinander, dass eher einer Hilfe gleicht, in der inhaltlichen und praktischen Umsetzung aussehen könnte:

MA K: „ .. setzen wir uns mit'nander äh an einen Tisch und gucken, wer hat welche Aufgaben und wie machen wir (Pflegeeltern und Fachkraft: Anm. A.K.) das mit den Besuchskontakten und wann darf die Mutter kommen und wann darf sie nicht und ehm .. wie sacht man Kindern, ehm die zwischen zwei Elternpaaren stehen ehm bestimmte Sachen, die, die schwierig zu sagen sind, ne, so ..“ (B#Z. 639-642).

Die Fachkraft Kling klärt also über verschiedene Möglichkeiten des Vorgehens bzgl. einer nach ihrer Ansicht gestalteten Zusammenarbeit auf. Dabei bietet sie, wie ihre Kollegin, eine gemeinsame Ebene an („*mit'nander an den Tisch*“) und eine gemeinschaftliche Klärung der Aufgabenverteilung zwischen den Beteiligten („*wir .. gucken .. wer hat welche Aufgaben*“). Die als Frage gestellte Andeutung „*wie machen wir (Pflegeeltern und Fachkraft: Anm. A.K.) das?*“, offeriert eine gemeinsame Herangehensweise an aktuell erforderliche Handlungen im Pflegesetting. Das bedeutet, dass ein gemeinsames Handeln, das zudem auf gleicher Ebene erfolgt und damit auch Entscheidungs- und Gestaltungskompetenzen für Pflegepersonen beinhaltet, von Seiten der Mitarbeiter grundsätzlich vorgesehen ist. Es verbleibt im Unklaren,

ob und wie eine Umsetzung in der Praxis zu realisieren ist, unter dem eingeforderten Leitungsanspruch durch die Fachkräfte und nicht zur Diskussion stehenden organisationalen Bedingungen und Abläufen.

Werden diese Aussagen jedoch vor dem Hintergrund des Anspruchs der Fachkraft auf Mitgestaltung innerfamiliärer Angelegenheiten in einer Pflegestelle angeschaut, erhalten diese eine andere Ausrichtung. Das heißt, ein partnerschaftlicher Umgang wird von der Mitarbeiterin angestrebt, ist aber abhängig von deren Zustimmung.

Demgegenüber stehen die Angebote zur kollektiven Gestaltung. Diese werden verstärkt und intensiv beworben und angeboten:

MA Z: „ .. die (Pflegeeltern: Anm. A.K.) *haben ständige Ansprechpartner, die können jederzeit anrufen ehm und zu solchen Fragestellungen sind auch immer wieder Fortbildungsangebote*“ (B#Z. 647-648).

Die Fachkraft Zobel gibt an, dass eine anhaltende Unterstützung für Pflegeeltern gewährleistet ist. Dabei steht ein kurzfristiges Angebot für persönliche Fragen zur Verfügung, wie auch ein langfristiges Angebot, das Informationen anbietet. Diese Leistungen werden durch „*Ansprechpartner*“ bereitgestellt. Obwohl der gewählte Begriff auf einen gleichwertigen Umgang miteinander hindeutet, hat die Fachkraft Zobel im Gespräch bisher schon deutlich gemacht, dass es in dieser Konstellation ein Gefälle zwischen Fachkräften und Bewerbern gibt. Dies betrifft insbesondere die Akzeptanz organisatorischer Bedingungen, die Auswirkungen auf Entscheidungsbefugnisse von Pflegepersonen haben. Damit weicht sie die Formulierung über das vordergründig gleichwertige Verständnis gegenüber den Bewerbern auf.

Die Fachkraft Zobel verbleibt damit in ihrem Verständnis von Kooperation, das vordergründig eine Offerte an fachspezifischen Informationen und an einen Austausch zwischen den Beteiligten während eines Pflegesettings illustriert. Erst bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass das Kontaktangebot auf unterschiedlichen Stufen einer Zusammenarbeit besteht. Derartiges Vorgehen wirkt wie ein Ausgleich zwischen einer grenzenlos wirkenden Einschränkung der Gestaltungshoheit im Alltag der Pflegefamilien durch die Fachkräfte und einem ebenbürtigen Miteinander zwischen den Beteiligten.

Die Fachkraft Zobel erweitert ihr Angebot und erhöht damit die Leistungen gegenüber Pflegepersonen. Auch an dieser Stelle wird der Eindruck eines partnerschaftlichen Vorgehens miteinander erweckt.

MA Z: „ ..*und dann ist es natürlich so, dass wir Pflegeeltern auch nie alleine lassen..*“ (B#Z. 642-643).

Diese Aussage erhält auf Grund ihrer Ausschließlichkeit und damit Radikalität an Gehalt („*nie*“). Vor dem Hintergrund der massiven Eingriffsrechte in innerfamiliäre Belange von Pflegestellen kann auch dies als balancierender Akt des Ausgleichs angesehen werden. Das heißt, einer Einschränkung der familiären Selbstbestimmung wird als nivellierendes Moment eine übersteigerte Hilfe entgegengesetzt.

Darüber hinaus geht die Fachkraft Zobel offenbar davon aus, dass Pflegepersonen Unterstützung benötigen. Diese zugeschriebene Bedürftigkeit impliziert ebenso auf eine nicht gleichrangige Zusammenarbeit („*nie allein gelassen*“). Die Pflegepersonen kommen während einer Inpflegenahme nicht allein und ohne die Hilfe der Fachkräfte zu guten Lösungen. Diese Grundannahme unterstreicht die Vorstellung der Mitarbeiterin Zobel von Kooperation, die eine Zusammenarbeit auf gleicher Ebene anbietet, auf der Handlungsebene in der Konsequenz und in den Auswirkungen aber andere Ordnungen des Miteinanders vorsieht.

So wird anhand eines von der Fachkraft Zobel beschriebenen Beispiels deutlich, wie eine kooperative Vorgehensweise zwischen den Fachkräften der Pflegekinderhilfe und Pflegeeltern ihrer Ansicht nach aussieht:

MA Z: „*In dieser Situation haben wir dann natürlich versucht ganz intensiv mit diesen Pflegeeltern ins Gespräch zu kommen darüber, was das mit dem Kind macht .. und in der Gerichtsverhandlung ist es dann ganz klar entschieden worden von der Richterin, dieses Kind geht zurück* (B#Z. 701-704) .

Die praktische Ausrichtung, der von der Fachkraft Zobel genannten Unterstützung für Pflegeeltern, sind vordergründig „*Versuche von intensiven Gesprächen*“. Diese werden zwischen einer Fachkraft und Laien geführt. Der Verlauf ist aber kein offener Prozess, sondern wird geprägt anhand von Bedingungen, die letztendlich die fachliche Seite deutlich unterstützen („*klar entschieden worden von der Richterin*“). In diesem Fall wird den Pflegeeltern eher Objektstellung zugestanden als eine aktive Mitgestaltung im Pflegeprozess. Die Fachkraft nimmt in der Kooperation zwischen Pflegeperson und Fachkraft eine aktivere Rolle ein und hat zusätzlich die höchste Entscheidungsinstanz hinter sich. Ihre Bemühungen um Darlegung gemeinschaftlichen Wirkens erscheinen in dieser Situation nicht logisch, sondern widersprüchlich. Der Umgang miteinander ist nach den Ausführungen der Fachkraft offenbar kooperativ gewünscht, aber einseitig in der Handlung, weil ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der Gestaltungshoheit von Pflegepersonen besteht.

Auch können derartige Abläufe Auswirkungen auf das Engagement von Pflegepersonen haben. Der von der Fachkraft Zobel zugewiesene Handlungspart erleichtert eine passive Gestaltung. Die einschränkenden Bedingungen für Pflegepersonen stehen vielmehr einem aktiven Agieren während des Pflegeprozesses entgegen.

Gleichzeitig baut die Mitarbeiterin Zobel das Angebot zu einem gemeinsamen Handeln auf kooperativer Basis und zu partnerschaftlichem Umgang miteinander in ihre Ausführungen ein, so dass davon ausgegangen werden kann, dass sie ebenso eine Berechtigung für eine gleichwertige Arbeitsebene sieht:

MA Z: „*ja ... (leise) haben sie fragen oder können wir noch in ein Gespräch kommen? Hatten sie sich das so vorgestellt?*“ (B#Z. 933-934).

Mit ihren Aussagen zeigt die Fachkraft Zobel, dass sie sich um ihre Bewerber bemüht. Sie signalisiert Offenheit und Interesse für die anfangs angekündigte Beantwortung von Fragen. Gleichzeitig bietet sie das „*Gespräch*“ an. Die Ausführungen lassen vermuten, dass damit ein

Austausch auf Augenhöhe gemeint ist. Auch ist es der Fachkraft Zobel wichtig, ob Inhalte und Ablauf des Gesprächs den Vorstellungen der Teilnehmer entgegen kommen, also deren Erwartungen entsprochen haben. Sie bietet den Interessenten damit einen eigenen Handlungs- und Gestaltungsraum. Gleichwohl bleibt diese angebotene Aktivität auf die Entscheidung für oder gegen ein Pflegekind begrenzt bzw. geht nicht hinaus über den Prozess einer derartigen Entscheidung.

Neben solch einem Angebot darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Fachkraft mit diesem Zugehen auf die Pflegestellenbewerber ein weiteres Interesse verbinden könnte, das in ihren Aufgabenbereich fällt. Sie hat dafür Sorge zu tragen, dass ein angemessener Personenkreis an Pflegestellen vorhanden ist, der bei Bedarf die Unterbringungen von Pflegekindern bedient (siehe Kapitel 1.2.2). So kann ihr freundliches Angebot als besserer Zugang zu den Bewerbern angesehen werden, mit dem sie ihre Aufgabe erfüllen kann. Gleichwohl benutzt sie diese Vorgehensweise häufiger im Gespräch, so dass davon ausgegangen werden kann, dass sie beide Handlungsprozesse vollziehen möchte, also ihre Einladung zu partnerschaftlichem Handeln neben dem Eigeninteresse an der Erfüllung ihrer beruflichen Aufgabe stellt.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass die Fachkraft Zobel sich zwischen zwei Anträgen zur Zusammenarbeit an Interessierte um ein Pflegekind bewegt. Diese weisen sich anhand von gegensätzlichen Positionen zueinander aus. Einerseits formuliert sie den Anspruch, den Bewerbern ein gemeinsames Handeln auf einer Arbeitsebene anzubieten. Diese besteht dann aus der Begegnung zwischen einer Expertin und einem Laien. Andererseits gibt sie aus, dass das gemeinsame Handeln in kooperativem Einvernehmen erfolgt. Dabei stehen sich die Betroffenen als „Partner“ gegenüber. Für beide Alternativen bietet sie an, dass sich die Bewerber mit ihr solidarisieren (können).

Trotz eines vordergründig versachlichten Vortrags, bei dem der persönliche Zugang versagt bleibt, nutzt sie verstärkt einen weiteren Zutritt zu den Interessenten, der über eine gemeinsame Zustimmung zu normativen Werten hergestellt wird. Darüber hinaus wird über emotionale Impulse eine Verbindung kreiert, die aufgrund von gleichem Empfinden über Bedürfnisse und Erfordernisse bei Pflegekindern erarbeitet wird. Derartige Vorgehensweise impliziert den Bewerbern ein kooperatives Handeln, ein Zusammengehen auf gleicher Ebene. Tatsächlich sind die aufgezählten Handlungsalternativen wenig miteinander vereinbar, sie widersprechen sich sogar, denn sie ziehen handlungseinschränkende Konsequenzen für Pflegepersonen nach sich. Dies betrifft u.a. Entscheidungen und Handlungen im Pflegearrangement.

So bewegt sich das Konstrukt dieser Interaktion zwischen Kooperation und einer Hausmacht, die ihren Führungsanspruch klar formuliert. In der Folge ist für die Pflegeeltern die Inanspruchnahme einer Position, einer Handlung während des gemeinsamen Gestaltens abhängig von der Beurteilung der Fachkräfte des Pflegekinderdienstes oder von weiteren Personen im Umfeld einer Inpflegenahme. Den Pflegepersonen stehen wenig Wahlmöglichkeiten, wenig Spielraum zu, um den Alltag während einer Pflegestellenunterbringung zu gestalten. Diesen Umstand können sie aber nicht

durchschauen, u.a. weil derartige Hinweise nicht in direkter Ansprache, sondern verdeckt mitgeteilt werden, im Sinne einer im Hintergrund wirkenden Einstellung, aber vor allem, weil die Pflegekinderhilfe kompliziert ist.

Vor dieser Sachlage wird das partnerschaftliche Angebot verstärkt und in übersteigerter Form beworben. Es kann angenommen werden, dass derartiges Vorgehen erfolgt, um einen Ausgleich zu schaffen gegenüber der eingeschränkten Handlungsmacht. Denn die Widersprüchlichkeiten sind der Fachkraft bewusst, die sich in übersteigerter Einschränkung für Pflegefamilien einerseits und andererseits in verstärkten Zugeständnissen an Unterstützung zeigt. So erhält letztere Handlungsabsicht einen Sinn.

Die Fachkraft tritt für beide Modelle ein. Sie klärt die Widersprüchlichkeiten nicht auf. Das bedeutet, dass sie offenbar für beide Möglichkeiten Sympathie aufbringt. Damit deutet sie an, dass aus ihrer Sicht die Mitsprache und –gestaltung im Pflegeprozess durch Pflegepersonen möglich und gewünscht ist, oder auch unausweichlich - angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen (siehe Kapitel 1.1 und 1.2). Gleichzeitig steht sie ebenso hinter den ihrer Ansicht nach nicht zu diskutierenden Bedingungen, die einer aktiven Eigenleistung und einer Selbstwirksamkeit durch Pflegeeltern entgegenstehen. Dabei erfolgt die Beschreibung der genannten Standpunkte im Gespräch wie eine Pendelbewegung. Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass die Fachkraft andere und Orientierung gebende Komponenten setzt. Als eine solche ist die Festlegung anzusehen, dass sie den Führungsanspruch erhebt und besonders, dass sie den Maßstab des Handelns im Pflegeprozess an ihrer sozialpädagogischen Kompetenz, an ihrer Expertise ausrichtet.

f. Zusammenfassung der Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Fachkräfte

Unter den Fachkräften besteht Einigkeit darüber, dass sie eine Priorität ihrer Tätigkeit im Erstgespräch darin sehen, die Pflegestellenbewerber verstärkt über Pflegeprozesse und deren Umstände zu informieren (MA J: „*was möchten Sie wissen? Soll ich Ihnen erstma Allgemeines erzählen?*“, C#Z. 33). Dabei wird deutlich, dass sie unterschiedliche und hinsichtlich spezifischer Sachverhalte ähnliche Instrumente nutzen, um den Interessenten ein Angebot zu einer Zusammenarbeit zu unterbreiten. Diesbezügliche Positionen beinhalten, dass die Fachkräfte als Experten agieren und die Interessenten ihnen als Laien gegenüber stehen („*ich würd Sie heute gern informieren über .. die Besonderheiten der Kinder .. und Pflegefamilien*“, B#Z. 30-31). Unterschiede bestehen in der Ausgestaltung vor dem Hintergrund eines Verständnisses über die eigene Stellung und deren Funktion. Das betrifft besonders die Einstellung gegenüber den Bewerbern und die Auffassung darüber, in welcher Position sich die Beteiligten sehen.

So kann über die Informationsweitergabe im Erstgespräch gesagt werden, dass die Fachkraft Miller davon ausgeht, dass ein derartiges Treffen als Austausch über die spezifischen Umstände des Pflegekinds mit den Bewerbern erfolgt. Die Fachkraft Zobel versteht ihre Aufgabe als ausschließliche Informationsweitergabe, um anschließend auf dieser Grundlage Fragen der Bewerber zu beantworten. Damit unterscheidet sich der Informationsfluss

zwischen Gespräch A und B. Auch die Gesprächsebene der Beteiligten wirkt unter dieser Vorgehensweise in Gespräch B abgestufter, als dies bei einem Austausch zwischen Fachkräften und Bewerbenden der Fall ist. Noch klarer treten die Ebenen zwischen Experte und Laie in Gespräch C hervor, anhand der Ausführungen über derartige Vorstellungen. Die Fachkraft Just erwartet eine Weitergabe an Informationen unter ihrer direktiven und unmissverständlichen Ansprache, die ein Ober- und Unterverhältnis vorgibt („Überprüfung“). So kann angenommen werden, dass die Erwartungen einer Interaktion mit den Pflegestellenbewerbern in Zusammenhang stehen mit dem ihnen zugestanden Gesprächsraum. Dieser unterscheidet sich im Maß des Einbeziehens der Bewerber in das Gespräch und die zu besprechenden Inhalte, sowie in einem aufeinander Zugehen.

Allen Gesprächen ist gemeinsam, dass die Fachkräfte den Teilnehmern verschiedene Ebenen der Begegnung anbieten. Das sind überwiegend die Arbeitsebene und die Ebene, die auf einer Partnerschaft in einem kollektiven Handeln beruht. Die Ebenen werden benutzt, um mehrere Ansprüche durchzusetzen. Auf der Arbeitsebene werden die Rahmenbedingungen vorgestellt, die überwiegend gleichen Anforderungen folgen. Diese Bedingungen sind sehr umfangreich und stehen in der Bedeutung für den prozessualen Ablauf einer Inpflegenahme für die Fachkräfte an gehobener Stelle.

So geben die Fachkräfte an, dass vor diesem Hintergrund wenig Spielraum für eigenes Gestalten auf Seiten der Bewerber besteht. Damit sprechen sie (indirekt) die Erwartung aus, dass der persönliche Handlungsrahmen der Pflegepersonen von diesen freizugeben ist zu Gunsten eines optimierten Pflegeablaufs für das Pflegekind und seine leiblichen Eltern. Für die Pflegepersonen ist dies mit hohen und wenig kalkulierbaren Risiken und verstärkten Unsicherheiten verbunden, die auch benannt werden. Demnach wird erwartet, dass Pflegeeltern die familiäre Steuerung im Alltagsgeschehen den organisatorischen Abläufen eines Pflegesetting unterzuordnen haben. Das hat zur Folge, dass die Bewerber vorab einer Abhängigkeit von äußeren Gegebenheiten zustimmen, wie bspw. Entscheidungen weiterer Beteiligter an einer Unterbringung in ihrer Familie. Es wird erwartet, dass die Bewerber ein hohes Maß an Offenlegung der persönlichen Angelegenheiten und Alltagsmodalitäten hinnehmen, verbunden mit einem außerordentlichen Vertrauen in die Fachlichkeit der Mitarbeiterinnen und deren Handeln, das wiederum in familiäre Tatbestände bei den Pflegepersonen eingreifen kann.

Gleichzeitig wird von den Fachkräften ein Angebot zur Zusammenarbeit auf der partnerschaftlichen Ebene offeriert (MA Z: „*Sie arbeiten dann ganz eng mit uns zusammen*“, B#Z. 504-505). Dies wird mit dem Beratungsauftrag des Jugendamtes oder dessen Beauftragten dargestellt. Darüber hinaus bieten alle Fachkräfte diese Aufgabe jedoch in derart übersteigerter Form an, dass davon auszugehen ist, dass das Angebot noch eine weitere Funktion hat. Es kann angenommen werden, dass der angegebene, massiv eingreifende Charakter der Zusammenarbeit auf der Arbeitsebene einen Gegenpart benötigt. So setzen die Mitarbeiterinnen einem Pflegeszenario, das Maßnahmen beinhaltet, das familiäre Grenzen überschreitet, ein übersteigertes Angebot an Unterstützung entgegen. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Interpretation über die eigene Funktion, wird die Vorgehensweise je

nach Verständnis ausgelegt. So bietet die Fachkraft Miller Unterstützung an, auf der Grundlage eines von ihr angebotenen Vertrauensverhältnisses zwischen ihr und den Bewerbern. Die Fachkraft Zobel ist der Ansicht, dass sie das offenbar vorhandene Vakuum ihres Wirkungsbereichs mit Führung in der Sache ausfüllen kann und die Sachbearbeiterin Just nutzt überwiegend bedrohliche Szenarien, um anschließend eine Anbindung der Bewerber an ihre fachlichen Kompetenzen, an sich als Pflegefachkraft in der angegebenen Sache zu erreichen. Allen gemeinsam ist bei ihrer Vorgehensweise, dass sie über den Status der Fachlichkeit ihrerseits offenbar eine Lotsenfunktion für Pflegepersonen einnehmen bzw. anbieten. Das heißt, dass ein nicht definierter und scheinbar konfuser Umstand im Feld einer Inpflegenahme mit fachlichen Kompetenzen ausgefüllt wird. Für die Praxis bedeutet das, dass offenkundig Widersprüche bestehen, welches pflegeelterliche Handeln gewünscht und angezeigt ist. Diese unscharfen Anforderungen an Pflegepersonen werden anschließend mit unterschiedlichen Instrumenten von Seiten der Fachkräfte praktikierbar und handhabbar gemacht.

Vor diesem Hintergrund halten sich die Gespräche auf zwischen den Ebenen einer übergriffigen Einflussnahme auf die Pflegestelle und einem übertriebenen Unterstützungsangebot für besagte Personen und Familien in Krisenzeiten. Die Ausführungen wirken wie ein Pendel, das zwischen den genannten Polen hin und herschwingt. Mit dieser Schaukelbewegung erscheint es, als ob die Eingriffe in Rechte von Pflegeeltern durch das hohe Maß an Unterstützung einen Ausgleich erhalten, der sich als Legitimität entlarvt. Es hat für die Mitarbeiterinnen offensichtlich ausbalancierende Wirkung.

Dieses, aus Sicht der Fachkräfte nachvollziehbare Vorgehen verhindert jedoch gleichzeitig ein Aufdecken der Widersprüche, derer sich die Mitarbeiterinnen vermutlich partiell bewusst sind. Mit ihren Handlungsweisen lösen sie diese aber nicht auf, sondern zementieren eher die Sachlage an Unwägbarkeiten und Unklarheiten. Ihr Vorgehen ist dergestalt, dass sie die Bewerbenden über deren Vorstellungen einer Inpflegenahme vorerst enttäuschen. Anschließend erwarten die Fachkräfte, dass die Interessenten die Vorgaben vollständig akzeptieren und sich ihnen zu Gunsten eines arrangierten Pflegeverlaufs unterordnen. In der Folge entsteht eine Abhängigkeit von der Lotsenfunktion der Fachkräfte für Pflegepersonen, in die diese mit einer Zustimmung zu den vorgestellten Abläufen gleichfalls einwilligen. Vor dem Hintergrund, dass verschiedene (organisationale) Funktionen und im Anschluss auch Positionen verstärkt einem eigenen Verständnis der Fachkräfte folgen, bieten sie sich ihren Gesprächsbeteiligten gesteigert als Experten in einem Gelände an, das aus sich widersprechenden Bedarfen besteht. Die offenbar gleiche Absicht, die sich aus unterschiedlichem Verständnis in der Sache generiert, könnte ein Hinweis darauf sein, dass die empfundenen Unklarheiten nicht auf persönlichen Fehlleistungen beruhen. Die offensichtlichen Defizite des hypothetischen Arbeitsbündnisses begründen sich augenscheinlich außerhalb der Handlungsmöglichkeiten der Fachkräfte. Dies könnten institutionelle und organisatorische Abläufe sein, die sich der Einflussnahme der Fachkräfte entziehen, deren Ausführung aber im von außen wahrgenommenen Verantwortungsbereich der Mitarbeiterinnen liegt (siehe Kapitel 1.4).

3.1.2 Erwartungen der Bewerber an die Fachkräfte

Die Erwartungen der Pflegeelternbewerber an das Erstgespräch weisen gemeinsame Oberbegriffe auf. Dies sind die gleichen Merkmale, die vorab über diesbezügliche Annahmen der Fachkräfte kategorisiert, anschließend aufgeführt und diskutiert wurden. Das heißt, es bestehen gleiche Überlegungen bei den Gesprächsbeteiligten, welchen Zweck dieses Gespräch verfolgt. Dabei handelt es sich um das gemeinsame Ziel, die Anerkennung als Pflegestelle zu erhalten und eine damit in Zusammenhang stehende Eignungs- oder Einschätzungsüberprüfung zu bestehen. Gleichzeitig unterscheiden sich die Erwartungen der Bewerber von denen der Fachkräfte der Pflegekinderdienste an das Gespräch auch erheblich. Denn nur das langfristige Ziel scheint gemeinsam und erstrebenswert zu sein. Die Absichten und Überlegungen, wie dieses Ziel zu erreichen ist, sind verschieden. So sind die Erwartungen der Bewerber an ein Erstgespräch - ebenso wie die Erwartungen der Fachkräfte – vorerst in fünf (gleiche) Hauptkategorien unterteilt. Die Differenzen, die sich weniger zwischen den Bewerbern der jeweils untersuchten Gespräche und mehr zwischen den Bewerbern und den Fachkräften in ihren Absichten zeigen, werden in den folgenden Unterkapiteln dargestellt. Dies sind:

- a. Allgemeine Erwartungen der Bewerber an das Gespräch mit der Fachkraft und Erwartungen in der Eröffnungssequenz
- b. Erwartungen an die Person als Pflegestellenbewerber
- c. Erwartungen an die Fachkraft
- d. Erwartungen an die Aufgabe als Pflegeeltern
- e. Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Bewerber

Im Folgenden sollen zunächst hervorstechende Phänomene genannt sowie Einstellungen und Überlegungen der Bewerber während der Eröffnungsphase des Treffens im Pflegekinderdienst herausgestellt werden. Anschließend werden vor dem Hintergrund der Hauptkategorien die einzelnen Merkmale für die Bewerber identifiziert und diskutiert.

- a. Allgemeine Erwartungen der Bewerber an das Gespräch mit der Fachkraft und Erwartungen in der Eröffnungssequenz

Es kann für die Bewerber Fricke in **Gespräch A** angenommen werden, dass sie sich überwiegend um ihre gute Darstellung vor der Fachkraft bemühen. Dies betrifft die eigene Vorstellung und das Bild, das sie über ihre Familie vortragen. Das heißt, dass die Erwartungen der Bewerber im Gespräch A sich verstärkt an sich selbst richtet, an ihre Selbstdarstellung als zukünftige Pflegeeltern und weniger an die Fachkraft. Gleichwohl sind sie von Anfang an um ein wohlwollendes Miteinander bemüht:

MA M: .. „herzlich willkommen ..“, FRAU F: „danke“, HERR F: „danke“, (A#Z. 59-63).

Sowohl HERR als auch FRAU Fricke bedanken sich für die freundliche Begrüßung. Ihre Aussagen deuten vorerst darauf hin, dass die Bewerber sich von Anfang an nicht auf der gleichen Ebene mit der Fachkraft empfinden. Sie anerkennen diese als Mitarbeiterin eines Amtes und begreifen es als Erschwernis, einen diesbezüglichen Kontakt aufzunehmen:

FRAU F: *„die Idee war schon .. schon längere Zeit da, ehm ja, wo sehen wa, 's is immer wieder so weggeworfen worden, naja, bis man sich dann so durch (,) .. überwindet .. da dann anzurufen, den Weg zu gehen .. (A#Z. 75-79).*

Es ist also offensichtlich aus Sicht der Bewerberin Fricke eine Hürde vorhanden, die eine Kontaktaufnahme zwischen ihr und der Fachkraft erschwert. Ihrer Aussage nach war die Erschwernis nicht die Entscheidung „anzurufen“, sondern sich „da“, also im Jugendamt zu melden. So erwarten die Bewerber Fricke vermutlich ein Ungleichgewicht zwischen Fachkräften der Fachbehörde und ihnen als den derzeitigen Adressaten. Ihre Unternehmungen weisen weiterhin aufgrund der Wortwahl in Richtung einer unangenehmen Anstrengung. Sie verorten die Fachkraft Miller offensichtlich auf einer anderen, jedenfalls nicht gleichberechtigten Gesprächsebene.

In **Gespräch C** ist auffallend gegenüber den weiteren untersuchten Interviews, dass sich ein beachtenswert unterschiedliches Maß bei der Benennung der jeweiligen Hauptkategorien findet. Der überwiegende Anteil an Erwartungen wird in seiner Häufigkeit von den Bewerbern Otto an sich selbst gerichtet, ein geringerer Teil spricht eine potentielle Zusammenarbeit an. Das heißt, wenn die Anzahl der Erwartungen als erster Anhaltspunkt genommen wird, liegt der Fokus des Gesprächs auf der persönlichen Darstellung. Merkmale zu den weiteren Hauptkategorien werden im kaum wahrnehmbaren Bereich angemeldet. Ob diese Annahme zutrifft, soll im Folgenden näher untersucht werden.

In der Eröffnungssequenz des Interviews übernimmt die Fachkraft Just die Leitung des Gesprächs (siehe auch Kapitel I, Exkurs). Die Bewerber Otto scheinen diese Vorgehensweise zu erwarten, zeigen sich zumindest nicht überrascht, denn sie fügen sich in den restriktiv vorgegebenen Gesprächsablauf ein. Das heißt, die Gesprächsleitung wird nicht kommentiert, sie wird offensichtlich akzeptiert.

Die Interessenten erscheinen in diesem Gespräch nicht unvorbereitet. Sie erwarten gleich zu Beginn, dass sie Antworten auf ihre Fragen erhalten:

HERR O: *„ja erstma eh wär ganz sicherlich ganz interessant für uns welche Voraussetzungen wir haben .. müssen damit wir das überhaupt können ... ja und denn, alles Weitere ergibt sich sicherlich dann“ (C#Z. 32-41).*

Es ist anzunehmen, dass der Bewerber Otto sich mit der Thematik, Pflegevater zu werden, vorab intensiver beschäftigt hat. Er erfragt die Bedingungen, die für die Unterbringung eines Pflegekindes bei ihm und seiner Frau vorhanden sein müssen („welche Voraussetzungen wir haben müssen“). Dabei bestehen seiner Ansicht nach Anforderungen an ihn und sein Umfeld, die nicht zu verhandeln sind („müssen“). Diese Vorbedingung stellt für ihn eine aktuelle Hürde zur Aufnahme eines Pflegekindes dar („damit wir das überhaupt können“). Ein weiterer Grund für diese Aussage könnte sein, dass es Sachverhalte gibt, die ihm noch unbekannt sind und über die er bei der Fachkraft Just Auskunft erhält. Er stellt ihr damit gleichzeitig den fachlichen Status aus, denn sie kann seiner Auffassung nach offenbar etwas beurteilen und anschließend entscheiden, ob Familie Otto die Aufgabe am Pflegekind „kann“.

Es besteht – wie im Vergleich zu Gespräch A - ein Interesse daran, die persönlichen Fragen beantwortet zu bekommen („*ganz sicherlich ganz interessant für uns*“). HERR Otto geht davon aus, dass die diesbezüglich relevanten Themen anschließend im Gespräch aufkommen und angesprochen werden („*alles Weitere ergibt sich sicherlich dann*“). Darüber hinaus stellt der Interessent wiederholt fest, dass er die Fachkraft Just als Expertin akzeptiert, weil seine Nachfragen zu einer Aufnahme eines Pflegekindes an Sie gerichtet sind. Die Fachkraft stellt also eine Person für ihn dar, die sich mit der Thematik auskennt und daher seine Fragen beantworten kann. So wird ihr unterstellt, dass sie behilflich ist, die aktuelle Lebensplanung zu konkretisieren und voran zu bringen.

Die Erwartungen des Bewerbers Otto an das Gespräch sind dergestalt, dass sowohl er als auch seine Ehefrau konkrete fachliche Auskunft erhalten, zu ihrem Vorhaben, Pflegeeltern zu werden. Dazu sind Informationen und ist der Austausch zwischen der Fachkraft und den Pflegeelternbewerbern notwendig. Weiterhin besteht bei den Bewerbern Otto Akzeptanz für die ihnen zugewiesenen und eher passiven Rollen. Zusätzlich sind sie einverstanden damit, dass die Fachkraft die Leitung des Gesprächs übernimmt. Da sie wenig überrascht scheinen, haben sie diese Gesprächsaufteilung offensichtlich erwartet.

Die Erwartungen der Bewerber HERRn und FRAU Xi, FRAU Wild, FRAU Yilmaz und FRAU Ziegler in **Gespräch B** sind vor dem Hintergrund einer Einordnung in die identifizierten Hauptkategorien in einem ausgewogenen Verhältnis genannt. Es sind vorab keine Präferenzen sichtbar, was die Häufigkeiten des Ansprechens betrifft.

In der Eröffnung deuten sich besonders inhaltliche Erwartungen der Bewerberinnen und des Bewerbers an das Gespräch an. Dies betrifft die Fakten über Pflegekinder und über die Inpflegenahme. Die Bewerber sitzen aufrecht und nicht angelehnt. Sie sind konzentriert und aufmerksam. Das Angebot, sich vorerst mit Getränken zu versorgen, lehnen sie ab. Die Anspannung ist hoch⁵¹:

MA Z: „*O-K-A-Y, wenn Sie mögen, wir haben Kaffee oder Tee bereit gestellt*“, FRAU X: „*jetzt nich*“, FRAU Y: „*jetzt nicht*“ (B#Z. 18-22).

Die Interessenten bedeuten mit ihrer Körperhaltung und ihren Aussagen, dass sie das Thema Pflegekinder interessiert und sie es kaum abwarten können, darüber ins Gespräch zu kommen. Sie gehen offenbar davon aus, (fachliche) Informationen zu erhalten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Bewerber in der Eröffnungssequenz kontrastive, aber auch gleiche Einstellungen mitbringen. Während sich in Gespräch A die Bewerber Fricke bedanken, bitten die Interessenten Otto in Gespräch C um konkrete Anhaltspunkte um sich zu orientieren. In Gespräch B wiederum wird keine Erwartungshaltung benannt, sondern nonverbal ein hohes Interesse am Thema, an Informationen zur Aufnahme eines Pflegekindes signalisiert.

⁵¹ Die Anspannung oder auch Aufregung zu Gesprächsbeginn eines ersten Treffens gehört zu jeder Anfangssituation. Dieses Phänomen zeigt sich, weil sich die Teilnehmer erstmalig zusammenfinden und noch keine gemeinsamen Muster bestehen, wie ihre Zusammenkunft ausgestaltet sein soll (siehe Kapitel I, Exkurs).

In jeder Eröffnungssequenz wird die Anerkennung für die Fachkräfte deutlich. Dabei scheint nicht klar, ob es sich um eine Anerkennung für den Expertenstatus handelt oder um die gehobene Position einer Mitarbeiterin in staatlichem Auftrag oder beides. Die Bewerber Fricke geben offen zu verstehen, dass sie sich nicht auf gleicher Gesprächsebene mit der Fachkraft Miller empfinden. Die Interessenten Otto verdeutlichen, dass sie die Fachkraft Just als Expertin sehen und die Bewerber in Gespräch B zeigen deutlich, dass die Fachkräfte Zobel und Kling zumindest auf Grund ihrer Fachlichkeit gesondert hohe Anerkennung erhalten. Alle sind eindeutig an Fachinformationen interessiert.

b. Erwartungen an die Person als Pflegeelternbewerber

Die persönlichen Erwartungen an sich selbst werden von den Bewerbern Fricke in **Gespräch A** überwiegend damit ausgefüllt, dass diese sich in verstärktem Maß positiv darstellen und Kompetenzen aufzeigen, die sie besonders für die Aufnahme eines Pflegekindes qualifizieren. Es scheint ihnen für das Zusammentreffen mit der Fachkraft von Bedeutung zu sein, dass sie sich tadellos präsentieren.

So gibt FRAU Fricke auf die Nachfrage der Mitarbeiterin, welche Vorstellungen die Bewerber über Herkunftsfamilien von Pflegekindern haben, an:

FRAU F: „*ich denke alles, alles mögliche dadurch, dass ich Erzieherin bin ... ja ich bin ich hab ehm Erziehungsbeistand schon gemacht ... war ganz viel Einblick ehm über B-Einrichtung*“, MA M: „*aha*“, FRAU F: *bin jetzt im ambulant betreuten Wohnen tätig und ehm also durch diese Erziehungsbeistandschaft war ganz viel dass man Einblick ja auch ..*“ (A#Z. 318-336).

Die Bewerberin Fricke berichtet, dass sie sich im Bereich der leiblichen Familien der betreffenden Kinder auskennt. Gleichzeitig empfiehlt sie sich mit ihrer Fachlichkeit („*dadurch, dass ich Erzieherin bin*“) und ihrer Erfahrung („*Erziehungsbeistand schon gemacht*“, „*bin jetzt im ambulant betreuten Wohnen*“), ohne dass sie zu dieser Darstellung besonders aufgefordert oder ermutigt wurde. Differenziertere Angaben bleiben zwar diffus („*alles mögliche*“), jedoch werden verschiedene Referenzen herangezogen, um die eigene Familie und sich selbst vorbildlich darzustellen:

FRAU F: „*ja wir haben dass offen angesprochen, sie (die leiblichen Kinder der Bewerber: Anm. A.K.) wissen zwar nicht .. ja .. was wirklich auf sie zukommt*“, MA M: „*ist klar!*“, FRAU F: „*sie fragen dann ... die wollen dann auch ... die würden dann auch zusammen in ein Zimmer ziehen wollen und das ist dann ganz toll und dann damit das Pflegekind dann halt ... 'n eigenes Zimmer bekommen würde ... und .. ja .. die freuen sich schon*“ (A#Z. 145-173).

Die Bewerberin Fricke gibt an, dass auch die eigenen Kinder positiv auf die Überlegungen ihrer Eltern reagiert haben, ein Pflegekind aufzunehmen („*die freuen sich schon*“). Die Auswirkungen werden überaus akzeptabel dargebracht („*das ist dann ganz toll*“). Dies erscheint vordergründig bejahend und empfiehlt sich als geeignet („*offen angesprochen*“). Jedoch wirkt diese Einseitigkeit übertrieben in den Vordergrund gestellt. Auch ist ein Verzicht

auf ein „*eigenes Zimmer*“ zu Gunsten eines Pflegekindes für die leiblichen Kinder aus deren Sicht nicht als vorteilhaft anzusehen.

Die Bewerberin Fricke erweitert die Selbstreferenz an einer anderen Stelle:

FRAU F: *„also alle wissen bei uns .. in der Familie Bescheid ... dass wir auch heute den Termin haben ... und dass wir das vorhaben ... also 's ist .. von Oma.. von allen“*, MA M: *„freuen sich alle schon“*, FRAU F: *„ja ... also die wissen das alle und ehm wir haben das halt auch offen angesprochen ...“* (A#Z. 1368-1392).

Sie berichtet über eine innerfamiliär „*offene*“ Gesprächsatmosphäre und über die positiven Einstellungen und Rückmeldungen der Angehörigen („*wissen alle Bescheid*“, „*Oma .. von allen*“). Gleichzeitig gibt sie eine Erklärung ab, warum sie die Familienmitglieder in die Planung einbezieht:

FRAU F: *„es wird ja dann irgendwann jemand .. mit dabei sein“* (A#Z. 1373).

Damit verdeutlicht FRAU Fricke ihre Ansicht, dass die Familie vor einer Inpflegenahme informiert werden sollte, da diese früher oder später Beteiligte des Pflegeprozesses sein werden. Diese Aussage gibt ihrer schon geäußerten Einstellung Gehalt. Sie drückt aus, dass sie sich mit der Thematik inhaltlich beschäftigt hat und macht sie damit glaubwürdig. Die Erwartung der Bewerberin Fricke könnte darin begründet sein, dass sie meint, als Person geeigneter zu erscheinen, wenn ein funktionierendes Familiensystem vorhanden ist.

Weiterhin wird das Interesse an Informationen zu Pflegekindern geschildert. Die Intensität erscheint auch an dieser Stelle übersteigert:

FRAU F: *„ja wir haben schon ganz viel über Familie K., die gerade ein Pflegekind haben, Anfragen schon, die ham wir schon so quasi ausgesaugt ... und ehm ... ja also wie es dann so abläuft ..“* (A#Z. 399-408).

Die Bewerber stellen ihren Wunsch, Pflegeeltern zu werden, engagiert dar („*wir haben schon ganz viel*“; „*die ham wir .. quasi ausgesaugt*“). Gleichzeitig wird der Wille deutlich, unbedingt eine Pflegeelternschaft einzugehen. Das bedeutet, dass die Bewerber Fricke ihre Bereitschaft anzeigen, sich aktiv einzugeben und sich selbständig das dafür erforderliche Wissen aneignen werden.

Neben dieser Erweiterung von Fachkenntnissen geben die Interessenten an, dass sie bereits über ein hohes Maß an spezifischem Fachwissen verfügen:

MA M: *„ja .. nun ist das aber auch nicht alles nur schön ..“*, FRAU F: *„das stimmt“*, HERR F: *„nee das wissen wir aber“*, FRAU F: *„das wissen .. wir also es wird mit Arbeit verbunden sein“*, (A#Z. 303-309).

Nachdem die Fachkraft Miller eine weitere Charakteristik einer Inpflegenahme wenig detailliert anspricht („*nicht nur schön*“) melden die Bewerber Fricke zurück, dass ihnen diese Vorkommnisse bekannt sind (FRAU F: *„das stimmt“*; HERR F: *„dass wissen wir“*). Sie begründen ihre Angaben mit ihren Vorstellungen und Erfahrungen darüber („*das wissen wir also es wird mit Arbeit verbunden sein*“). Das könnte bedeuten, dass sie meinen, neben den schon

genannten persönlichen Qualitäten ein weiteres Engagement zeigen zu müssen. Sie geben mit ihrer Aussage ihre Bereitschaft bekannt, hohes Engagement zu zeigen und empfehlen sich als geeignete Pflegepersonen.

Deutlicher wird diese Einstellung als die Fachkraft Miller mögliche Konflikte eines Pflegekindes in einer Pflegestelle aufzählt:

MA M: *„die fühlen sich dann hin- und hergerissen es wird so sein vielleicht, dass die Kinder nicht gleich freudig auf sie zu laufen, sagen hier, ne wir finden's schön bei ihnen und .. toll, sondern das ist auch durchaus mit ..“*, FRAU F: *„Rebellion“* (A#Z. 746-51).

FRAU Fricke stimmt der Fachkraft nicht nur zu, sondern teilt mit, dass sie um mögliche Problematiken weiß und dass sie diese auch inhaltlich ausfüllen kann (*„Rebellion“*). Andererseits gibt sie mit ihren Ausführungen der Fachkraft Miller zu verstehen, dass sie sich mit ihr über das Thema solidarisiert. Sie bescheinigt sich ein adäquates Verständnis um die Thematik und empfiehlt sich wiederholt für die Aufgabe als Pflegeperson.

Diese überaus positive Selbstdarstellung gibt auch vor, dass sie möglichen kritischen Punkten mit Leichtigkeit und den passenden Lösungsstrategien zu begegnen weiß. Selbst als die Fachkraft Miller auf komplizierte Sachverhalte hinweist und diese dezidiert benennt, offenbart die Bewerberin Fricke keine Selbstzweifel:

MA M: *„und was für die meisten Pflegeeltern am allerschwierigsten ist, zu bewältigen ist, es wird nicht klar sein, ob dieses Kind auf Dauer bei ihnen bleiben kann oder nicht, ne .. und das ist wirklich der Knackepunkt, mit dem die meisten Pflegeeltern sehr große Probleme haben“*, FRAU F: *„aber, da muss ich mir im Grunde genommen vorher drüber klar sein, weil ... ich nenn's jetzt mal .. mein Job ist ... es ja dem Kind erst mal alles Gute zu machen, aber immer noch so weit offen zu lassen, ehm, dass die Rückführung zu der ... eigenen Familie ..“* (A#Z. 524-541).

Obwohl die Fachkraft Miller über den für sie *„allerschwierigsten Punkt“* berichtet, der von Pflegepersonen zu bewältigen wäre, geht die Interessentin nicht darauf ein. Sie meldet zurück, dass diese Aufgabe für sie offenbar kein *„Problem“* darstellt (*„da muss ich mir .. vorher drüber klar sein“*, *„mein Job“*). Die Wortwahl hinterlässt den Eindruck, dass die Bewerberin überhaupt keine Schwierigkeiten für sich erkennt (*„im Grunde genommen“*). Diese Darlegung der an Perfektion grenzenden Handlungsfähigkeit führt eher dazu, dass die Aussage wenig glaubwürdig erscheint. Sie beschreibt, dass die eigenen Handlungen immer rational erfolgen und gleichzeitig die eigenen Bedürfnisse zugunsten des Pflegekindes und seiner Familie ohne Ausnahme in den Hintergrund gestellt werden. Gerade weil die Bewerberin Fricke angibt, dass sie um das Komplizierte eines Pflegeprozesses weiß, ist ihre Angabe nicht nachzuvollziehen. Sie erhält einen Sinn, wenn die Bewerberin annimmt, dass sie sich für eine positive Bewerbung in Stellung bringen muss.

Der Bewerber Fricke ist in seinen Aussagen weniger sicher als seine Ehefrau. Er bemüht mit seiner Argumentation aber eine ähnliche Richtung:

HERR F: *„man baut ja auch Gefühle auf ne“*, MA M: *„eben“*, ... HERR F: *„dasss stell ich*

mir dann schon ...nicht einfach vor, aber .. gut wenn man ... sich darüber im Klaren ist, dann kann man wahrscheinlich damit anders umgehen“ (A#Z. 558- 568)

HERR Fricke ist also der Meinung, dass es zwar keine leichte Aufgabe sein wird, er aber mit Hilfe eines persönlichen Konzeptes Lösungen anbieten kann („*eigene Klarheit*“).

Die verstärkt positiven Darstellungen und Aussagen von HERRn und FRAU Fricke bedeuten offenbar, dass sie ihrerseits davon ausgehen, Erwartungen erfüllen zu müssen, die die Fachkraft an potentielle Pflegeeltern stellt. Neben dieser wenig spezifizierten Sichtweise geben die Interessenten an, welche Herausforderung für sie eine Pflegeelternschaft bedeutet. Sie erwarten hohe Leistungsanforderungen an sich („*mit Arbeit verbunden*“, A#Z. 303) und große Schwierigkeiten, verbunden mit einer persönlichen Betroffenheit:

FRAU F: „Tränen fließen ... von daher denk ich schon, dass das natürlich mit Kampf und ... Arbeit und hinterher Verarbeiten dann stattfinden müsste..“ (Z. 576-583).

Auch dieser eingenommene Blickwinkel wird in Extremen von FRAU Fricke illustriert. Sie präsentiert dabei die Auswirkungen, die sie für sich persönlich und für die Mitglieder der Pflegefamilie erwartet („*Tränen fließen*“). Anschließend stellt sie ihre eigenen Kompetenzen („*Kampf .. Arbeit*“) und mögliche Lösungsmuster in den Vordergrund („*Verarbeiten*“). Das heißt, verschiedene Problematiken, die eine Pflegefamilie treffen können, erkennt FRAU Fricke an, bezeichnet diese aber gleichzeitig als leicht zu bewältigende und positive Herausforderung.

Vor diesem Hintergrund erwarten die Pflegeelternbewerber Fricke offenbar, dass sie mit einer engagierten und positiven Vorstellung ihre Chancen auf den Fortgang der Einschätzungsüberprüfung erhöhen. Anders herum, darf bei den Bewerbern die Erwartung unterstellt werden, dass eine Schwachstelle oder ein Mangel bei Lösungsstrategien die Einschätzung der Nicht-Eignung als Pflegepersonen nach sich zieht, so dass diese Strategie der Empfehlung gewählt wurde.

So stellen sich beide Eheleute Fricke betont positiv dar, als die Fachkraft Miller sie mit einer nachdrücklichen Wortwahl auf ihren Gefühlszustand am Ende des Gesprächs anspricht. Sie verdeutlicht damit wiederholt ihre Ansicht, dass eine Inpflegenahme keine leichte Aufgabe darstellt:

MAM: „abgeschreckt oder nich?“ FRAU F: „nee!“ (Kopfschütteln) HERR F: „gar nich“, MA M: „na ja doch, manche finden das dann nicht so ganz so so’n ..“, FRAU F: „nee ... nee“ A#Z. 1157-1173).

Die verneinende und abwehrende Antwort erscheint vor dem Hintergrund der problematischen Beschreibungen über Herkunftsfamilien und über persönliche Herausforderungen, die mit der Aufnahme eines Pflegekindes einhergehen, wenig überzeugend. Die Fachkraft geht offenbar davon aus, dass die Bewerber sich emotional betroffen zeigen oder zumindest andeuten, dass sie ihre Schilderungen berührt oder überrascht haben („*abgeschreckt*“). Auch eine zweite Nachfrage verfängt bei den Bewerbern nicht (MA M: „*na ja doch*“, FRAU F: „*nee*“). Nachdrücklich verweigern die Interessenten nur in die Nähe einer emotionalen Verunsicherung zu kommen, die die vorgetragenen Sachverhalte über Pflegekinder auslösen können.

Offensichtlich verhindert die Bewerbungssituation hier eine freie und aufrichtige Antwort. Es ist nur der unbedingte Wille bei den Bewerbern Fricke zu erkennen, „*erstma einen Schritt weiter*“ (A#Z. 1345) zu kommen.

Eine andere Erwartung der Interessenten besteht darin, dass sie die Aufnahme eines Pflegekinds gemeinsam als Paar entscheiden. So ist die Bewerberin Fricke der Ansicht, dass eine Inpflegenahme nur mit der Zustimmung beider Partner erfolgen kann:

FRAU F: „*wenn er jetzt natürlich gesagt hätte, nee, das kommt für mich überhaupt nicht in Frage, dann würde's natürlich nicht funktionieren*“, A#Z. 984).

HERR Fricke geht damit einher und schließt sich dieser Meinung an:

HERR F: „*muss ja dahinter stehen, ich meine, es bringt ja nichts, wenn ...sie es macht und ich will's nicht dann is ja is ja vorprogrammiert ... ich meine ,s is wie gesagt ich muss ja genau so'ne Bindung zu dem .. Kind aufbauen, wie meine Frau auch*“ (A#Z. 991-1000).

Der Bewerber ist der Ansicht, dass unterschiedliche Haltungen der Erwachsenen in der Sache nicht zielführend sind („*muss ja dahinter stehen*“, „*bringt ja nichts, wenn ... sie es macht und ich will's nicht*“). Anschließend begründet er seine Aussage („*dann is ja vorprogrammiert*“). Unausgesprochen ist mit dieser Wortwahl offenbar ein Scheitern oder eine zusätzliche Problemsituation gemeint. Er spezifiziert seine Aussage, in dem er ein anschauliches Beispiel anführt („*.. ich muss ja genau so'ne Bindung zu dem .. Kind aufbauen, wie meine Frau auch und ... deswegen muss ich mir schon darüber im Klaren sein*“). Ebenfalls wird noch mal die Bedeutung einer „*klaren Haltung*“ bekundet. Damit bekräftigt der Interessent gleichzeitig, dass er seiner Ansicht nach über Lösungskompetenzen verfügt. Auch diese offene Überlegung führt dazu, dass seine Einstellung nachvollziehbar wird und somit an Glaubwürdigkeit gewinnt.

So kann auch an dieser Stelle davon ausgegangen werden, dass die Bewerber Fricke sich mit ihrer diesbezüglichen Einstellung, als zukünftige Pflegeeltern empfehlen wollen. Ihrer Ansicht nach ist dies eine Entscheidung, die von beiden Elternteilen als Erwachsene und als Paar zu treffen ist, wenn sie als Pflegestelle arbeiten wollen.

In Gespräch A zeigen HERR und FRAU Fricke, dass sie sich unbedingt positiv präsentieren wollen. Dies ist nachvollziehbar vor dem Hintergrund, dass die Interessenten von einer Bewerbungssituation ausgehen. Das wird anhand einer auffallend vorteilhaften Selbstdarstellung deutlich, die sich anhaltend in einer überwiegend erfolgreichen Inszenierung ausdrückt. Die Vorstellung gipfelt in den Angaben, dass eigene Erwartungen von Pflegeeltern (HERRn und FRAU Fricke) nachrangig gegenüber denen anderer Beteiligter im Pflegeprozess sind. Verständlich wäre die dargelegte Zweitrangigkeit gegenüber einem Pflegekind und seinen besonderen Bedürfnissen als Kind. Den leiblichen Eltern gegenüber erscheint diese Einstellung nicht anwendbar, wird aber von den Bewerbern eingenommen.

Daran anschließend erwarten sie, dass sich eine Unterstützung durch die eigene Familie und den erweiterten Verwandten- und Bekanntenkreis positiv auf ihre Bewerbung auswirkt. Sie zeigen Kriterien auf, die ihre Qualität als geeignete Pflegeeltern unterstreicht, die sie als fachkompetent ausweist und ihnen ein hohes Maß an Lösungsmustern zuschreibt. Das heißt,

auch zu diesem bedeutsamen Thema (familiäre Stabilität) gelingt es den Bewerbern, eine Verbindung herzustellen zwischen Notwendigkeiten in der Pflegekinderhilfe und ihren persönlichen Fähigkeiten.

Die Fachkraft Miller scheint mit ihren verstärkt problemorientierten Beschreibungen über komplizierte Sachlagen und Handlungsmöglichkeiten während des Pflegeprozesses die Bewerber Fricke wenig beeindruckt zu haben. Diese erscheinen in ihrem Vorhaben vielmehr unerschütterlich. Alle Ausführungen und Angaben der Bewerber erscheinen sinnvoll, wenn ihre Ausrichtung vor dem Hintergrund einer Empfehlung als Pflegeeltern gesehen wird.

In **Gespräch C** ist gleichfalls zu erkennen, dass die Bewerber Otto ein hohes Interesse daran haben, sich zu empfehlen. Die Erwartungen zur Aufnahme eines Pflegekindes können für dieses Treffen unter den folgenden Merkmalen subsummiert werden:

- Herstellen einer Ordnung im Sinne einer persönlichen Einordnung
- Empfehlung als Pflegeelternbewerber.

In der Häufigkeit des Auftretens sind beide Merkmale im Vergleich in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass der Bewerber Otto eine persönliche Einordnung als Orientierung für sich als ebenso bedeutsam wie eine Empfehlung seiner Fähigkeiten als Pflegeperson ansieht. Zumindest erhält diese Verortung einen hohen Stellenwert. Das heißt, er prüft für sich und seine familiären Umstände, welche Voraussetzungen für eine Aufnahme bestehen und ob er diese erfüllen kann oder möchte. Damit ergibt sich für die Bewerber Otto eine Abhängigkeit, ein Abgleich der beiden Merkmale zueinander. Unterstützt wird diese Annahme dadurch, dass HERR Otto bei der Themenwahl, die Benennung dieser rahmengebenden Eigenschaften als ersten Wunsch äußert:

HERR O: „*ja erstma .. wär ganz ssicherlich ganz interessant für uns welche Voraussetzungen wir haben .. müssen [] damit wir das überhaupt können“ (C#Z. 34-35).*

Die Angaben der Bewerber Otto sind anfangs unspezifisch, geben aber eine erste Richtung an und zeigen auf, dass die Betreffenden offenbar eine persönliche Strategie entwickelt haben und diese verfolgen.

Darüber hinaus sind die Interessenten bemüht, die eigene Bewerbung zu positionieren. Deutlich wird das Betreiben der persönlichen Empfehlung, als die Fachkraft Just über das Thema Vollzeitpflege referiert. Der Bewerber Otto bringt dazu seine Überlegungen ein, die gleichzeitig eine Überleitung zu seinen persönlichen Kompetenzen darstellen:

MA J: „*und diese Geschichten, die dann auch gleich mit inklusive sind hört sich erst mal an Anfang .. an, aber es is natürlich dann auch viel Arbeit“*, HERR O: „*mhm ... nee gut o.k. das hat, weil das hatte mich, da wusste ich nich im Augenblick, was ich damit anfangen sollte mit dieser aber das is ja sozusagen gestaffelt, dann das is“*, MA D: „*ja, das is gestaffelt ja“*, HERR O: *ja äh also ein .. sach ich ma .. sozial normales Kind, was also jetz nich irgendwie belastet is in irgendeiner Art, da brauch man das dann in dem Sinne nicht, kann .. man so sagen ..., weil ich hab ich also wir ham äh in dem Sinne äh ham wir äh natürlich keine psychologische Ausbildung“ (C#Z. 555-569).*

HERR Otto greift die Beschreibungen der Fachkraft Just auf, bis er bei der individuellen Bestandsaufnahme ankommt. Er gibt an, dass er diese für ihn offenbar neuen Informationen jetzt in einen Zusammenhang stellen kann (*„da wusste ich nich, was ich damit anfangen sollte ... aber das is ja .. gestaffelt“*). Anschließend wägt der Bewerber Otto ab, welche Auswirkungen diese Umstände für ihn persönlich und seine Familie haben können (*„sozial normales Kind ... das (= besondere Kenntnisse: Anm. A.K.) brauch' man dann in dem Sinne nich“*). Der Bewerber spricht damit seine resultierenden Vorstellungen aus, ein Kind mit wenigen Vorbelastungen aufnehmen zu wollen. Er bekräftigt seine Überlegungen (*„kann .. man so sagen“*) und erläutert, warum diese Einordnung für ihn bedeutsam ist (*„weil .. wir haben natürlich keine psychologische Ausbildung“*). Diese strukturelle Regelung nimmt HERR Otto selbständig vor und ohne Unterstützung der Fachkraft. Die Vorgehensweise deutet darauf hin, dass es ihm wichtig ist, sich in einem möglichen Pflegeprozess wiedererkennen zu können. Sein Bedarf an Informationen beschränkt sich mglw. auf diesen Bereich.

Im Anschluss daran legt HERR Otto die eigenen familiären Umstände differenzierter dar. Vermutlich ist es sein Ansinnen, seine diesbezüglichen Ausführungen verständlicher zu gestalten bzw. die Möglichkeit zu nutzen, um sich und seine Familie (wiederholt) zu empfehlen. Auffallend daran ist, dass er persönliche Angaben ungefragt eingibt:

HERR O: *„... wir ham äh oder besser gesacht meine Frau hat äh drei Kinder mit in die Ehe gebracht ...“* (C#Z. 573).

Es kann also angenommen werden, dass der Interessent die Informationen der Fachkraft Just erfasst, um seine Familie mit einem möglichen Pflegesetting abgleichen zu können (*„Frau .. drei Kinder mit in die Ehe gebracht“*). Er stellt eine eigene Entscheidungshierarchie, seine eigene Ordnung her. Seine Erwartungen sind offenbar darin zu sehen, dass er überprüft, ob seine Vorstellungen zur Aufnahme eines Pflegekindes mit der von der Fachkraft Just beschriebenen Sachlage kompatibel sind. Gleichzeitig geht es ihm offensichtlich auch darum, mitzuteilen, welche Kompetenzen in seiner Familie für die Aufnahme eines fremden Kindes vorhanden sind. Diese Qualitäten zieht er aus seiner Erfahrung im familiären Bereich (*„wir ham .. drei Kinder“*). Damit möchte er sich der Fachkraft Just auch als Familienvater mit entsprechenden und seiner Ansicht nach dazugehörigen Fähigkeiten anempfehlen.

Darüber hinaus anerkennen HERR und FRAU Otto einerseits die besondere Stellung der Fachkraft Just als Expertin für den Bereich Pflegekinder und andererseits als Mitarbeiterin, die über die Eignung als Pflegestelle entscheidet.

Ihre persönliche Empfehlung steht jedoch für das Bewerberpaar Otto im Fokus des Erstgesprächs. Obwohl das Gespräch aktuell thematisch an anderer Stelle verortet ist und die Fachkraft Just konkret die Familienzusammensetzung erfragt, geht HERR Otto auf seine familiäre Situation näher ein und beschreibt diese ausführlich:

HERR O: *„also die .. Katja, die äh 20 jährige, die wohnt fest bei uns ... und äh, die Jüngste, die äh Paula, die is 12, die wohnt bei ihren leiblichen Vater (FRAU O strahlt stolz) ... die kommt uns jedes Wochenende besuchen, wir ham 'n sehr gutes Verhältnis äh zu dem Vater ... wir ham also 'n ja gut natürlich am Anfang, als wir uns kennen*

gelernt hatten, waren die Reibereien, das is klar ... da is man sozusagen ich dann als Eindringling (FRAU O lacht) gesehen worden und so weiter. Das hat sich aber jetzt in den Jahren .. wirklich .. gut gebessert und wir si haben 'n guten Kontakt zueinander und deswegen also .. naja und das äh also die, die jüngste, die sozusagen bei uns wohnt is die 20 jährige, ne“ (C#Z. 594-618).

Der Bewerber Otto informiert seinerseits die Fachkraft darüber, wie dessen familiäre Zusammensetzung gestaltet ist und möchte sich damit offenbar wieder ins Gespräch bringen („Katja ... die wohnt fest bei uns“, „Paula... die wohnt bei ihrem leiblichen Vater“). Anschließend berichtet er detailliert und beschreibt familiären Bezüge, die er für bedeutsam ansieht („die kommt uns jedes Wochenende besuchen, wir ham'n gutes Verhältnis .. zum Vater“, „als wir uns kennen gelernt hatten, waren die Reibereien da, das is klar ... ich (bin) als Eindringling gesehen worden“). Er beschreibt damit Situationen, die in derartigen Familienkonstellationen alltäglich sein können und nachvollziehbar sind. Gleichzeitig benennt er genau solche Umstände, die eben auch in einer Pflegefamilie zum Alltag gehören können. Die geschilderten Gegebenheiten von HERRn und FRAU Otto sollen offenbar aufzeigen, dass ihnen veränderte, manchmal auch komplizierte Familienverhältnisse vertraut sind und sie einen konstruktiven Umgang damit haben. Alle Aussagen erhärten die Vermutung, dass der Bewerber an dieser Stelle im Bewerbungsgespräch für sich und seine Familie eine Empfehlung ausspricht. Gleichzeitig nimmt er oben beschriebene Einordnung bzw. einen Abgleich vor.

Eine weitere Empfehlung von HERRn Otto beinhaltet die persönliche Motivation zur Aufnahme eines Pflegekinds. Auch an dieser Stelle berichtet er, ohne dass die Fachkraft Just direktes Interesse signalisiert oder thematisch eine Aufforderung gegeben hat:

HERR O: „und dadurch hat sie dann eben den Kontakt gehabt un 'n hat sie das erzählt ... also, das sind schon ganz schön krasse Fälle teilweise wie die Kinder dann ... leben und und äh wenn man denen dann helfen kann sozusagen, dass man ihnen da irgendwie .. schönes Familienleben bieten kann un ihnen helfen kann bei der Ausbildung, dann is das ja was Gutes, ne?“ (C#Z. 680-687).

Der Bewerber beschreibt, auf welche Weise er dem Thema Pflegekinder bisher begegnet ist („dadurch hat sie .. den Kontakt gehabt .. und hat sie erzählt“). Danach schildert er, wie Berichte auf ihn und seine Frau gewirkt haben. Diese Fakten haben beide offenbar aufmerksam werden lassen und angesprochen („das sind schon ganz schön krasse Fälle teilweise wie die Kinder dann ... leben“). Der Bewerber gibt anschließend an, dass er und seine Frau sich mit dem Thema weiter beschäftigt haben („ham wa gedacht“) und welche Überlegungen daraus entstanden sind („und .. wenn man ihnen helfen kann“). Diese Vorstellungen entwickeln sich zu konkreten Absichten („schönes Familienleben bieten“, „helfen .. bei der Ausbildung“). Er zieht für sich den Schluss, dass die Ambitionen von ihm und seine Frau edel sind („dann is das ja was Gutes, ne“).

Diese Darlegung hatte keinen äußeren Auslöser und wurde nicht von der Mitarbeiterin Just eingefordert. Gleichwohl sind die Angaben von HERRn Otto persönlich und wirken überzeugend. Sie sind in ihrer Abfolge nachvollziehbar, eher vertraulich und damit

glaubwürdig. Eine Erklärung für diesen individuellen und familiären Einblick kann sich auf einer unbedingten Empfehlung begründen. HERR Otto geht offensichtlich von der Erwartung aus, dass ein Darlegen seiner Motive für die Fachkraft bedeutsam ist und ihm zu einer vorteilhaften Position in Bezug auf eine Eignungsüberprüfung als Pflegestelle verhilft. Seine Angaben sind ihm wichtig, denn er gibt ungefragt Auskunft darüber. Es ist zu vermuten, dass er meint, sich mit einer positiven Absicht bei der Fachkraft empfehlen zu können.

Des Weiteren geben die Interessenten an, das Gespräch nutzen zu wollen, um ausführlichere Informationen zu erhalten. Diese Erwartung wird aber von der Fachkraft enttäuscht:

FRAU O: „man hat gedacht ..“, MA J: „ja so einfach mal so sagen man kommt und man denkt, man kriecht jeweils ein Kind wo 's ein Prozess ..“, HERR O: „jaja, das ist schon klar, dass das nicht so, so einfach ist, weil das hatten wir uns äh, hatten uns einmal die äh vom äh vom Landkreis glaub' ich .. doch da hatten wir das auch angeschaut und Sie sind ja jetzt schon 'n bisschen tiefer reingegangen in das Einzelne ... und das is äh .. muss man sich erst mal mit noch mehr beschäftigen dann, ne“ (C#Z. 1241-1261).

Vorab geht die Fachkraft Just offenbar davon aus, dass die Bewerber Otto nicht mit den passenden oder „geeigneten“ Vorstellungen in das Gespräch gestartet sind. Sie ist aus diesem Grund bemüht, die Überlegungen von HERRn und FRAU Otto zu enttäuschen („*einfach mal so sagen, man denkt, man kommt und man kriecht .. ein Kind, wo's ein Prozess*“). Die Fachkraft Just setzt mit ihrer Äußerung eine hohe Hürde. Trotz dieser ablehnenden und abschlägigen Ansage gibt der Bewerber Otto jedoch an, dass er ihre Meinung teilt („*jaja, schon klar*“). Ihm ist angeblich bewusst, dass die Angelegenheit anspruchsvoll sein kann („*dass das nicht so .. einfach ist*“). Anschließend begründet er seine Ansicht und gibt Auskunft, wie er zu dieser Überlegung gekommen ist („*weil, das hatten wir uns .. im Landkreis .. angeschaut .. da gib's 'ne homepage .. und dann hatten wir un s das noch mal in H-Stadt angeschaut*“). Mit dieser Begründung macht er seine Argumentation nachvollziehbar.

Eher wenig verständlich und auffallend ist es, dass die Bewerber die Angaben der Fachkraft Just ohne Vorbehalte anerkennen. Dies reicht weit hinaus über eine akzeptierende Haltung oder auch eine Wertschätzung als Expertin. Es scheint, als ob HERR Otto mit seiner Bestätigung sich der Fachkraft an dieser Stelle und offenbar punktuell unterordnet. Denn im Gegensatz dazu lassen sich die Bewerber kaum von den Argumenten der Mitarbeiterin Just beeindrucken.

Das heißt, trotz des Anerkenntnisses der Fachlichkeit nehmen die Bewerber Otto wenig Unterstützung bei der weiteren Planung und Entscheidung an, offiziell ihre Bewerbung als Pflegestelle voran zu treiben. So geht HERR Otto vielmehr eigenen Gedanken nach, als die Fachkraft weitere Informationen bereitstellt:

MA J: „lesen Sie sich das erst mal durch, gucken Sie einfach“, HERR O: „genau und gucken das alles genau durch und denn würden wir äh denn äh .. rufen wir Sie an oder oder kontakten Sie per Mail“ (C#Z. 1128-1131).

Nachdem die Fachkraft Just Literatur zum Thema angeboten hat, geht der Bewerber Otto nur kurz darauf ein. Gleich anschließend schlägt er vor, dass die Gesprächsteilnehmer wieder „Kontakt“ miteinander aufnehmen. Ihm ist es offenbar wichtig, den weiteren Weg der Unterbringung eines Pflegekindes in seinem Haushalt vorzubereiten. Dieser scheint unabhängig von den Angaben der Fachkraft zu verlaufen. „Angst“ (C#Z. 374) und „Abschreckung“ (C#Z. 1221) haben offenbar keine Auswirkungen auf das Aufrechterhalten der Bewerbung.

Diese, von Darlegungen der Fachkraft wenig beeindruckte Einstellung zeigt sich auch an anderer Stelle. HERR O stimmt einer fiktiven Vorgehensweise zu, obwohl die Rahmenbedingungen für ihn zu diesem frühen Zeitpunkt in keiner Weise einzuschätzen sind:

MA J: *„und wenn, dann müssen Sie auch dazu stehen“* (zu einer Entscheidung, ein Pflegekind aufgenommen zu haben: Anm. A.K.), HERR O: *„ja, jaja“*, MA J: *„und sagen, wir machen das auch, ne“*, HERR O: *jaja, naja, das is .. sonst 's is 'ss für das Kind ja dann auch .. das muss ja dann auch .. damit .. sich wohlfühlen können, ja irgendwann und nich dass man sacht, nach 'm halben Jahr man schmeißt hin sozusagen“*, MA J: *„eben ...“*, HERR O: *„ja, ja“*, (C#Z. 1271-1283).

Die Fachkraft fordert von den Bewerbern ein, dass diese nicht leichtfertig einen Pflegestellenabbruch herbeiführen, sollte sich eine krisenhafte Situation während des Pflegeprozesses ergeben. HERR O stimmt schnell zu („ja, jaja“). Die Vehemenz mit der er das Einvernehmen mit der Fachkraft herstellt, wirkt neben der Zustimmung auch als Anpassung in einer Bewerbungssituation. Das könnte bedeuten, dass er bemüht ist, einen Konsens mit der Fachkraft Just anzustreben. Dadurch fühlt er sich in seinen Aussagen gebunden. Trotzdem überlegt er anschließend, wie er diese Forderung für sich in einen sinnvollen und logischen Zusammenhang bringen kann („.. sonst 's is 'ss für das Kind ja dann ... das muss ja dann auch .. damit .. sich wohlfühlen können“) und wie er den Anspruch verorten kann („und nich dass man sacht, nach `m halben Jahr man schmeißt hin“). Diese Äußerungen gehen einher mit den Angaben zu seiner persönlichen Motivation, sich für ein Pflegekind zu interessieren. Er unterstreicht mit dieser wohlwollenden Haltung - einem Pflegekind gegenüber eine positive Antriebsbegründung und die seiner Frau.

Die Bewerber stimmen der Fachkraft für Pflegekinder also zu, wenn sie ihnen ein hohes Maß an Werthaltungen und Integrität abverlangt. Das deutet darauf hin, dass die Interessenten sich in einer Bewerbung empfinden. Sie wollen Pflegeeltern werden und geben aus diesem Grund Zusagen, damit sie ihr Ziel erreichen, den Status einer offiziellen Pflegestelle zu erhalten.

Auch eine direkte Ansprache von offensichtlich schockierenden Schilderungen bringt die Bewerber Otto nicht dazu, ihre Einstellung der Fachkraft Just gegenüber zu verändern. Die Fachkraft erbittet zu den komplizierten Beschreibungen eine Rückmeldung:

MA J: *„Ich hoffe, ich hab' Sie nich verschreckt!“*, HERR O: *„neeinn!“*, FRAU O: *„neeinn!“*, (HERR UND FRAU O lachen laut), HERR O: *„neeinn! Nein, nein! Bloß das muss erst mal alles..“*, FRAU O: *„doch, ein bisschen“*, (MA J lacht laut), HERR O: *„erst mal geordnet*

werden jetzt, das is das ..“, MA J: (lachend) *„ja, das denk' ich auch“*, HERR O: *„weil, das is ja doch 'ne bisschen“*, FRAU O: *„bisschen irgendwie mehr is, ne“* (C#Z. 1221-1237).

Mit ihren Angaben über Pflegesituation und -konstellation spricht die Fachkraft Just in extremer Weise. Sie wird damit die Einstellung der Bewerber Otto strapazieren und prüfen, ob sie durch die Illustration von ihrem Vorhaben Abstand nehmen von der Aufnahme eines Pflegekinds. Diese Einstellung der Bewerber muss für sie von Interesse sein, da sie neue Pflegepersonen sucht (C#Z. 926). Andererseits hat der Bewerber Otto geäußert, dass ihre Auskünfte ihn beunruhigen (*„hört sich sehr .. besorgniserregend an“*, C#Z. 374). Damit gibt der Bewerber Otto eine Unsicherheit preis, die die Fachkraft zur Nachfrage treibt.

Auf konkrete Anfrage gibt das Bewerberpaar nachdrücklich, aber für die Situation eher unverständlich an, dass sie aufgrund der Angaben der Mitarbeiterin nicht verwirrt sind (HERR O: *„neeiiin!“*, *„neeiiin!“*, FRAU O: *„neeiiin!“*, HERR O: *„Nein, nein!“*). Gleichzeitig lachen beide. Letzteres wirkt jedoch wie ein Loslassen der Anspannung und damit wie eine Verunsicherung. FRAU Otto bestätigt anschließend diese Vermutung, dass sie ein wenig aus dem Konzept ist (*„doch, ein bisschen“*). Der folgende Erklärungsversuch von HERRN Otto deutet ebenfalls darauf hin, dass mindestens bei ihm eine Irritation eingetreten ist, die nun bearbeitet werden muss (*„das muss erst mal ... geordnet werden jetzt“*).

Gleichwohl besteht die Vermutung, dass die Intensität der Verneinungen des Bewerberpaares Otto nicht direkt die Frage der Fachkraft Just beantwortet. Sie wollen mit ihren Angaben verdeutlichen, dass diese Ausführungen sie bisher nicht von ihrem Vorhaben, Pflegeeltern werden zu wollen, abbringen (HERR O: *„neeiiin!“*, *„neeiiin!“*, FRAU O: *„neeiiin!“*, HERR O: *„Nein, nein!“*). Sie sind aber durchaus beeindruckt von den Ausführungen der Fachkraft.

Die obigen Angaben bedeuten für Gespräch C, dass die Bewerber Otto einerseits die Informationen heranziehen, die sie durch die Fachkraft Just erhalten, um eine persönliche Einordnung in Form eines Abgleichs durchzuführen. Andererseits geben sie gehäuft Auskunft über eigene Angelegenheiten, die ihrer Vermutung nach für eine Eignung als zukünftige Pflegestelle wichtig sein könnten. Auffallend ist dabei, dass sie ihre Belange ungefragt einbringen, unabhängig von den Angaben der Fachkraft Just und nur indirekt im Zusammenhang stehend mit den jeweiligen Themen über Pflegekinder.

Das heißt konkret, dass die Bewerber in diesem Gespräch erwarten, dass sie ihr Wissen erweitern können, damit sie für sich eine persönliche Einordnung oder auch Verortung vornehmen können, wie die Aufnahme eines Pflegekinds in ihre Lebensplanung passt. Dabei geht es aber offensichtlich nicht um die Abwägung, ob es für sie sinnvoll und realistisch sei, ihre Absicht weiter zu verfolgen. Es scheint weniger erheblich zu sein, welche Fakten die Fachkraft an die Bewerber heranträgt, sondern eher bedeutsam, ob diese mit den Vorstellungen der Interessenten kompatibel sind. Denn *„abschreckende“* Beispiele beeindrucken, nachhaltig sind sie aber offensichtlich nicht. Gleichzeitig wird Unerwartetes im Sinne einer Passung mit den individuellen und familiären Belangen sensibler wahrgenommen und bearbeitet.

Zudem wird in der Interaktion deutlich, dass die Bewerber Otto die Fachkraft Just als Expertin ansehen und diese dafür Wertschätzung erhält. Dieses Ansehen ist dem Fachwissen über Informationen zu Pflegekindern und ihre leiblichen Familien, zu Abläufen und Handlungen geschuldet. Darüber hinaus ist aber die Stellung der Fachkraft als Mitarbeiterin im Jugendamt, als Vertreterin einer übergeordneten Behörde mit Eingriffskompetenzen gemeint. Diesbezüglich geben die Bewerber Otto in Form einer oftmals übertriebenen Zustimmung ihre akzeptierende Haltung zu diesem Umstand an. Es scheint, als ob sie ihre Absicht zur Aufnahme eines Pflegekindes nicht gefährden wollten. Ebenso verdeutlichen HERR und FRAU Otto mit ihren Äußerungen, dass ihnen bewusst ist, sich in einer Bewerbungssituation zu befinden. Dies erfolgt, indem sie sich ohne äußeren Impuls immer wieder ins Gespräch bringen. Sie geben detailliert Auskunft über ihre persönlichen und familiären Qualitäten, die ihrer Meinung nach eine geeignete Pflegeelternschaft beschreiben.

Auch in **Gespräch B** stellen die Erwartungen an die eigene Person eines der zentralen Merkmale für die Bewerber dar. Im Gegensatz zu den weiteren untersuchten Erstgesprächen entstehen die persönlichen Annahmen direkt während oder nach den Beschreibungen durch die Fachkraft Zobel, also im Gespräch selbst (FRAU Y: *„gerade wo Sie sagen“*, B#Z. 900-901). Die Bewerber gleichen die aktuellen Informationen mit ihren persönlichen Konzepten ab und bauen sie in ihre Überlegungen ein.⁵²

Dabei gehen die Interessenten offensichtlich davon aus, dass Elternschaft an sich eine Empfehlung für die Aufnahme eines Pflegekindes darstellt. Als die Fachkraft Zobel bei den Bewerbern deren aktuelle familiäre Situation erfragt, um anschließend ihre Informationen gezielt ausgeben zu können, geben sie gerne und stolz eine diesbezügliche Auskunft

MA Z: *„wir fangen mal an äh mit der Frage .. wie vertraut Sie mit Kindern sind, ob sie selbst Kinder haben“* ... FRAU X: *„ich bin selber Mutter“* (alle lachen) ... FRAU ZZ: *„ich habe zwei (lacht stolz) ..“* (B#Z. 33-48).

So kann davon ausgegangen werden, dass besonders die Bewerber Xi und Ziegler mit ihrer Vater- bzw. Mutterschaft eine gute Ausgangsbasis für sich erkennen, um als geeignete (Pflege-) Eltern angesehen zu werden. Die Anerkennung der Beteiligten untereinander zeigt auf, dass sie bei dieser Ansprache von einer ersten Qualität ausgehen (*alle lachen, lacht stolz*). Offenbar besteht zwischen den Bewerbern darüber Einigkeit. Frau Ziegler verdeutlicht an anderer Stelle mit ihrer Aussage, dass sie folgende Verbindung zieht zwischen Eltern- und Pflegeelternschaft:

FRAU ZZ: (atmet tief) *„ich hab erst gedacht, n kleines Baby (Pflegekind: Anm. A.K.), warum nich, ne“* (B#Z. 1017).

Nachdem sie ausführlich über Pflegekinder informiert wurde, erkennt Frau Ziegler jedoch an, dass es Unterschiede zu geben scheint, zwischen einem leiblichen Kind und einem Pflegekind. Sie ist anschließend der Ansicht: *„aber so geht das nicht“* (B#Z. 1021).

⁵² Die Kommunikation zwischen den beteiligten Bewerbern und der Fachkraft ist geringer als in den anderen untersuchten Gesprächen. Der Grund ist in der Struktur des Treffens zu finden, denn das Gespräch ist überwiegend auf Informationsvermittlung ausgerichtet und weniger am Austausch oder an einer Interaktion zwischen den Teilnehmern.

Das heißt, dass die Äußerungen der Fachkraft Zobel offenbar in Gespräch B Auswirkungen auf die persönliche Einordnung der Interessentin haben. Ihre Erwartung an eine Pflegeelternschaft war eine andere („*n kleines Baby*“). Diese wurden mit zusätzlichen Informationen aufgehoben und nicht erfüllt.

Der Bewerber Xi hatte ähnliche Überlegungen:

„als ich das meiner Frau erzählt habe, meinte sie so 'wow', ne ich hab, wir haben 'ne Tochter, die ist jetzt neun Monate alt .. kein Problem, ne denk 'ch och kriegen wir noch rein. Aber das ist halt sehr viel Verantwortung und so“ (B#Z. 1203-1205).

Auch die Erwartungen des Bewerbers Xi an das Gespräch waren vermutlich dahingehend, dass eine persönliche Elternschaft ihn für die Aufgabe als Pflegeperson prädestiniert. Im Gespräch sind HERRn Xi offenbar Details bekannt oder bewusst geworden („*Verantwortung*“), über die er entweder noch nicht nachgedacht hat oder die er in der Umsetzung als schwierig empfindet. Die zu tragende Verantwortung mit einem Pflegekind schätzt er für sich offenbar höher ein, als er sich das vor dem Gespräch vorgestellt hat.

Neben der Kompetenz als Mutter wird der Bewerberin FRAU Yilmaz ebenfalls im Erstgespräch bewusst, dass die Aufnahme eines Pflegekindes ein höheres Maß an persönlichen Fähigkeiten benötigt, als sie vorab angenommen hat. Während die Fachkraft Zobel über unübersichtliche Sachlagen der Beteiligten aus der Sicht von Pflegeeltern berichtet, stellt die Bewerberin Yilmaz Überlegungen an, welche Auswirkungen diese Informationen für sie unmittelbar als Pflegemutter haben könnten:

MA Z: „ .. wie machen wir (die Pflegeeltern: Anm. A.K.) das mit den Besuchskontakten und wann darf die Mutter kommen und wann darf sie nicht und ehm .. wie sacht man Kindern, ehm die zwischen zwei Elternpaaren stehen ehm bestimmte Sachen, die, die schwierig zu sagen sind, ne, so .. und dann ist es natürlich so, dass wir Pflegeeltern auch nie alleine lasse ... die sind .. die haben ständige Ansprechpartner, die können jederzeit anrufen ehm und zu .. solchen Fragestellungen“, FRAU Y: „da muss man schon wirklich viel Empathie .. mitbringen“ (B#Z. 639-652).

Die diesbezügliche Erwartung der Bewerberin Yilmaz ist offenbar während des Gesprächs entstanden, denn zusätzlich zur persönlichen Erfahrung als Mutter wird für sie „*schon wirklich viel*“ von Pflegepersonen gefordert. Sie hat vermutlich weniger Anforderungen erwartet, bspw. das hohe Maß an affektiven Qualitäten, also u.a. dass ein hohes Maß an Mitgefühl („*Empathie*“) notwendig sein wird. Darüber hinaus geht sie davon aus, dass die Aufnahme eines Pflegekindes weitere emotionale Herausforderungen an sie stellen wird:

FRAU Y: „ .. weil man ja mit seinen eigenen Gefühlen auch in so'n Konflikt ist .. wenn die Eltern dazukommen ..“ (B#Z. 900-901).

Die besprochenen Umstände sind für sie in dieser Anschaulichkeit bisher noch nicht hervorgetreten. Sie ist der Ansicht, dass der benannte „*Konflikt*“ zwangsläufig einhergeht, mit einem Zusammentreffen mit den leiblichen Eltern. Dieser auftretende Zwiespalt betrifft die „*eigenen Gefühle*“ und wird von außen herangetragen („*Eltern*“). Ihre veränderten

Erwartungen gehen also davon aus, dass das Zusammenleben mit Pflegekindern besonders emotional schmerzhaft Erfahrungen für sie persönlich bereithalten wird.

In dieser Hinsicht zeigt sich der Bewerber Xi am Ende des Erstgesprächs ebenfalls angesprochen. Er sieht zusätzlich Empfindlichkeiten, die sich physisch zeigen:

HERR X: „das (der Kontakt zu den leiblichen Eltern: Anm. A.K.) ist halt 'n Riesenstück, was man verdauen muss .., (B#Z. 1181).

Damit gibt er gleichfalls zu verstehen, dass er sich betroffen fühlt und dass ihn die Informationen persönlich berühren. (*„'s is schon halt doch sehr hart“*, B#Z. 1196). Er hat das in dieser Form offenbar nicht erwartet und wiederholt seine Betroffenheit (*„dass man das halt verdauen muss“*, B#Z. 1196). Er gibt damit zu verstehen, dass er die neuen Informationen für sich einordnen möchte.

Zeitgleich mit diesen verbalisierten Überlegungen, bestehen bei allen Bewerbern Bemühungen, die vorliegende Sachlage handhabbar zu halten und in die eigenen Vorstellungen einzubauen. Dazu entwickeln sie konstruktive Vorschläge und diskutieren diese miteinander. FRAU Xi konstruiert für sich folgende Überlegungen:

FRAU X: „man hat sich damit nicht so auseinander gesetzt bis jetzt, ne dass es solche Wege gibt (Fortbildungen für Pflegeeltern: Anm. A.K.), wo man auch wirklich sich auch weiter entwickeln kann“ (B#Z. 958-959).

FRAU Xi geht also anhand der neuen Erkenntnisse über konflikthafte und emotionale Herausforderungen davon aus, dass die Aufnahme eines Pflegekindes zur persönlichen „Weiterentwicklung“ dienen kann. Sie gewinnt den bisherigen Gesprächsinhalten damit Positives ab. Diese Ausrichtung deutet darauf hin, dass sie für sich weiterhin an der Planung einer Pflegeelternschaft festhält.

Darüber hinaus ist FRAU Xi an den diesbezüglichen Ansichten ihrer Gesprächsbeteiligten interessiert. Dazu verbalisieren die Bewerberinnen Ziegler und Yilmaz ihre (ein-) ordnenden Gedanken über die neuen Informationen und deren Umsetzbarkeit:

FRAU X: „hast du dir so vorgestellt“, FRAU ZZ: „muss man einverstanden“ ... „muss mit Kindern einverstanden ..“, FRAU Y: „is nich so einfach“ (B#Z. 1023-1037).

Es wird deutlich, dass die Gesprächsteilnehmerinnen für sich selbst differente Erwartung im Sinne einer unterschiedlichen Vorstellung an die Aufnahme eines Pflegekindes und ein Leben in derartiger familiärer Konstellation haben. Die Interessenten gelangen dann zu individuellen Schlussfolgerungen. FRAU Ziegler ist dabei eine überzeugende innere Haltung wichtig, die vor dem Hintergrund der aktuellen Informationen strukturiert wird (*„man muss einverstanden sein“*). Die Bewerberin Yilmaz resümiert nach wie vor über die persönlichen Anforderungen, die sie als hoch empfindet (*„nich so einfach“*). Das bedeutet, dass die Bewerber ihre bisherigen Erwartungen an sich überwiegend mit den neuen Sachständen überein zu bringen versuchen.

Insgesamt benennen auch in Gespräch B die Bewerber Kompetenzen, die sie als persönliche Qualität für eine Eignung als Pflegeperson ansehen. Im Vergleich zu Gespräch A und C werden die Merkmale nur in geringem Umfang genannt. Ein Grund dafür kann in der Gesprächsstruktur gesehen werden, die auf Informationsvermittlung durch den Fachdienst ausgerichtet ist (siehe auch Kapitel 3.1.1d).

So besteht unter den Teilnehmern Einigkeit, dass Elternschaft eine dieser Fähigkeiten von Pflegepersonen darstellt, die eine Voraussetzung für die Aufnahme eines Pflegekindes sein sollte. Die Bewerber empfehlen sich insbesondere mit der eigenen Elternschaft und heben diese im Gespräch stolz hervor. Des Weiteren ist eine positive Einstellung zu Kindern für sie bedeutsam. Ebenso wird angenommen, dass ein individuell hohes emotionales Engagement zu erbringen ist, wenn ein Pflegekind in der eigenen Familie aufgenommen wird.

Darüber hinaus sind die Bewerber in Gespräch B gleichzeitig damit beschäftigt, die aktuellen und umfangreichen Informationen ihren persönlichen Überlegungen gegenüberzustellen und diese miteinander abzugleichen. Es zeigt sich deutlich, dass sie von den Angaben der Fachkräfte Zobel und Kling überrascht sind. Gleichwohl führt das vorerst dazu, dass die Interessenten neue Konzepte und Bilder entwickeln, wie eine Inpflegenahme in ihre persönliche Lebensplanung passen könnte. Damit zeigen sich die Interessenten einer Aufnahme eines Pflegekindes zugewandt.

In besagter Weiterentwicklung überschneiden sich zunehmend die Erwartungen an die Person, die Pflegefamilie werden möchte, mit den Annahmen, die sie an Pflegeeltern anlegt, wenn sie deren Funktion betrachtet. So gehen im Gesprächsverlauf die Erwartungen an sich selbst in solche über, die an Pflegeeltern gestellt werden. Darüber hinaus kann für die Erwartungen der Bewerber davon ausgegangen werden, dass sie anhand von spezifischen Informationen durch die Fachkräfte ihre eigenen Überlegungen (neu) sortieren.

Es kann auch in Gespräch B davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer sich positiv darstellen, um sich zu empfehlen. Trotzdem dieses Erstgespräch eher auf Informationsvermittlung ausgerichtet ist, bringen die Bewerber sich wiederholt und verstärkt mit ihrer familiären Situation und ihrer diesbezüglichen Zusammensetzung unaufgefordert ein. Vor dem Hintergrund der Gesprächsstruktur erhalten die Bewerber wenig Raum dafür, fordern dies aber in begrenzter Weise ein. Ein weiterer Hinweis darauf ist, dass sie sich zurückhaltender bei den beschreibenden Angaben der Fachkraft Zobel geben. Diese enthalten Extremsituationen, die von den Bewerbern nicht kommentiert, sondern hingenommen werden, zumindest keine äußere Reaktion bei ihnen hervorbringen. Davon ausgehend, dass die Interessenten sich in einer Bewerbungssituation empfinden, wird diese Haltung aber verständlich.

Die Fachkräfte werden darüber hinaus offenbar als Expertinnen anerkannt und akzeptiert. Dieser Sachverhalt wird nicht direkt verbalisiert oder offen ausgehandelt. Er ist überwiegend den akzeptierten Abläufen und Ansprachen aus den (Nicht-) Reaktion durch die Bewerber zu entnehmen. Daher ist zu vermuten, dass der Expertenstatus nur eine unter mehreren Bedeutsamkeiten für die den Interessenten wichtigen Aspekte darstellt.

Wie in Gespräch C liegen in Gespräch B ebenso die Phänomene „Erwartungen an die Person als Bewerber“ und „Erwartungen an die Funktion als Pflegeelternbewerber“ eng bei einander, gehen ineinander über oder sind nicht voneinander zu trennen. Bei derartigen Überschneidungen wurde eine Schwerpunktsetzung vorgenommen. Dabei wurden besonders die aus den Absichten geäußerten Konsequenzen angeschaut, die dann eine eindeutigere Zuordnung ermöglicht haben.

Zusammenfassend kann angenommen werden, dass die Bewerber in den untersuchten Interviews neben ihrem gemeinsamen Wunsch, ein Pflegekind aufzunehmen, weitere, vor allem ähnliche Überlegungen in dieses Gespräch geführt haben. Sie verfolgen vergleichbare und nicht immer direkt mit dem Gespräch verbundene Absichten. Einerseits berichten sie verstärkt über ihre persönlichen und familiären Gegebenheiten. Auffallend ist daran, dass diese Angaben ungefragt, manchmal drängelnd in die kommunikative Interaktion eingebracht werden. Während in Gespräch A das Ehepaar Fricke engagiert ihre persönlichen Erziehungskompetenzen einzubringen versucht, ihre diesbezüglichen Qualitäten in überzogener Form darstellt, sowie erfolgreiche Lösungskonzepte für jede Art von Problemen mit Pflegekindern und deren Familien anbietet, verweisen die Bewerber in Gespräch C auf ihre umfangreiche Erfahrung. Damit weisen sie auf konstruktive Bewältigungsmechanismen hin, die die Praxiserprobung bestanden haben. Dies sind persönliche und familiäre Erlebnisse, die während einer Inpflegenahme hilfreich und erforderlich sein können. Ihre Darstellung lässt sie ebenso geeignet erscheinen wie die Darstellung von elterlichen Qualitäten in Gespräch A. Auch die Bewerber des Interviews B stellen ihre Kompetenzen heraus. Dabei liegt der Schwerpunkt auf ihrer Elternschaft an sich und einem hohen Maß an ihrer Zugeneigtheit zu Kindern. Bei allen Bewerbern ist die Absicht zu erkennen, dass sie sich unter allen Umständen als geeignete und kompetente Pflegeeltern empfehlen wollen. Diese Einstellungen, nämlich aktiv und fordernd ihren geplanten Weg zu verfolgen, stellen die Bewerber verstärkt in den Fokus. Damit treten die Ausführungen der Mitarbeiterinnen etwas in den Hintergrund, die belastende, teilweise extreme Situationen schildern, denen Personen während eines Pflegearrangements ausgesetzt sein können.

Andererseits sind die Pflegestellenbewerber an Informationen interessiert, die sie in ihrem Vorhaben unterstützen, Pflegeeltern zu werden. Hervorzuheben ist hierbei, dass das übermittelte Wissen der Fachkräfte nicht in Frage gestellt wird. Vielmehr akzeptieren die Bewerber die Ausführungen und entwickeln Überlegungen, wie diese in ihr Leben mit einem Pflegekind einzubauen sind. Auffallend ist, dass sie den herausfordernden Rahmenbedingungen nicht nur zustimmen. Denn diese sind mit einseitigen Verpflichtungen zu ihren Ungunsten ausgekleidet und geschildert worden. Die Fachkräfte halten offenbar derartige und in übersteigertem Maß dargelegte Ausführungen für angebracht. So entsteht der Eindruck, dass sich ein konkreter Grund hinter der übertriebenen Billigung für Bedingungen während des Pflegeprozesses verbirgt. Denn die neuen Informationen gehen für die Bewerber als Akteure im Pflegesetting mit persönlichen Nachteilen einher. Ohne ein Motiv ist ein diesbezügliches Einverständnis nicht nachvollziehbar. Daher kann davon ausgegangen werden, dass diese scheinbare Akzeptanz im Zusammenhang mit der empfundenen

Bewerbungssituation steht. Das heißt, dass den Bewerbern gegenwärtig ist, dass die jeweilige Mitarbeiterin Entscheidungsträger für die Aufnahme zukünftiger Pflegekinder ist.

Zusätzlich ist ihnen auch bewusst, dass sich die Fachkräfte in einer übergeordneten Position ihnen gegenüber befinden, nämlich als staatliche Instanz, die Aufsicht, während eines gemeinsamen Handelns führt. Das Merkmal wird aber im von den Interessenten angenommenen Bewerbungsprozess nachrangig angesehen, im Vergleich zur Einstellung gegenüber der Fachkraft als Expertin, als Informationsvermittlerin und als Steuerungs- und Entscheidungsinstanz.

c. Erwartungen an die Aufgabe als Pflegeeltern

Wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben hängen die Kategorien „Erwartungen an die Person, die Pflegeperson werden möchte“ und „Erwartungen an die Aufgabe als Pflegeeltern“ eng zusammen. Dies sind persönliche und aus Sicht der Bewerber individuelle Vorstellungen über ihre Aufgaben während einer Pflegestellenunterbringung in ihrem Haushalt, die sie vor dem Hintergrund ihrer Lebenssituation bewältigen wollen. Darüber hinaus entstehen in unterschiedlichem Maß während des Gesprächs neue oder veränderte Bilder bei den Interessenten anhand der Beschreibungen und des diesbezüglichen Austausches zwischen den Gesprächsteilnehmern im Erstgespräch.

Für die Erwartungen an die eigene Aufgabe als Pflegeperson kann angenommen werden, dass die Interessenten mit einem erhöhten Aufwand rechnen und ihr Einverständnis dazu signalisieren. Es zeigt sich, dass die Bewerber teilweise mit konkreten Vorstellungen auftreten. Dies trifft besonders die Pflege und Betreuung am Kind, für die sie angeben, dass sie derartige Anforderungen beherrschen. Diese eigenen Überlegungen sind nicht von den Fachkräften zu erschüttern oder zu beeinflussen. Bei anderen Themenbereichen einer Unterbringung wird versucht, sie in das für Fachkräfte bestehende System einzubauen. Dabei handelt es sich überwiegend um die Kontakte zwischen Pflegeeltern und leiblichen Eltern.

Als Erwartung an die Aufgabe wurde in **Gespräch A** „viel Arbeit“ genannt (A#Z. 309). Die Bewerber gehen offensichtlich davon aus, dass ein gesteigertes Maß an Tätigkeiten auf sie zukommt und dies nicht immer angenehm ist. Derartiges Tun kann über die Erziehung, die sie den fremden Kindern gewähren, hinausgehen und über das, was sie sich als Aufgabe für eine Pflegeelternschaft vorstellen. Mit „Arbeit“ assoziiert die Bewerberin Fricke etwas Verpflichtendes oder Mühsames, das sie in diesem Erstgespräch in den Fokus stellt. So bekräftigt sie die Fachkraft Miller in ihrer Aussage, als diese eine konflikthafte Situation beschreibt:

MA M: „ .. dass die Kinder nicht gleich freudig auf sie zulaufen ..., sondern das ist auch durchaus mit“, FRAU F: „Rebellion“, MA M: „genau, jeder Menge Schwierigkeiten .. und auch Verhaltensauffälligkeiten“, FRAU F: „jaja“ (A#Z. 747-757)

Die Interessenten erwarten, dass die Aufnahme eines Pflegekindes nicht unkompliziert verläuft. Die sich bewerbenden Pflegeeltern Fricke rechnen mit wenig Verständnis der betreffenden Kinder zugunsten der Unterbringungsmaßnahme und vielmehr mit einer

geringen Unterstützung, was sich auf das familiäre Zusammenleben auswirken wird. Gleichzeitig kann sich dieses Unverständnis gegen sie in der Position der Pflegeeltern als nicht leibliche Familie richten. Offensichtlich ist es ihrer Ansicht nach die Aufgabe von Pflegepersonen mit dieser komplizierten Sachlage umzugehen und sie positiv zu lösen.

Daher liegt ein besonderes Augenmerk und Interesse bei FRAU Fricke darauf, Reflexion als Instrument während einer Inpflegenahme zu nutzen. Dies wird eher unspezifisch angeführt, bleibt aber bemerkenswert. Es geht um Verarbeiten (A#Z. 595), Besprechen (A#Z. 1362) und Reden (A#Z. 1358). Auf jeden Fall gehört diese als „Arbeit“ empfundene Aufgabe während des Pflegeprozesses zu den Handlungskompetenzen und steht als wichtiger Handlungsschritt für die potentiellen Pflegeeltern fest.

FRAU Fricke geht auch aus, dass diese beratende und unterstützende Aufgabe regelmäßig während des Pflegeprozesses erfolgt und eine logische Abfolge hat:

„Arbeit .. hinterher Verarbeiten dann stattfinden würde, müsste“ (A#Z. 595).

Gleichzeitig sieht sie die Reflexion als Notwendigkeit an, vor dem Hintergrund, dass sie bei den Pflegekindern *„jede Menge Schwierigkeiten .. und Verhaltensauffälligkeiten“* verortet.

Die Wichtigkeit, die Aufgabe am Pflegekind nachzubearbeiten wird auch deutlich, da das Thema anhaltend Teil des Gesprächs ist. Darüber hinaus bekräftigt FRAU Fricke diesbezügliche Aussagen der Fachkraft Miller (FRAU F: *„doch, dass denk ich schon“*, A#Z.599).

HERR Fricke sieht eine Reflexion ebenfalls als relevantes Instrument an. Auch er benennt keine Inhalte oder Details. Deutlich wird vielmehr, dass er die Besprechung im Pflegeprozess für wichtig hält:

„das ist sowieso so, dass man ganz viel drüber reden muss ... bringt ja nichts wenn einer da irgendwelche Vorurteile oder Bedenken hat .. das muss halt besprochen werden ..“ (A#Z. 1345-1353).

Es zeigt sich, dass die Bewerber Fricke ein reflektierendes Vorgehen als Handwerkszeug ihrer Aufgabe als Pflegepersonen ansehen. Dies sollte ihrer Ansicht nach unbedingt verbunden werden mit guten Lösungsmustern. Das bedeutet, Probleme werden besprochen, wenn sie im Zusammenhang mit dem Pflegekind auftreten, um sie positiv zu bewältigen. Dies schließt eigene Unsicherheiten, Verwicklungen oder ungelöste Aufgaben ein, die in Verbindung mit der Inpflegenahme auftreten. Darüber hinaus sehen die Bewerber Fricke im verbalen Austausch ein Instrument, das sich als Unterstützung für sie darstellt (*„muss halt besprochen werden“*). Sie beschreiben, dass sie dieses Hilfsmittel für sich unbedingt nutzen wollen.

Vor diesem Hintergrund gehen die Bewerber davon aus, dass verschiedene Überlegungen schon vor einer Aufnahme eines Pflegekindes erfolgen und möglichst einer persönlichen Klärung zugeführt werden. Dieser Umstand wird besonders deutlich, als die Mitarbeiterin Miller vom *„allerschwierigsten“* Punkt berichtet, der *„von Pflegeeltern zu bewältigen ist“*. FRAU Fricke ist an dieser Stelle nicht vollständig überzeugt. Sie geht davon aus, dass die Angelegenheit intellektuell zu begreifen ist und von ihr und ihrem Partner nicht nur durchdrungen, sondern sogar abgeschlossen werden kann, wenn sie ein Pflegekind in ihrer

Familie aufnimmt:

MA M: *„und was für die allermeisten Pflegeeltern am allerschwierigsten ist, zu bewältigen ist, es wird nicht klar sein, ob dieses Kind auf Dauer bei Ihnen bleiben kann oder nicht .. und das ist wirklich der Knackpunkt mit dem die meisten Pflegeeltern Probleme haben“*, FRAU F: *„aber, da muss ich mir im Grunde genommen vorher drüber klar sein, weil ich nenn's jetzt mal .. mein Job ist“* (A#Z. 524-528).

Das heißt, die Pflegeelternbewerberin Fricke geht davon aus, dass sie vor der Aufnahme eines Pflegekindes Eigenleistungen zu erbringen hat (*„vorher drüber klar sein“*). Dies sind abgeklärte Einstellungen zu häufig auftretenden und prekären Pflegekonstellationen. Die Vorbereitung dient dazu, auf spezielle Alltagssituationen angemessen reagieren zu können und gute Lösungen bereit zu halten (*„mein Job“*). Dabei greift die Bewerberin Fricke im Gespräch nicht auf die Erfahrung der Fachkraft Miller zurück, dass Pflegepersonen sich auf manche Situationen unzureichend einstellen, weil es u.a. komplexe Sachverhalte und emotionale Bereiche umfasst. Sie nimmt damit das Angebot der Mitarbeiterin nicht wahr, das ein Anerkenntnis über erhöhte Anforderungen damit einhergeht, für Gegebenheiten, die für Pflegepersonen herausfordernd sein können (*„und das ist wirklich der Knackpunkt mit dem die meisten Pflegeeltern Probleme haben“*) und in denen Fremdhilfe erforderlich wäre.

Da FRAU Fricke berichtet, dass sie Erzieherin ist und Erfahrung in der Jugendhilfe aufweisen kann, verfügt sie über entsprechende Kompetenzen und zudem über das Wissen um die Komplexität. So ist ihre Antwort nicht nachzuvollziehen, also das Negieren der prekären Verhältnisse mit Auswirkungen auf die Pflegepersonen. Die Antwort wird jedoch verständlich, wenn angenommen wird, dass sie sich in einer Bewerbungssituation empfindet. Damit steht sie unter dem Druck, sich positiv präsentieren und Lösungen anbieten zu müssen. Denn Unsicherheit und Nichtwissen könnten ihr als Schwäche unterstellt werden, bis hin zu Unfähigkeit und damit die Eignung als Pflegemutter.

Für das Bewerberpaar Fricke sind ihre Erwartungen an die persönlich zu leistende Aufgabe als Pflegeeltern hoch. Im Vergleich zu den Erwartungen an sich als Pflegeeltern haben sie jedoch einen geringeren Wert. Sie gehen davon aus, dass verstärkt Arbeit auf sie zukommt. Zusätzlich erwarten sie ein erhöhtes Maß an Problemen, das durch ein fremdes Kind als Pflegekind in ihrem Haushalt verursacht wird. Diesem Umstand begegnen sie damit, dass sie sich einerseits offen für methodische Instrumente wie Gesprächskreise oder das Instrument der Reflexion zeigen und andererseits angeben, dass sie fachlich und methodisch sicher im Umgang mit Lebensumständen sind, die durch und mit Pflegekindern hervorgerufen werden können.

Die Bewerber bieten dabei ein hohes Maß an Verantwortung an, die sie zu übernehmen bereit sind. In ihrer darstellenden Beschreibung geben sie an, dass sie eine überragende Leistungserbringung von Pflegeeltern erwarten und dabei weniger auf die fachliche Unterstützung aus der Pflegekinderhilfe oder andere Beteiligte setzen. Sie geben damit zu verstehen, dass sie die Notwendigkeit unterstützender Hilfen für Pflegepersonen sehen, gleichzeitig sind sie für sich in der Lage, mögliche auftretende Problematiken im Zusammenhang mit Pflegekindern eigenständig zu lösen. Das heißt, dass die Bewerber Fricke davon ausgehen über ein hohes Maß an pädagogischen Qualitäten zu verfügen, die sie im

Gespräch engagiert in den Vordergrund stellen. Sie zeigen sich wenig beeindruckt von angesprochenen „Knackepunkten“ und „schwierigen“ Sachlagen, sondern bieten ihre Kompetenzen als gute Lösungen an. Diese wirken teilweise nicht realitätsnah.

In **Gespräch C** zeigen die Bewerber Otto, dass sie mit einer festgelegten Vorstellung gekommen sind, die sie über ihre Funktion als potenzielle Pflegeeltern haben. Diese Überlegungen wollen sie mit der Fachkraft Just abgleichen bzw. verschiedene Möglichkeiten einer Inpflegenahme und deren praktische Umsetzung für sich abwägen. Der Interessent Otto geht aber offensichtlich davon aus, dass ihm nicht alle Umstände bekannt sind und er erwartet diesbezügliche Aufklärung. Zeitgleich ist es HERRn Otto wichtig, seine persönlichen Qualitäten vorzustellen und mitzuteilen. In dieser Hinsicht wird eine geplante Vorgehensweise deutlich. Das drückt sich darin aus, dass HERR Otto das Gespräch teilweise in seinem Sinne leitet bzw. in das Gespräch eingreift. Dazu grenzt er unspezifische Fragen der Fachkraft gezielt ein:

MA J: „*ehhm, wass möchten sie wissen & soll ich Ihnen erstma Allgemeines erzählen?*“,
 HERR O: „*a erstma eh wär ganz ssicherlich ganz interessant für uns welche Voraussetzungen wir haben .. müssen damit wir das überhaupt können ... ja und denn, alles Weitere ergibt sich sicherlich dann“ (#Z. 32-41).*

Der Bewerber Otto geht davon aus, dass er Bedingungen erfüllen muss, um ein Pflegekind aufzunehmen („*welche Voraussetzungen*“). Da er um dieses Gespräch gebeten hat, kann angenommen werden, dass er seiner Ansicht nach diese Rahmensetzungen entweder erfüllen oder die notwendigen Handlungen dazu tätigen wird, um diese in Zukunft vorweisen zu können. Deutlich wird jedenfalls, dass er eine derartige Vorstellung hat. Um diese zu überprüfen, erfragt er gezielte Informationen an und geht offenbar strukturiert vor. HERR Otto übergeht die Aussage der Fachkraft und stellt gezielt seine Anfrage:

MA J: „*so, jetzt hab ich .. erst mal ganz ganz ganzz viel erzählt*“, HERR O: „*jetzt hab ich no ma eine Frage*“, MA J: „*ja?*“, HERR O: „*.. das hatten Sie jetzt nich erwähnt unter den Voraussetzungen, das hatte mir .. ihre Kollegin gesagt ... die sachte mir man müsste irgendwie eine wie nannte sie das? .. teilpsychologische Ausbildung ... oder eine psychologische Ausbildung haben*“, (C#Z. 460-469).

Der Bewerber Otto geht damit nicht auf die Ansprache der Mitarbeiterin Just ein. Offenbar ist es ihm weniger wichtig auf manche Informationen durch die Fachkraft zu reagieren. Er leitet jeweils kurzzeitig das Gespräch auf seine persönliche und familiäre Situation über und berichtet der Fachkraft Just über seine bisherigen Kenntnisse („*man müsste irgendwie eine .. teilpsychologische Ausbildung ... psychologische Ausbildung haben*“). Er ergänzt seine Angaben um die Umstände, wie er zu seinem derzeitigen Wissen gekommen ist („*das hatte mir die Kollegin gesagt*“). Mit dieser Angabe teilt er der Fachkraft mit, dass seine Informationen aus anerkannter und fachlicher Quelle stammen. Sein engagiertes Handeln stellt seinem Wissen einen speziellen Wert aus und ihn als potentiellen Pflegevater in ein positives Licht. Anschließend wird deutlich, warum er diese Frage stellt, denn er verfolgt gleichzeitig eigene Strategien: er bringt die neuen Informationen über Pflegekinder mit der

Lebenssituation seiner Familie in Zusammenhang. Damit überprüft er seinen Plan, die Bewerbung um ein Pflegekind weiter zu verfolgen.

Diese Vorgehensweise behält HERR Otto bei. Nachdem die Fachkraft Just eine Beschreibung der Pflegeformen vorgenommen hat, gibt der Bewerber Otto seine Überlegungen dazu an. Er hat für sich vorab eine Einordnung vorgenommen, wie er und seine Familie in das (vermutete) Profil von Pflegeeltern passen:

HERR O: „ .. *aber das is ja sozusagen gestaffelt, dann (Pflegeformen: Anm. A.K.)*“, MA J: *„ja das is gestaffelt ja“*, HERR O: *„ja .. sach ich ma .. sozial normales Kind, was also jetzt nich irgendwie belastet is in irgendeiner Art, da brauch man das dann in dem Sinne nicht, kann, kann man so sagen ... weil ich hab .. in dem Sinne äh ham wir äh natürlich keine psychologische Ausbildung ... wir ham äh oder besser gesacht meine Frau hat äh drei Kinder mit in die Ehe gebracht ... und wobei zwei schon sehr groß sind ..“* (C#Z. 557-567).

So wird auch an dieser Stelle deutlich, dass bei den Bewerbern schon Vorstellungen bestehen, welche Anforderungen das Pflegekind an zukünftige Pflegeeltern Otto stellen darf (*„sozial normales Kind, was also jetzt nich irgendwie belastet is in irgendeiner Art“*). HERR Otto bringt damit die von der Fachkraft geäußerten Angaben mit seiner familiären Situation in Verbindung. Er geht als Interessent davon aus, dass Pflegepersonen, die *„nicht normale“*, das heißt *„belastete Kinder“* aufnehmen, über ein spezielles Wissen verfügen. Dieses können seine Ehefrau und er nicht über eine Ausbildung vorweisen (*„weil .. wir ham .. natürlich keine psychologische Ausbildung“*). Er geht aber davon aus, dass eine persönliche Erfahrung als Eltern ebenfalls als qualifizierende Kompetenz akzeptiert wird, um ein Pflegekind aufnehmen zu können. In dieser Hinsicht präsentiert und empfiehlt er sich und seine Familie (*„wir ham .. meine Frau hat .. drei Kinder mit in die Ehe gebracht“*).

Mit seinen Aussagen bedeutet er, dass Pflegepersonen über ein spezielles Wissen verfügen, welches sie im Alltagsleben mit einem Pflegekind unterstützt. Dabei unterscheidet er mittels Abstufungen. Diese haben Auswirkungen auf die Passung und die Auswahl zwischen Pflegekind und Pflegeeltern. Der Bewerber Otto ist weiterhin der Meinung, dass eine zusätzliche Qualifizierung für ihn und seine Partnerin von Vorteil wären. Er und seine Ehefrau empfehlen sich anhand der Erziehungskompetenzen an den eigenen Kindern, die derzeit in ihrem Haushalt leben.

Mit derartigen Äußerungen über (angenommene) Anforderungen, stellen HERR und FRAU Otto gleichzeitig ihre persönlichen Qualitäten dar. Sie verbinden somit ihre Überlegungen zu den Aufgaben als Pflegestelle mit ihrer persönlichen Empfehlung gegenüber der Mitarbeiterin Just, die sie verstärkt und ohne Anfrage einbringen.

Dies wird ebenso deutlich, als die Fachkraft konkret die Wohnsituation der erwachsenen Kinder anfragt. HERR Otto nimmt das Gespräch an sich und gibt ausführlich Auskunft, auch über andere Begebenheiten:

MA J: „*wohnen die noch bei Ihnen?*“, HERR O: „*also die .. Katja, die äh 20 jährige, die wohnt fest bei uns ... und äh, die Jüngste, die äh Paula, die is 12, die wohnt bei ihren leiblichen Vater (FRAU F strahlt stolz) ... die kommt uns jedes Wochenende besuchen, wir ham 'n sehr gutes Verhältnis äh zu dem Vater ... wir ham also 'n ja gut natürlich am Anfang, als wir uns kennen gelernt hatten, waren die Reibereien, das is klar ... da is man sozusagen ich dann als Eindringling gesehen worden und so weiter. Das hat sich aber jetzt in den Jahren .. wirklich .. gut gebessert und wir si haben 'n guten Kontakt zueinander und deswegen also .. naja und das äh also die, die jüngste, die sozusagen bei uns wohnt is die 20 jährige, ne (C#Z. 594-618).*

Der Bewerber beschreibt differenziert verschiedene Umstände seiner aktuellen Lebenslage, wie die familiäre Konstellation („*Katja .. wohnt fest bei uns .. Paula .. wohnt bei ihrem leiblichen Vater*“), innerfamiliäre Beziehungsverhältnisse („*wir ham .. natürlich am Anfang, als wir uns kennen gelernt haben, waren Reibereien, das is klar ... da is man .. ich dann als Eindringling gesehen worden*“) und den konkreten Umgang damit („*die (Paula: Anm. A.K.) kommt jedes Wochenende*“). Neben diesen Ausführungen gibt HERR Otto damit zusätzlich und ungefragt Einblick in persönliche und familiäre Details. Diese aufzählenden Angaben des Bewerbers erhalten vor dem Hintergrund, dass sie auch für eine mögliche Aufnahme eines Pflegekinds relevant sein können, einen Sinn. Er gibt mit diesen Äußerungen verschiedenste persönliche Informationen preis, ohne dass er dazu aufgefordert wurde. Zusammen mit seiner Ehefrau lebt er nach seiner Sicht in ungewöhnlichen Familienverhältnissen. Dabei gab es schwierige Situationen auf der Elternebene, für die die Bewerber mit den weiteren Beteiligten gute Lösungen gefunden haben („*in den letzten Jahren wirklich .. gut gebessert .. wir haben 'n guten Kontakt zueinander*“).

Dieses beschriebene Alltagsleben, also ein Familienleben und ein Zusammenleben mit Stiefkindern, stellt HERR Otto aufgrund der Erfordernisse als Qualifikation dar, die er als wichtige Kompetenz in der Aufgabe als Pflegevater für sich ansieht. Er beschreibt damit nicht nur seine familiären Verhältnisse sondern empfiehlt sich mit verschiedenen Fähigkeiten, die er im Alltagsleben mit seiner Familie erfahren und positiv bewältigt hat. In diesem Sinne verfährt er weiter. So gibt er bereitwillig und auf eigene Initiative Auskunft über seine Einstellungen:

HERR O: „*.. dann ham wa gedacht, also, das sind schon ganz schön krasse Fälle teilweise wie die Kinder (Pflegekinder: Anm. A.K) dann ... leben und und äh wenn man denen dann helfen kann sozusagen, dass man ihnen da irgendwie .. schönes Familienleben bieten kann un ihnen helfen kann bei der Ausbildung, dann is das ja was Gutes, ne?*“ (C#Z. 681-687).

Nach Ansicht HERRn Ottos haben Pflegekinder vor einer Unterbringung in unvorteilhaften und prekären Verhältnissen gelebt („*krasse Fälle teilweise .. wie Kinder (Pflegekinder: Anm. A.K.) .. leben*“). Er ist daher der Meinung, dass die aufzunehmenden Kinder an verschiedenen Stellen Unterstützung benötigen („*wenn man denen dann helfen kann sozusagen*“). Sein familiäres Zusammenleben und seine Begleitung bei schulischen und beruflichen Angelegenheiten sind dabei als Instrumente der Hilfestellung für Pflegekinder anzusehen („*schönes Familienleben*

bieten“, „bei der Ausbildung“). Das bedeutet, HERR Otto hat Vorstellungen über Kompetenzen über die er und seine Partnerin verfügen, um ein fremdes Kind aufzunehmen. Damit empfiehlt und bewirbt er sich gleichzeitig um die Eignungsfeststellung als Pflegestelle.

Darüber hinaus ist es HERRn Otto wichtig, nicht nur seine Kompetenzen vor der Fachkraft Just zu benennen, sondern diese auch einzugrenzen. Ein Kind, das in seiner Familie durch das Jugendamt untergebracht wird, sollte eher wenig Auffälligkeiten vorweisen, weil den Bewerbern tiefergehende Kenntnisse fehlen, wie sie bspw. eine Psychologin aufweist. Das heißt, dass der Interessent seine klaren Vorstellungen bestätigt wissen möchte oder zumindest mit den Überlegungen der Fachkraft abgleichen möchte.

Zusammenfassend kann angenommen werden, dass die Erwartungen der Interessenten an ihre Funktion als potenzielle Pflegeeltern zu einem großen Teil als persönliches Bild vorhanden sind. Sie speisen sich aus einer als gelungen empfundenen Erfahrung als (Stief-) Familie. Sie empfinden sich nicht als Experten, aber als Familie mit persönlichen und vielfältigen Erfahrungen, die gute Lösungen in schwierigen Lebenslagen gefunden haben. Diese sehen sie bei der Erziehung eines „normalen“ Pflegekindes als ausreichend an. Die Bewerber Otto gehen davon aus, dass sie aktuell die Voraussetzungen erfüllen, um offizielle Pflegestelle zu sein. Sie sind bereit sich weitere Kompetenzen anzueignen.

Auch haben die Bewerber Otto ihre persönliche Lebenssituation zu Gunsten der Aufnahme eines Pflegekindes vorab überdacht. Das heißt, dass die Bewerbung keine unüberlegte Handlung ist, sondern auf verschiedene Weise durch HERRn und FRAU Otto vorbereitet wurde. Dies erfolgte auf der Grundlage eigener Erfahrungen, anhand von Erfahrungen aus ihrem persönlichen Lebensumfeld und vor dem Hintergrund eigener Recherchen und Reflexionen. Daraus resultieren die schon benannten eigenen Vorstellungen darüber, wie sie die Anforderungen als Pflegeperson ansehen und auch verorten. Die Ergebnisse, die sie ihrer Meinung nach für eine Aufnahme als geeignete Pflegeeltern prädestinieren, eröffnen sie nicht nur der Fachkraft Just während des Gesprächs, sondern stellen diese auffallend und gehäuft in einer positiven Weise in den Mittelpunkt des Treffens. So kann davon ausgegangen werden, dass für sie eine Priorität im Gespräch die eigene Bewerbung ist, denn eine positive Darstellung kann gleichzeitig als Empfehlung für die Eignung als Pflegestelle angesehen werden.

In **Gespräch B** scheint die erzieherische Aufgabe als eigener Anspruch an die Arbeit am Pflegekind selbstverständlich zu sein. Besondere Belastungen, die mit der Aufnahme einhergehen, sind nicht ausdrücklich erwähnenswert. Die Bewerber diskutieren überwiegend persönliche Kompetenzen, die sie für bedeutsam halten, wenn ein Pflegekind in ihrer Familie lebt. Weniger wird eine diesbezüglich zu erwerbende Qualifikation erörtert oder eine Unterstützung durch fachliche Beratung. Derartige Sachverhalte werden aber vor dem Hintergrund besprochen, dass der Kontakt und der Umgang mit den Herkunftseltern sich als herausfordernd darstellen. Nach Ansicht der Bewerber fordert dieser damit Pflegeeltern offenbar besondere Fähigkeiten ab. Diese Aufgabe, die Pflegepersonen leisten sollen, haben sie aber nicht erwartet.

Im Einzelnen kann für Gespräch B festgestellt werden, dass erzieherische Kompetenzen von Pflegepersonen in nur geringerem Maß angesprochen werden, im Gegensatz zum Austausch über Fähigkeiten im Umgang mit den leiblichen Eltern dieser Kinder. Es reicht eine Verständigung und eine Abfrage durch die Fachkraft Zobel, um das Thema der pädagogischen Fähigkeiten bei den Bewerbern abzuhandeln:

MA Z: *„ich hab gedacht, wir fangen mal an mit der Frage .. wie vertraut Sie mit Kindern sind, ob Sie selbst Kinder haben“* (B#Z. 33-34) ... MA Z: *„Alles klar, weil das Pflegekind ist natürlich auch vor allem ein Kind ... gut aber dann denk ich .. müssen wir da nicht ansetzen, weil das bringen Sie sozusagen schon mal mit dieses Wissen, alles klar“* (B#Z 50-54).

Die Fachkraft Zobel hat mit ihrer Nachfrage in Erfahrung gebracht, dass die Interessenten erzieherische Erfahrung aufweisen, weil sie leibliche Kinder haben. Vor diesem Hintergrund geht sie davon aus, dass die Bewerber über gelingende pädagogische Kompetenzen verfügen. Darüber hinaus wird das Thema Erziehung bei dem Treffen von den Pflegeelternbewerbern nicht mehr angesprochen, obwohl tragische und unerwartete Sachverhalte über diese Kinder berichtet werden. So kann davon ausgegangen werden, dass hier wenig Fragen auf Seiten der Bewerber bestehen und sie sich sicher im Umgang und in der Erziehungsverantwortung mit Kindern sehen. Der diesbezügliche Besprechungsbedarf wird also entsprechend gering angesehen. Damit gehen die Bewerber davon aus, dass ihre erzieherischen Kompetenzen ausreichend sind, um ein Pflegekind aufzunehmen.

Sie vertiefen das Thema auch nicht, als die Fachkraft Zobel mit ihren Überlegungen über Beziehungen zu Pflegekindern emotionale Grenzsituationen bei Pflegepersonen anspricht, die in Anwesenheit eines diesbezüglichen Kindes auftreten können (*„schwerwiegende Entscheidung .. wie wird's mir damit gehen“*). Die Interessenten verfolgen stattdessen eigene Gedanken, die sich verstärkt mit den Herkunftseltern auseinandersetzen:

MA Z: *„ .. es ist ja 'ne schwerwiegende Entscheidung, ein Kind aufzunehmen, vielleicht für viele Jahre oder .. vielleicht für zwei Jahre und dann geht's zurück .. und wie wird's mir dann damit gehen und wie wird's den Kindern damit gehen und ..“*, FRAU X: *„dafür muss man ehrlich gesagt zusätzlich äh seinen Ärger oder so, weil die Eltern brauchen ... -toleranz gerade den Eltern gegenüber... und das ist von heute auf morgen äh .. kann man glaub ich nicht so tole .. man kann vielleicht .. von seinem Leben her, was man vorher erlebt hat, von seiner Einstellung her schon 'ne gewisse Toleranz vielleicht ..“* (B#Z. 607-618).

Trotz der vorangehenden ausführlichen Beschreibung der Fachkraft Zobel um besondere Sachverhalte (Pflegekind) und deren Auswirkungen auf das persönliche Empfinden, stehen für die Bewerberin Xi andere Überlegungen im Mittelpunkt. Ihrem Verständnis nach benötigt sie Kompetenzen, die ihr im Umgang mit den leiblichen Eltern des Pflegekindes wichtig erscheinen, damit die Situation für Pflegepersonen handhabbar zu gestalten ist (*„Toleranz“*). Sie erwartet damit, dass von ihr als Pflegemutter Rücksicht auf die leiblichen Eltern genommen wird. Das Maß des Entgegenkommens den leiblichen Eltern gegenüber, ist für sie

jedoch unfassbar hoch. Gleichzeitig verortet sie diese von ihr als Pflegestelle geforderte Rücksichtnahme ausschließlich bei den Herkunftseltern. Denn das Pflegekind betreffend wird diese spezielle Zuwendung nicht thematisiert. Sie empfindet dies sogar als inneren Konflikt, den sie in der Position als Pflegeperson verspürt („Ärger“). Auch auf Grund des nicht planbaren Auftretens („von heute auf morgen“), steht diese geforderte Kompetenz für sie als Herausforderung während einer Pflegestellenunterbringung aktuell im Raum.

Die Instrumente, um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, schöpft FRAU Xi aus eigener Erfahrung („vom Leben her“) und einer internalisierten Grundhaltung im Sinne eines Standpunktes („von seiner Einstellung her“). Beide können als Erwartung an die persönlichen Aufgaben gesehen werden, die aber die Anforderung an eine Pflegeperson unterstützen.

FRAU Xi erwartet, dass sie sich in ihrer Funktion als Pflegemutter Herausforderungen stellen muss, denen sie mit individuellen, aber auch besonderen Charaktereigenschaften begegnet. Diese betreffen speziell den Umgang mit den leiblichen Eltern, weniger den Kontakt mit dem Pflegekind oder eine diesbezüglich persönliche Erziehungskompetenz. Es erscheint ihr daher sinnvoll, über verschiedene positiv konnotierte Wesenszüge wie Toleranz und Rücksichtnahme zu verfügen. Dabei gelingt der Bewerberin Xi nicht eine Trennung zu vollziehen zwischen der Aufgabe als Pflegemutter und persönlichen Eignungsmerkmalen.⁵³ Während sie offensichtlich die Anforderung am Pflegekind einzugehen bereit ist, ist ihr die Beachtung der leiblichen Eltern unangenehm und unerwünscht.

Auch der Bewerber Xi setzt im Gespräch seine Prioritäten ähnlich. Er ist zumindest überrascht, dass er sich in der Funktion als Pflegevater mit den Herkunftseltern auseinandersetzen muss. Er resümiert das Gespräch:

HERR X: „das war jetzt .. dass man .. das im Kopf behält, dass es halt 'n .. Pflegekind ist, dass es um das Wohl des Kindes geht also .. dieses Kind ... „und das man sich halt auch mit den ehm leiblichen Eltern arrangieren muss“ (B#Z. 1177-1182).

Der Interessent akzeptiert die Beschreibungen der Fachkraft Zobel. Demnach empfindet er es als seine Aufgabe in der Funktion als Pflegevater, sich mit den leiblichen Eltern seines Pflegekindes zu „arrangieren“. Er erklärt sich diese Übereinkunft damit, dass sie positive Auswirkungen auf das Kind hat („Wohl des Kindes“). Er kommt in seinen Überlegungen zu dem gleichen Ergebnis wie seine Partnerin, dass eine Art von Rücksichtnahme und tolerantes Verhalten gegenüber den leiblichen Eltern von ihm eingefordert wird und unter den Umständen sinnvoll ist. Seine Äußerungen zeigen auf, dass er diese Erwartung im Laufe des Erstgesprächs eingenommen hat. Es scheint keine Erwartung zu sein, die er in das Gespräch mitgebracht hat.

⁵³ Wie weiter oben schon ausgeführt, gehen in der Tat in verschiedenen Beschreibungen und Berichten die Ansprüche an die persönliche Erwartung und an die Aufgabe ineinander über. Auch in der Praxis ist nicht immer präzise zu trennen zwischen persönlichen Anteilen und Aufgaben, die sich aus der Funktion als Pflegeperson ergeben. In dieser Arbeit wurde versucht, die beiden Merkmale anhand ihrer Schwerpunkte auszuwählen und zuzuordnen.

Die Bewerberin Ziegler offenbart eine ähnliche Haltung. Sie ist offensichtlich davon ausgegangen, dass ihre Aufgabe die Erziehung eines „anderen“ Kindes, eines fremden Kindes ist. Vor dem Hintergrund der Zusammenarbeit mit den leiblichen Eltern besteht jedoch ein hohes Maß an Bedenken. Dazu gibt die Interessentin Ziegler ihre vorherigen Überlegungen bekannt, die Auslöser für dieses Gespräch waren:

FRAU ZZ: *„ich hab das wirklich alles schon gehört, war wirklich wunderbar (atmet tief) aber ich denke.. einfach ist es nich .. man möchte, man möchte“* (B#Z. 1001-1002).

FRAU Ziegler ist auf Grund ihres bisherigen Wissens der Meinung, dass sie geeignet ist, ein Pflegekind aufzunehmen und zu betreuen. Mit den aktuellen Informationen der Fachkraft Zobel hat sie nun Bedenken. Diese betreffen eben nicht ihre Erziehungseignung, sondern das Ausmaß der Einbeziehung der leiblichen Eltern. Sie ist sich nicht mehr sicher, ob sie der Aufgabe einer Pflegestellenunterbringung insgesamt gewachsen ist. Sie wägt zumindest die neue Sachlage anhand veränderter Umstände ab.

Das heißt, dass die Bewerber mit einem für sie neuen Sachverhalt ringen. Sie haben es bisher nicht zu den Aufgaben von Pflegepersonen gezählt, leibliche Eltern in ein Pflegesetting einzubeziehen. Damit kommt diese Anforderung unerwartet und überrascht die Interessenten. Diese neue Sachlage führt bei den Bewerbern HERRn und FRAU Xi sowie FRAU Ziegler dazu, dass sie sich zurückziehen und eine veränderte Verortung für sich vornehmen.

In eine andere Richtung geht FRAU Wild. Sie ist offensichtlich davon ausgegangen, dass sie die leiblichen Eltern in die Inpflegenahme einbeziehen muss. Es kann aber auch sein, dass sie diesen Sachverhalt in ihre Überlegungen gut integrieren kann:

FRAU W: *„ja ... ich will endlich .. eine Pflegefamilie sein“* (B#Z. 954).

FRAU Wild findet ihre Vorstellungen bzgl. einer Aufgabe, die sie als Pflegemutter zu leisten hat, in den Ausführungen der Fachkraft wieder. Sie fühlt sich bestärkt in ihren Annahmen und bekräftigt ihren Wunsch nach einem Pflegekind.

Deutlich ist in Gespräch B, dass die Bewerber von überwiegend gleichen Annahmen ausgehen über die Aufgabe einer Pflegeelternschaft. Einigkeit besteht bei der Einschätzung, dass die persönlichen Erziehungskompetenzen eine hinreichende Grundlage darstellen, um als Pflegeeltern zu arbeiten, um ein fremdes Kind im eigenen Haushalt zu begleiten und zu erziehen. Trotz der problematischen Beschreibungen über Pflegekinder und ihre biographischen Besonderheiten, stellen sie ihre erzieherischen Fähigkeiten nicht in Frage. Die persönliche Elternschaft ist aus Sicht der Bewerber ausreichend, um die erzieherische Aufgabe an einem fremden Kind zu bewältigen. Sie geben sich mit persönlichen Andeutungen an dieser Stelle zu den eigenen Fähigkeiten sehr sicher (FRAU ZZ: *„ich hab gedacht `n kleines Baby, warum nicht“*, B#Z. 1204). Ebenso zieht die ausdrückliche Beschreibung der Fachkraft Zobel über schwieriges Verhalten von Pflegekindern keine weiteren Fragen nach sich oder löst eine Diskussion bei den Bewerbern aus. So kann angenommen werden, dass sich die Bewerber in ihrer Erziehungskompetenz als geeignet empfinden.

Unterschiede zeigen sich in der Einordnung neuer Informationen über die Herkunftseltern, die sie durch die Fachkraft Zobel erhalten. Alle Gesprächsbeteiligten sind über das Auftreten und Einbeziehen der leiblichen Eltern während einer Inpflegenahme überrascht. HERR und FRAU Xi geben sich eine neue Bedenkzeit für die Aufnahmen eines Kindes, damit sie die veränderte Sachlage für sich abwägen können und auch FRAU Ziegler ist zumindest verunsichert, durch die Informationen der Fachkraft Zobel. Im Gegenteil dazu ist FRAU Wild weiterhin entschlossen, ihren Plan zu verfolgen, Pflegestelle zu werden. Damit zeigen sich Differenzen bei der Einstellung der Bewerbenden zur Aufgabe als Pflegepersonen an den leiblichen Eltern. Inhaltlich sind diese noch nicht präzisiert.

Insgesamt unterscheiden sich in Gespräch B die Ansichten der Pflegeelternbewerber wenig über die Funktion, die sie als Pflegeeltern für sich sehen von den persönlichen Anteilen, die sie meinen, in eine Pflegeelternschaft einbringen zu müssen. Letzteres Merkmal ist in seiner Bedeutung höher anzusehen und wird wiederholt deutlich bei den Angaben, die die Bewerber über ihre persönlichen Erziehungskompetenzen abgeben. Diese sehen sie nicht nur als herausstehende Qualitäten, sondern als charakterliche Eigenschaften an. Es besteht Einigkeit über diesbezügliche Einstellungen und darüber, dass dieses Merkmal ihrer Ansicht nach einen Anteil an ihrer Eignung ausmacht. Die entsprechenden Aussagen verstärken die Annahme, dass die Bewerber von ihrer pädagogischen Eignung für die Erziehung eines Pflegekindes überzeugt sind.

Zusammenfassend kann für die untersuchten Gespräche angenommen werden, dass die Bewerber über feste Vorstellungen verfügen, welche Fähigkeiten sie für die geplante Inpflegenahme benötigen. Diese legen sie wiederholt und engagiert dar, auch wenn die Mitarbeiterinnen wenig Interesse an diesbezüglicher Information zeigen. Es besteht Einigkeit bei den Bewerbern darüber, dass ihre pädagogischen Kompetenzen, die sie überwiegend im eigenen familiären Kreis erworben haben, sie als geeignete Pflegestelle ausweisen. Dabei werden besonders die erzieherischen Qualitäten am Kind benannt. Die Bewerber differenzieren ihr diesbezügliches Können und geben ausführlich Auskunft über ihre Vorstellungen für mögliche Pflegesettings in ihrem Lebensumfeld. Während FRAU Fricke meint, dass die Aufnahme eines Pflegekindes mit „viel Arbeit“ verbunden sein wird, gibt HERR Otto zu bedenken, dass er und seine Partnerin nicht über eine „psychologische Ausbildung“ verfügen und daher ein „normales“ (Pflege-) Kind in ihre Familie und zu ihren Fähigkeiten passen würde. In Gespräch B gehen die Bewerber davon aus, dass ihre persönliche Erfahrung mit leiblichen Kindern und eine charakterliche Qualität als Grundlage einer Eignung als Pflegeperson angesehen werden kann.

Überdies gehen die Interessenten davon aus, dass methodische Kompetenzen während einer Pflegestellenunterbringung zu ihren Aufgaben gehören, um das eigene Eignungsverfahren zu befördern, stellen sie ihre Lösungskompetenzen besonders heraus. In einer engagierten Form geben insbesondere HERR und FRAU Fricke und HERR Otto an, dass sie über ein entsprechend hohes Maß an verfahrenstechnischen Qualitäten verfügen. Dieses macht sie weitgehend unabhängig von Unterstützung außerhalb ihrer Familie (bspw. durch die Mitarbeiterinnen der

Pflegekinderhilfe). Mit dieser überspitzten Argumentation wird ebenso deutlich, dass die Bewerber sich als zukünftige Pflegestelle empfehlen wollen.

Unterschiedliche Ansichten benennen die Bewerber bei den Anforderungen an Pflegepersonen, die leiblichen Eltern der künftigen Pflegekinder in den Pflegeprozess einzubeziehen. Für die Eheleute Fricke scheint das unproblematisch zu sein. Sie sind der Ansicht, dass das „*vorher klar*“ sein muss und damit für sie berechenbar ist. HERR und FRAU Otto zeigen sich bei diesem Sachverhalt diplomatisch. Obwohl bei HERRn Otto festgestellt werden kann, dass er strukturiert und geplant im Gespräch vorgeht, gibt er seine Einstellung den leiblichen Eltern gegenüber und den damit in Zusammenhang stehenden Begegnungen offenbar aus taktischen Gründen nicht preis. Die Bewerber in Gespräch B sind sich nicht einig, sondern überrascht über den Umgang mit leiblichen Eltern im Pflegeprozess, denn sie haben die Ausgestaltung der persönlichen Kontakte mit den Geburtseltern bisher nicht als ihre Aufgabe angesehen. Andererseits haben sie das Ausmaß der Entscheidungsbefugnisse dieser Eltern unterschätzt und nicht erwartet. Tendenziell ist aber festzustellen, dass sie sich mit den Erfordernissen „*arrangieren*“ werden. Für alle Bewerber kann gesagt werden, dass sie die Ausführungen der Fachkräfte nicht in Frage stellen oder diskutieren, obwohl diese in ihren Aussagen nur extreme Ansprüche darlegen, die die Bewerber zu erfüllen haben und diese sich auch noch widersprechen. Dies deutet - neben dem Empfinden, sich in einer Bewerbung zu sehen - auf ein hohes Anerkenntnis der Fachkräfte als Experten hin. Diese weist sich als Akzeptanz aus und hinterfragt nicht, sondern zeigt sich im Anstreben von Korrektheit oder auch Fehlerlosigkeit in der Demonstration eigener Fähigkeiten.

d. Erwartungen der Bewerber an die Fachkraft

Die Erwartungen der Bewerber an die Fachkraft sind im Vergleich zu den anderen kategorisierten Erwartungen nur gering, wenn die Häufigkeit des Ansprechens betrachtet wird. In ihrem Gehalt sind sie für die Interessenten jedoch bedeutsam. Das zeigt sich insbesondere an der Erwartungshaltung über eine qualifizierte Vermittlung von Informationen. Mit dieser Einstellung ist eine Würdigung den Mitarbeiterinnen gegenüber für eine hohe Fachkompetenz verbunden.

So sind auch die Erwartungen der Bewerber Fricke an die Fachkraft Miller in **Gespräch A** im Vergleich zu den anderen Kategorien gering. Offenbar besteht die Überlegung, dass die eigenen Anforderungen an sich als Pflegeeltern im Pflegesetting vorrangig zu betrachten sind. Dies vor allem vor dem Hintergrund der Annahme einer Bewerbungssituation (siehe auch Kapitel 3.1.2b und 3.1.2c), zu der sich die Interessenten persönlich sehr positiv und mit exzellenten Handlungskompetenzen präsentieren. Schlussfolgernd könnten die Erwartungen an die Mitarbeiterin Miller proportional geringer ausfallen, da der Anspruch an die Bewältigung der Aufgabe in der Pflegestelle verortet wird und nicht im Pflegekinderdienst.

Überdies gehen die Erwartungen an die Fachkraft mit den Erwartungen an ein gemeinsames Handeln einher bzw. sind nicht ganz losgelöst davon zu definieren, was im sich anschließenden Kapitel deutlicher beschrieben werden soll.

Dies vorausgesetzt, zeigen sich die Erwartungen an die Fachkraft Miller in der Gewichtung

nachrangig und es konnten für die Bewerber Fricke im Gespräch A zwei Kriterien identifiziert werden. Dies sind:

- Informationsvermittlung durch die Fachkraft
- Unterstützung durch die Fachkraft bei der Ausübung einer Inpflegenahme.

HERR Fricke stellt sich unter einer Informationsvermittlung durch die Fachkraft Folgendes vor:

HERR F: *„zu wissen (i.S. „zu erfahren“: Anm. A.K.), was auf einen zukommt“ (A#Z. 1337).*

Das heißt, der Bewerber möchte umfangreich Kenntnis erlangen über mögliche Szenarien, die mit der Aufnahme eines Pflegekinds einhergehen können. Darüber hinaus erwartet er von der Mitarbeiterin Informationen, die fachlich und kompetent weitergegeben werden.

Auch seine Partnerin möchte Fragen beantwortet bekommen und darüber hinaus im Aufnahmeprozess einer Pflegeelternschaft spezielle Kenntnisse zu erhalten:

FRAU F: *„ja, aber äh man fragt ja schon nach & und gerade wenn man sich .. wir haben ja schon länger mit dem Gedanken gespielt und bis es dann so ist .. und ja dadurch, dass wir eigene Kinder haben, wollt ich halt auch ja die Information ... schon von mehreren Stellen“ (A#Z. 1202-1208).*

FRAU Fricke ist der Ansicht, dass eine diesbezüglich weitere Entwicklung von einer Fachkraft sinnvoll unterstützt werden kann. Die Fachkraft Miller könnte insbesondere bei der Klärung von Unsicherheiten behilflich sein und konkrete Antworten geben.

Nachdem HERR Fricke spezifische Informationen von Frau Miller erhalten hat, gibt er an, dass er nun eine Zeit des Überdenkens benötigt. Sein Plan ist es offenbar, die neuen Nachrichten abzuwägen und in den eigenen Lebensbezug einzuordnen:

HERR F: *„... das andere (neue Informationen zu Pflegekindern: Anm. A.K.), dass lassen wir jetzt reel mal 'n bisschen sacken, unterhält sich drüber... ich meine, dass ist sowieso so, dass man ganz viel drüber reden muss ... bringt ja nichts wenn einer da irgendwelche Vorurteile oder Bedenken hat ... und das muss halt besprochen werden und dann ..“ (A#Z. 1354-1366).*

Es ist dem Bewerber wichtig, dass die Informationen von der Fachkraft umfassend und einwandfrei sind, um damit als Unterstützung auf dem Bewerbungsweg zu dienen. Obwohl die Fachkraft Miller Widersprüchliches und „Knackpunkte“ benennt, werden diese Mitteilungen nicht hinterfragt, zumindest nicht offen verbalisiert. Eher helfen diese neuen Sachverhalte bei einer weiteren und für HERRN Fricke notwendigen Klärung („man ganz viel drüber reden muss“) oder auch im Austausch und bei der Reflexion über das Thema mit der Partnerin. Dies ist bei der Meinungs- und Entscheidungsfindung von Bedeutung („bringt ja nichts wenn einer da irgendwelche Vorurteile oder Bedenken hat“, „und das muss dann halt besprochen werden“).

Vorrangig ist es den Interessenten wichtig, dass der Prozess, Pflegeeltern zu werden, vorankommt. Das aktuelle Treffen bringt ihn in dieser Hinsicht „noch mal `n Schritt weiter“ (A#Z. 1345). Hierbei besteht die Erwartung darin, dass die Fachkraft behilflich sein kann, bspw.

einen Ablaufplan über das weitere Vorgehen zu erstellen. Es könnte ebenfalls sein, dass HERR Fricke die Fachkraft als Schnittstelle begreift, um einen „*Schritt weiter*“ zu kommen.

Darüber hinaus erwarten die Bewerber auch zukünftig Unterstützung durch die Fachkraft. Auf die Frage der Fachkraft Miller zu problematischen Pflegekindern geben die Interessenten an, dass sie die „*Hilfe*“ annehmen würden:

MA M: „*würden sie sich denn auch zutrauen 'n bisschen schwierige Kinder auch aufzunehmen?*“, FRAU F: „*hm, könnt ich mir vorstellen, natürlich mit Option, wenn ehm das meine Kinder da nicht also, also immer natürlich mit Option oder dann halt Hilfestellung*“ (A#Z. 894-898).

Die Interessentin sieht die Mitarbeiterin Miller also als fachlichen Beistand für besonders anspruchsvolle Aufgaben an („*n bisschen schwierige Kinder*“). Diese Annahme hat für FRAU Fricke verschiedene Begrenzungen („*mit Option*“, „*dass meine Kinder da nicht ..*“). Das bedeutet, dass die Bewerberin in einem für sie offenbar schon definierten Rahmen auf ein fachliches Angebot des Pflegekinderdienstes zurückgreifen würde. Diese Einforderung wird noch nicht weiter ausgeführt und bleibt vage. Das verstärkt ebenso die oben dargelegte Annahme, dass die Bewerber in anderen Situationen keine Unterstützung erwarten, sondern stattdessen eigenständig Lösungen bereithalten oder erarbeiten. Gleichwohl wird der Mitarbeiterin ihre besondere Fachlichkeit anerkannt. Diese Ansicht wird speziell deutlich, indem die Aussagen der Fachkraft nicht in Frage gestellt werden. Dies betrifft auch ihre für die Bewerber unerwarteten Beschreibungen der Problemfelder.

Insgesamt kann für Gespräch A angenommen werden, dass HERR und FRAU Fricke von der Fachkraft Miller erwarten, dass sie die Bewerbenden über mögliche Ablaufprozesse einer Pflegeelternbewerbung und auch Verläufe von Pflegesettings aufklärt. Sie erwarten, dass sie mit dem aktuellen Zusammentreffen ihren Bewerbungsprozess voranbringen. Überdies nehmen sie an, dass sie in schwierigen Situationen von der Fachkraft unterstützt werden. Dies erfolgt für sie insbesondere mit dem Instrument der fachlichen Reflexion.

Die Erwartungen an die Mitarbeiterin Miller sind im Vergleich zu den Erwartungen an die eigenen Qualitäten der Interessenten jedoch geringer. Einen fachlichen Beitrag über das genannte Maß hinaus können sich die Bewerber vorstellen, wenn es verstärkte Anforderungen an sie als Pflegepersonen betrifft. Zumindest aber gehen die Bewerber ihrem Verständnis nach davon aus, dass die Mitarbeiterin auf Grund ihrer Fachlichkeit eine Hilfe bereithält und bei Bedarf bereitstellt.

Im Gegensatz dazu gehen die Bewerber Otto in **Gespräch C** davon aus, dass die Fachkraft Just einen wichtigen Part einnimmt. Dies betrifft insbesondere das Verfahren, bei dem sie als Pflegestelle eine offizielle Eignung anstreben. Des Weiteren wünschen sie sich qualifizierte Informationen durch die Mitarbeiterin. Es bleibt unklar, ob diese Erwartungen an die Mitarbeiterin ihr auf Grund ihrer Position zugestanden werden oder weil sie als Expertin qualifiziert ist.

Insgesamt verfolgen HERR und FRAU Otto mit diesem Beratungsgespräch offenbar das Ziel, die Bestätigung einer Eignung als Pflegeeltern zu erhalten. An der Zielerreichung ist die Fachkraft Just ihrer Meinung nach beteiligt und ihre (Mit-) Wirkung ist bedeutsam:

Der Bewerber geht mit seinem Vorhaben direkt und zielorientiert vor. Sowohl am Anfang des Gesprächs, als auch zum Ende bekräftigt er seine Absicht:

HERR O: „*welche Voraussetzungen wir haben .. müssen, damit wir das überhaupt können*“ (C#Z. 34-35)

HERR O: „*muss man alles irgendwo mal gehört haben, .. das ist schon richtig*“ (C#Z. 1223).

Der Bewerber geht also davon aus, dass er Informationen von der Fachkraft erhält, die ihn in seinen Vorhaben weiterbringen, offizielle Pflegestelle zu werden. Es kann ebenso sein, dass die Fachkraft nur Mittel zum Ziel für ihn darstellt und der Bewerber Frau Just mit der strategischen Nutzung dieser Funktion in seine Planungen einbezieht. Deutlich ist aber, dass HERR Otto neben der Informationsvermittlung durch die Mitarbeiterin seine eigenen Überlegungen verfolgt. Während die Fachkraft ausführlich die Vorbereitungskurse für Pflegeeltern und deren Referenten beschreibt, ist HERR Otto mit den eigenen Zielvorhaben beschäftigt:

MA J: „*und das macht dann ein Herr M auch 'n ganz .. toller Mensch der hat also auch Erfahrung, also die Pflegeeltern sind denn begeistert und wenn Sie diesn (Vorbereitungskurs für Pflegeeltern: Anm. A.K.) .. dann .. haben .. bekommen Sie eine Bescheinigung das Sie an dem Kurs teilgenommen haben der beginnt jetzt im Frühjahr wieder ein neuer dann ehm .. können wir gucken, ne also*“, HERR O: *mhm*“, MA J: „*dass dann hm die quasi, das .. erreicht ..*“, HERR O: „*die Erlaubnis*“, MA J: „*beziehungsweise die Erlaubnis*“, (HERR und FRAU O wirken erleichtert, durchatmen), HERR O: „*beziehungsweise die Berechtigung ja mhm*“, MA J: „*äh Sie bekommen auch keine offizielle Erlaubnis ..*“ (C#Z. 231-249).

Die ausführlichen Beschreibungen der Fachkraft Just („*die Pflegeeltern sind .. begeistert*“, „*toller Mensch (Referent des Kurses: Anm. A.K.) der hat also auch Erfahrung*“) und ihre Berichte über organisatorische Abläufe („*wenn Sie diesn .. haben .. bekommen Sie eine Bescheinigung das Sie an dem Kurs teilgenommen haben der beginnt jetzt im Frühjahr wieder ein neuer dann*“), bringen den Bewerber nicht von seinem Ziel ab. Vielmehr gibt er umgehend das passende Stichwort („*Erlaubnis*“), als die Fachkraft die Auswirkungen einer erfolgreichen Teilnahme in Aussicht stellt („*können wir gucken*“, „*dass dann .. erreicht*“).

Anschließend geben sich HERR und FRAU Otto beruhigt und entlastet, als die Fachkraft ein „*Erreichen*“ in Aussicht stellt (HERR und FRAU O wirken erleichtert, durchatmen). So kann angenommen werden, dass die Interessenten meinen, mit einer „*Erlaubnis*“, *beziehungsweise dieser Berechtigung*“, ihre Vorhaben im Prozess, offiziell als Pflegestelle anerkannt zu werden, planmäßig erreichen.

Das heißt, dass die Wortwahl und das angedeutete Verhalten der Bewerber einen Hinweis darstellen, dass sie ihr Ziel direkt verfolgen und dies mit den jeweiligen Aussagen der Fachkraft umgehend in Verbindung setzen. Die Fachkraft hat nach Ansicht der Bewerber bei ihrer Planung offenbar eine Schlüsselfunktion, so dass die Informationsvermittlung auch in diesem Zusammenhang von den Bewerbern angenommen wird.

Aus diesem Grund bringt die sich anschließende Äußerung der Fachkraft die Bewerber nicht von ihrem Vorhaben ab (*„Sie bekommen .. keine offizielle Erlaubnis“*). Ebenso wendet die Andeutung, dass ein Missverständnis vorliegt und HERR und FRAU Otto in ihrer Annahme nicht mit den Darlegungen der Fachkraft übereinstimmen, die Vorgehensweise der Bewerber nicht in eine andere Richtung. Deren Erwartungen, dass die Fachkraft Just für sie nicht nur bedeutsam, sondern zentrales Organ bei der Verwirklichung ihrer derzeitigen Lebensplanung darstellt, bleiben unverändert.

Zusätzlich weisen sich die Bewerber Otto mit ihrem Interesse aus, gezielte Informationen durch die Fachkraft Just zu erhalten, um diese mit den persönlichen Plänen abzugleichen. Dies betrifft die Aufnahme eines Pflegekindes in ihrem Haushalt. Das aufmerksame Zuhören des Bewerbers wird deutlich, indem er genaue Fragen zu den Beschreibungen der Fachkraft Just stellt:

MA J: *„Erste-Hilfe-Kurs am Kind..“*, HERR O: *„das is so was ähnliches äh wie 'n Erste-Hilfe-Kurs fürs Auto? Oder wie muss man sich das ... vo ..“?* (vorstellen: Anm. A.K.), MA J: *„der Erste-Hilfe-Kurs, nee, nee, nee“*, HERR O: *„oder wie muss man sich das vorstellen?“*, MA J: *„das is ein normaler Erste-Hilfe-Kurs ..“* (C#Z. 131-143).

HERR Otto zeigt mit seinem direkten und auch beharrlichen Fragen sein Interesse an näheren Zusammenhängen, während einer Pflegeelternschaft. Dabei bedient er sich mittels einer Übertragung aus dem technischen Bereich, um die Anforderungen nachvollziehen zu können. Damit bekundet der Bewerber einerseits Interesse, andererseits kann er mit diesem Dialog signalisieren, dass er engagiert und aktiv eine Pflegeelternernung über die Fachkraft Just anstrebt.

Das heißt, die Bewerber erwarten von der Fachkraft angemessene Beschreibungen über eine Pflegestellenunterbringung, aber besonders über die Aufnahmekriterien für Pflegeelternbewerber. Diese gleicht HERR Otto anschließend mit seinen Vorstellungen ab. Das derartige Vorgehen, so die Annahme der Bewerber Otto, führt sie geradewegs zu einer erfolgreichen Aufnahme eines Pflegekindes.

Gleichzeitig sehen HERR und FRAU Otto die Fachkraft als Spezialistin an, die sie bei Frage, das Pflegekind und seine Aufnahme betreffend unterstützt:

HERR O: *jetzt hab ich no ma eine Frage“*, MA J: *„ja?“*, HERR O: *„ .. das hatten Sie jetzt nich erwähnt man müsste irgendwie eine ... teilpsychologische Ausbildung oder irgendwas . .. oder eine psychologische Ausbildung haben ..?“* (C#Z. 462-469).

Der Bewerber greift aktiv und offenbar wirksam in den Vortrag der Fachkraft Just ein (*„hab ich no ma eine Frage“*). Er gibt zu verstehen, dass er nicht Bescheid weiß und über zu wenig

Wissen verfügt. Gleichzeitig vermutet er, dass die Mitarbeiterin an dieser Stelle informiert ist. Er erwartet, dass sie aufklären und damit fachlich Auskunft geben kann. Er möchte wissen, ob eine „*psychologische Ausbildung*“ oder eine „*ähnliche*“ Qualifizierung Voraussetzung sind, wenn er und seine Frau Pflegeeltern werden wollen. Er geht davon aus, dass die Mitarbeiterin als Fachfrau ihm darauf eine Antwort geben kann. Das könnte heißen, dass die Fachkraft als Sachbearbeiterin mit besonderem Wissen angesehen wird. Dieses Wissen darf abgefragt und von den Interessenten in Anspruch genommen werden. Das bedeutet weiterhin, dass die Fachkraft nicht nur auf Grund ihrer Position angefragt wird, sie ist auch von den Bewerbenden als Expertin anerkannt.

In einer anderen Gesprächssequenz erweitert der Bewerber Otto seine Erwartung an die Fachkraft Just als professionelle Mitarbeiterin. Es kann davon ausgegangen werden, dass er die Ansicht vertritt, dass das von ihm eingeforderte Wissen zur Unterstützung seines Zieles dient. Gleichzeitig handelt es sich dabei um Fachwissen, das er abfragt. Während die Fachkraft über Modalitäten der Unterbringung eines Pflegekindes aufklärt, stellt sich dem Bewerber eine diesbezügliche Frage, die er offen anspricht:

HERR O: „*ja .. also ein ... sozial normales Kind, was also jetzt nich irgendwie belastet is in irgendeiner Art, da brauch man das dann in dem Sinne nicht, kann .. man so sagen ... weil .. wir ham äh in dem Sinne .. natürlich keine psychologische Ausbildung ... wir ham äh oder besser gesacht meine Frau hat äh drei Kinder mit in die Ehe gebracht ... und wobei zwei schon sehr groß sind*“ (C#Z. 563-577).

Der Bewerber Otto hat die Informationen der Fachkraft Just direkt genutzt, um eine persönliche Einordnung vorzunehmen. Dazu beschreibt er ohne das er dazu aufgefordert wurde, seine eigenen Vorstellungen über mögliche Belastungen eines Pflegekindes in seiner Familie („*sozial normales Kind, was also jetzt nich irgendwie belastet is in irgendeiner Art*“). Anschließend begründet er seine Überlegungen, so dass diese verständlich und nachvollziehbar werden („*weil .. wir .. ham .. natürlich keine psychologische Ausbildung*“). Obwohl diese Erklärungen ausreichend erscheinen, fügt er weitere Erläuterungen über seine persönliche Lebenssituation hinzu („*meine Frau hat äh drei Kinder mit in die Ehe gebracht ... und wobei zwei schon sehr groß sind*“). So entsteht der Eindruck, dass er – neben einer eigenen Empfehlung zur Eignung als Pflegestelle (siehe auch Kapitel 3.1.2b) - zugleich die Fachkraft um Hilfestellung bei der Einordnung des neuen Wissens anspricht bzw. ihre diesbezügliche Bestätigung dazu erbittet.

Die Erwartungen an die Fachkraft bestehen nach den Vorstellungen des Bewerbers des Weiteren darin, dass diese ihn unterstützt, wenn es sich um die besprochenen Pflegekinderthemen handelt. Darüber hinaus nimmt er an, dass es für ihn von Vorteil ist, wenn er sich mit der Mitarbeiterin arrangiert. Nachdem die Fachkraft Just eine Anzahl von Herausforderungen beim Pflegekind konstruiert und verbalisiert hat, benennt HERR Otto seine Befindlichkeit:

„ja, hört sich sehr sehr ängstl sehr erst ma besorgniserregend an“, FRAU O: „mhm“, HERR O: „ja sehr komplett“, MA J: „aber ich muss Ihnen das erzählen“, HERR O: „jaja is klar“ (C#Z. 375-383).

So überfordert HERRn Otto offenbar die Aufzählung (*„hört sich sehr sehr ängstl sehr erst ma besorgniserregend an“*) und er bringt das nachhaltig zum Ausdruck (*„sehr sehr“*). Er geht also davon aus, dass er Unterstützung durch die Fachkraft erhält und nicht zusätzliche Belastungen von Seiten der Pflegekinderdienste ausgesetzt ist.

Als die Fachkraft Just die Angaben des Interessenten über ein Überfordert-sein ignoriert, bekräftigt der Bewerber seine Sorge (*„sehr komplett“*). In der Folge sieht er offenbar ein, dass sein Einwand bei der Fachkraft Just kein Gehör findet. Er verändert seine Überlegungen und stimmt der Fachkraft dann doch zu (*„jaja is klar“*). HERR Otto geht also davon aus, dass die Mitarbeiterin ihn während des gesamten Prozesses um das Pflegekind unterstützt. Erfolgen derartige unterstützende Handlungen nicht, wird diese Erwartung verbalisiert und von ihm angemahnt. Es werden während des Gespräches jedoch unterschiedliche Ansichten deutlich zwischen der Fachkraft und dem Bewerber, die mögliche Belastungen als Pflegevater betreffen. Es ist davon auszugehen, dass HERR Otto sich den Abweisungen von Frau Just anschließt und damit unterordnet.

Zusammenfassend kann für die Bewerber Otto davon ausgegangen werden, dass sie mit Hilfe der Fachlichkeit der Mitarbeiterin ein direktes Ziel verfolgen und eine Zielerreichung anstreben. Dies ist der offizielle Erhalt des Pflegeelternstatus. Sie nutzen dabei weniger die Position der Fachkraft für sich, als vielmehr deren Expertenwissen. Vor diesem Hintergrund gehen die Interessenten davon aus, dass die Fachkraft Just sie über das Thema Pflegekinder umfassend in Kenntnis setzt und dabei insbesondere mittels thematischer Beschreibungen bei der Einordnung der eigenen Planungen behilflich ist.

Dabei handelt es sich nach Ansicht des Bewerbers um die Kompatibilität zwischen den Aufgaben, die die Mitarbeiterin an die Bewerber stellt und weniger um persönlich zu klärende Angelegenheiten bei den Interessenten. Damit gehen die Bewerber nicht davon aus, dass die Fachkraft Einfluss- oder Einwirkungsmöglichkeiten in ihre familiären Umstände erhält. Die Mitarbeiterin Just dient vielmehr als Mittel zum Zweck. Ihre Einflussphäre ist begrenzt auf noch abzustimmende Überlegungen. Ergeben sich im Gespräch aber Differenzen über Ansichten im Pflegeprozess, so ist besonders HERR Otto bereit, die Einstellungen der Fachkraft Just umgehend zu übernehmen.

Angesichts der Bewerbungssituation sehen die Interessenten für sich jedoch eine nur eingeschränkte Option der eigenen Gestaltung. Vor dem Hintergrund dieser ungünstigen Voraussetzungen für die Bewerber gegenüber der Mitarbeiterin, ordnen sie sich der Fachkraft unter, um ihr angestrebtes Ziel nicht in Gefahr zu bringen. Gleichwohl kann angenommen werden, dass die Fachlichkeit von Frau Just eine hohe Anerkennung bei den Bewerbern genießt, denn sie verorten ihre Angaben und ordnen ihrer Beschreibungen in die eigenen Lebensbezüge ein. Ihre verbal geäußerte Entwicklung erscheint nachvollziehbar und logisch,

nämlich eine Vermehrung an Informationen über die Vollzeitpflege und die Bedingungen eines Pflegearrangements im eigenen Haushalt.

Die Erwartungen an die Mitarbeiterin Zobel als Fachkraft in **Gespräch B** können unterschieden werden in anfänglichen Erwartungen an das gemeinsame Treffen und Erwartungen, die während des Treffens entstanden sind. Das heißt, die Überlegungen der Bewerber verändern sich im Gesprächsverlauf.

Zu Beginn des Gesprächs sind die Erwartungen der Bewerber an die Fachkraft hoch. Wie in Kapitel 3.1.2a beschrieben, lehnen alle Interessenten Ablenkungen demonstrativ ab und wollen mit der Fachkraft Zobel umgehend ins Gespräch kommen. Es ist ein gesteigertes Interesse zu erkennen, dass sie über die Aufnahme eines Pflegekindes und deren Umstände informiert werden wollen. Sie sind in Erwartung, dass die Fachkraft mit ihren Ausführungen beginnt:

MA Z: *„o-k-a-y, wenn sie mögen, wir haben Kaffee oder Tee bereit gestellt“*; FRAU W: *„jetzt nich“*; Frau Y: *„jetzt nicht“* (B#Z. 18-22).

Die Bewerberinnen Wild und Yilmaz bedeuten damit, dass ihr Interesse am Thema jetzt Priorität besitzt. Ihre Erwartungen an die Fachkraft bestehen also darin, dass diese möglichst umgehend über die Sachlage einer Inpflegenahme berichtet.

In Gespräch B geben sich die Bewerber mit ihren Ansichten im Vergleich zu den anderen untersuchten Gesprächen erst spät ein. Angesichts dessen, dass die Fachkraft Zobel die Führung während dieses Treffens übernommen hat, besonders aber weil sie die Informationsvermittlung als ihre vorrangige Aufgabe begreift, steht für die Interessenten weniger Raum zur Verfügung. Mit den Bewerbern ist dabei ein stilles Agreement getroffen worden. Sie sind dabei zu Zuhörern geworden, die eine passive Rolle im ersten gemeinsamen Gespräch übernehmen. Anscheinend decken sich aber die Annahmen der Fachkraft an der Stelle mit den Erwartungen der Bewerber. Denn diese haben sich darauf ausgerichtet, Informationen einzuholen, weil sie eine Pflegeelternschaft anstreben. Überdies haben sie keine Einwände gegen die Vorgehensweise der Fachkraft vorgebracht oder stellen während des Treffens diesbezügliche Nachfragen. Die Erwartungen der Interessenten bestehen daher darin, dass sie mit der vorgeschlagenen aktiven und passiven Rollenverteilung aktuell einverstanden sind. Diese Einstellung wird auch deutlich, weil sie sich in das Gesprächsarrangement einfügen und diesem untergeordnet haben.

Darüber hinaus formulieren die Bewerber unspezifische Erwartungen an die Fachkraft. Sie differenzieren wenig nach Informationen, die sie für eine Entscheidung benötigen, um als Pflegestelle zu arbeiten und der Erwartung an eine fachliche Begleitung als Pflegeeltern, im Vergleich zu den anderen Kategorien und den weiteren untersuchten Interviews. Jedenfalls wünschen sie sich Expertenwissen durch die Fachkräfte und zusätzlich durch Fachkollegen im Pflegekinderdienst. Dazu gibt FRAU Yilmaz an:

FRAU Y: *„ich persönlich find es natürlich schön, wenn es von einer Institution begleitet wird das die Eltern oder Verwandte, die das übernommen haben auch wirklich äh äh*

professionelle Begleitung haben. Es ist immer, dass man .. Notwendigkeit hat ... oder weil man ja mit seinen eigenen Gefühlen auch in so'n Konflikt ist gerade wo sie sagen Trennung oder wenn die Eltern dazu kommen oder so oder was sagen die Nachbarn und äh da ist schon wirklich 'ne Beratung auf jeden Fall & 'n Austausch mit anderen Eltern ja auch mh Gold wert meiner Meinung nach“ (B#Z. 893-903).

In ihren Beispielen spielt FRAU Yilmaz mit dem Gedanken, Pflegemutter zu sein. Sie reflektiert dabei die verschiedenen und gerade diskutierten Szenarien, die sie persönlich betreffen oder auch aus ihrer näheren Umgebung stammen könnten („*eigene Gefühle .. so'n Konflikt*“, „*Trennung*“, „*wenn die (leiblichen: Anm. A.K.) Eltern dazu kommen*“, „*was sagen die Nachbarn*“). Dabei findet sie die Unterstützung der Fachkräfte des Pflegekinderdienstes („*Institution*“) äußerst wichtig („*notwendig*“). Offenbar wirkt eine „*Institution*“ vertrauenerweckender als andere Möglichkeiten der Beratung. In derartigen von der Bewerberin angedachten Situationen wird ihrer Ansicht nach „*professionelle Begleitung*“ angeboten. Sie bekräftigt ihre Aussage mehrfach und stimmt damit dem geschilderten Vorgehen der Fachkraft zu („*schon wirklich `ne Beratung .. auf jeden Fall .. `n Austausch .. Gold wert*“). In ihren Ausführungen rezipiert sie die Beschreibungen der Fachkraft Zobel und erweitert den Kreis der möglichen Unterstützer während eines Pflegeprozesses („*mit anderen Eltern*“). Das bedeutet, dass die Interessentin, wenn sie ein Pflegekind aufnimmt, eine fachliche Unterstützung nicht nur für notwendig hält, sondern diese durch die Fachkräfte der Pflegekinderhilfe auch erwartet. Gleichzeitig wird diese Hilfe nicht näher beschrieben und bleibt damit unspezifisch.

Bei diesen Ausführungen fällt auf, dass unter den Gesprächsbeteiligten keine Diskussion über die Einschätzungsvoraussetzungen oder eine diesbezügliche Prüfung stattfindet. Eine derartige Erörterung drängt sich angesichts der persönlichen Planung als Pflegefamilie auf. Vielmehr bestehen weitere (diffuse) Erwartungen darin, dass in Form einer Auseinandersetzung über das Thema Pflegekinder geredet wird. Diese Besprechung findet auf hohem fachlichem Niveau statt und klärt offenbar die interessierten Pflegeelternbewerber nur zum Teil auf. FRAU Yilmaz gibt zu bedenken, dass ihr die jetzigen Informationen noch nicht ausreichen, um für sich zu einem angemessenen Schluss, zu einem Ergebnis zu kommen. Die Fachkraft Zobel bestätigt sie in ihrer Haltung.

FRAU Y: „*genau .. genau, also ich denke, dass so 'ne eine Gespräch reicht nicht*“, MA Z: „*natürlich nicht*“ (B#Z. 1097f).

Die Erwartungen der beiden Gesprächsbeteiligten decken sich vorerst, fordern aber offensichtlich weiteres Fachwissen ein. Dieses bleibt noch unpräzise.

Gleichwohl fühlen sich die Bewerberinnen Wild und Ziegler mit den Informationen, die sie von der Fachkraft erhalten haben, überfordert. Dabei wird nicht deutlich, ob die Fülle an Informationen zu der Überforderung geführt hat oder die Interessentinnen die Problematik für sich als zu schwierig einstufen:

FRAU W: „*... und wenn man sowieso erst einmal .. gehört, ist .. ein bisschen anders, zweite Mal ist etwas bisschen anders, wird immer besser ich denke das ..*“, FRAU ZZ: *ne,*

jetzt ist alles hintereinander da bisschen viel, kann sein .. und .. wenn man so mehrmals hört ich denke, dass wird irgendwie leichter“ (B#Z. 1049-1058)

Es kann ebenso sein, dass die Erwartungen der Bewerberinnen an die Fachkraft offenbar andere waren. So erwarten sie, dass weitere Gespräche erfolgen. Diese sind dann in ihrer Wirkung auf die Bewerber „anders“, „nicht zu viel“ im Sinne von „leichter“. Die Erwartungen an die Fachkraft Zobel bestehen also darin, dass sie nach dem Verständnis der Bewerberinnen angemessen, im Sinne von individuell informiert werden. Dies könnte einen Anspruch an die Fachlichkeit formulieren. Als Instrument dazu ist das Gespräch anerkannt und akzeptiert, wiederholt benannt und gewünscht. Auch bei möglichen Schwierigkeiten erscheint ihnen die kommunikative Unterstützung angebracht. Daher werden weitere Gespräche für sinnvoll angesehen. Die Bewerberinnen bitten um Folgegespräche.

Trotz der geäußerten Unzufriedenheit, ist es nicht nachvollbar, dass nicht über Alternativen nachgedacht wird, die zu einer Verbesserung beitragen können. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass die Informationen in ihrer Fülle ausreichend oder sogar sättigend waren, so dass weiteres Wissen derzeit überfordernd wäre.

Die Äußerungen weisen ebenfalls darauf hin, dass die Pflegeelternbewerber an ihrer Absicht, Pflegestelle zu werden, aktuell festhalten. Das heißt, dass die Ausführungen der Fachkraft Zobel, die mit den Erwartungen der Interessenten nicht übereinstimmen, keineswegs zu einer Beendigung ihres Vorhabens führen, obwohl die Inhalte „zu viel“ und „zu schwer“ waren.

Eine hohe Erwartung an die Fachkraft besteht darin, den Bewerbern ein Gesprächsangebot zu unterbreiten. Einzelne Aspekte oder Gründe für diese Kommunikation werden allgemein geäußert und bleiben inhaltlich unpräzise. Das Gespräch scheint – wie Gespräch C - ein Mittel zur Zielerreichung zu sein. Neben obigen Aussagen verdeutlicht auch FRAU Xi ihre diesbezügliche Ansicht:

FRAU X: „ich würd mir aber noch gerne wünschen, dass sie vielleicht irgendwie .. nach den Ferien vielleicht noch mal 'ne Veranstaltung ..“ (B#Z. 1222-1223).

Das heißt, dass die Bewerberin am Ende des Erstgesprächs weiter Interesse an einer Pflegeelternschaft hat und daher das Gespräch mit der Fachkraft Zobel sucht („noch mal `ne Veranstaltung“).

Die Erwartungen der Bewerber an die Fachkraft in Gespräch B bestehen an jemanden, der über bedeutsame Informationen verfügt. Damit erkennen sie den Expertenstatus an. Derartige Beschreibungen sind für die Interessenten angezeigt, um für sich eine Entscheidung treffen zu können, ein Pflegekind in der eigenen Familie aufzunehmen. Andererseits ist in diesem Gespräch die Informationsvermittlung als Instrument im Bewerbungsprozess um die Aufnahme eines Pflegekindes von der Fachkraft vorgegeben. So haben sich die Interessenten entschieden, diesen Ablauf zu akzeptieren und dieser Art des Vorgehens zu folgen.

Angesichts dessen geht die Aktivität im Gespräch von den Fachkräften aus. Die Bewerber begreifen sich anfangs offenbar als Konsumenten des Treffens. Dies betrifft ebenso die

Informationsweitergabe. Diese ist einseitig von den Mitarbeiterinnen ausgehend und auf die Bewerber ausgerichtet.

So besteht die Erwartung an die fachliche Aufgabe eindeutig in der Weitergabe an Informationen von der Mitarbeiterin Zobel. Ihre Entscheidungsmöglichkeiten sehen die Bewerber darin, dass sie das Maß an Beschreibungen und die Anzahl möglicher Treffen (mit-) bestimmen können.

Gleichzeitig sind die Bewerber damit beschäftigt, sich mit den diversen und intensiv besprochenen Inhalten auseinander zu setzen. Sie verbalisieren die von der Fachkraft Zobel aufgeführten Begebenheiten und ordnen diese ihren persönlichen Lebenslagen zu. Es entsteht eine Diskussion, bei der die Bewerber abwägen und die neuen Informationen in ihre Lebensplanungen und –ansichten einbauen oder verwerfen können. An den diesbezüglichen Aussagen wird deutlich, dass die Interessenten von den Angaben überrascht wurden. Dabei bleibt unklar, ob sie die Menge für sich als unpassend empfunden haben oder möglicherweise der Informationsgehalt zu hoch oder zu intensiv war. Zugleich fällt auf, dass die Darstellungen der Fachkraft dabei nicht in Frage gestellt oder (offen) angezweifelt werden. So kann angenommen werden, dass die Pflegestellenbewerber einerseits ihre Bewerbungssituation nicht gefährden wollen, auf der anderen Seite von ihnen das hohe Maß an fachlicher Information erwartet wurde.

Für die untersuchten Gespräche kann zusammenfassend angenommen werden, dass die Bewerber von den Fachkräften qualifizierte Informationen über eine Inpflegenahme erwarten. Darüber hinaus sind die Beteiligten gesteigert an Kenntnissen über den Aufnahmeprozess als Pflegestelle interessiert. Dabei wird den Fachkräften ein hohes Maß an Fachkompetenz zugesprochen. So besteht Einigkeit bei den Bewerbern, dass sie die Fachlichkeit als qualitativ hochwertig ansehen und daher den Mitarbeiterinnen eine außergewöhnliche Anerkennung zuteil kommen lassen. An dieser Stelle zeigt sich ein leichtes Vermischen zwischen Anerkennung als Experte und Anerkennung in der Position, die Fachkräften als Mitarbeiterinnen des Jugendamtes oder einer anderen verfahrensentscheidenden Institution zugeschrieben wird. Dieses erscheint aber nicht ausschlaggebend für den hier zu untersuchenden Prozess der Herstellung einer Zusammenarbeit (siehe Kapitel 1.1.3 und 1.2.2).

Diese auffällig hohe Anerkennung führt auch dazu, dass Akzeptanz in Form einer (Unter-) Ordnung durch die Bewerber angenommen wird. Das führt zur Zuschreibung einer Expertin bei den Fachkräften und bei den Bewerbenden als Laien. Aus dieser zugewiesenen Funktion entsteht nach Ansicht der Interessenten für die Fachkräfte die Verpflichtung, Informationen in einem für die Bewerber angemessenen Rahmen und geeigneten Ausmaß zu vermitteln sowie für geeignete Räume Sorge zu tragen, wenn ein Pflegearrangement besteht.

Des Weiteren verstehen die Interessenten die Fachkräfte als individuelle und punktuelle Unterstützung. Dabei unterscheiden sich die Ansichten der Bewerber darüber, wie diese aussehen soll. Die Bewerber Fricke gehen überwiegend davon aus, dass sie auf ihre eigenen Fähigkeiten vertrauen werden. Sie verstehen damit die Fachlichkeit, als persönliche Hilfe in

Ausnahmesituationen. Dagegen wägt HERR Otto genau ab, welche Art von Unterstützung für ihn von Vorteil ist, um sie anschließend einzufordern. Bei Angeboten, die für ihn ungünstig erscheinen, hält er sich mit eigenen Überlegungen zurück. In Gespräch B wird die Unterstützung als wichtig und bedeutsam angesehen. Es besteht eine hohe Zustimmung. Die Bewerber bleiben aber unpräzise darin, wie diese Hilfe nach ihren Vorstellungen aussehen könnte.

In allen Gesprächen zeigen sich die Bewerber überrascht über die einerseits ausführlichen Beschreibungen über leibliche Eltern und deren Raum im Pflegeprozess. Die Interessenten zeigen sich jedoch diesbezüglich wenig enttäuscht bzw. äußern mögliche Enttäuschungen nicht. Sie bewerten aber die neuen Informationen und beginnen diese abschätzend in die eigenen Planungen einzubauen. Gleichzeitig ist es allen Bewerbern wichtig, eigene Erziehungskompetenzen mitzuteilen. Die Eigenschaften werden von allen Gesprächsteilnehmern eingebracht, obwohl keine der Fachkräfte derartige Qualitäten erfragt.

e. Erwartungen der Bewerber an eine Zusammenarbeit mit den Fachkräften

Die Erwartungen an eine Zusammenarbeit im Hinblick auf ein zukünftiges Arbeitsbündnis sind bei den Bewerbern wenig ausgeprägt im Vergleich zu den weiteren untersuchten Kategorisierungen von Erwartungen. Deutlich wird, dass die Bewerber zurückhaltend auf die Angebote der Fachkräfte eingehen. Ebenso setzen die Interessenten keine eigenen Impulse oder werden aktiv, um eine - wie auch immer geartete - gemeinsame Handlungsbasis zu initiieren.

Wie in Kapitel 3.1.2b ausgeführt, ist bei den Bewerbern Fricke in **Gespräch A** der Fokus der Erwartungen offenbar auf die Person der Pflegemutter, des –vaters und ihre Familie gerichtet. Erwartungen an eine Zusammenarbeit werden vorsichtig formuliert. Nach dem gezeigten Selbstverständnis sind vordergründig HERR und FRAU Fricke gefordert, sich um die Aufnahme als geeignete Pflegestelle zu bemühen und ihr diesbezügliches Wissen und Können vorzustellen. Damit ergibt sich eine Wertigkeit der beteiligten Personen, die zum Nachteil der Zusammenarbeit ausfällt.

So ist es der Bewerberin Fricke eher unangenehm, auf Grund verschiedener Vorbehalte, die sie gegenüber der Mitarbeiterin Miller als Fachkraft in der Pflegekinderhilfe hat, einen Kontakt zwischen ihnen herzustellen. Diese Einstellung befördert Auswirkungen auf eine Zusammenarbeit:

FRAU F: „*das wir gesagt haben .. gut .. jetzt wagen wir's und jetzt (durchatmen) rufen wir an.*“ (A#Z. 104-108).

FRAU Fricke bringt damit zum Ausdruck, dass sie einem gemeinsamen Handeln mit der Fachkraft Miller zögerlich gegenübersteht. Diese Einstellung betrifft nicht die Mitarbeiterin als Person, sondern die Fachkraft in ihrer Funktion. Das wahrnehmbare Einatmen unterstreicht ihr Unbehagen, womit sie deutlich macht, dass sie sich die Angelegenheit aktuell als Bild vorstellt oder als Situation vor sich sieht und sich hineinversetzt.

Eine Zusammenarbeit ergibt sich für die Interessenten aus der Sachlage heraus, die ihre

Ursache in der Inpflegenahme begründet. Damit wird sie auf Grund einer akuten Notwendigkeit erforderlich und scheint auf Seiten der Bewerber unter anderen Umständen wenig gewünscht. Ein Angebot wird nur zögerlich angenommen. Auf die Frage der Fachkraft zu problematischen Pflegekindern gibt Frau Fricke an, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen die „Hilfe“ annehmen würde:

MA M: *„würden sie sich denn auch zutrauen 'n bisschen schwierige Kinder auch aufzunehmen?“*, FRAU F: *„hm, könnt ich mir vorstellen, natürlich mit Option, wenn ehm das meine Kinder da nicht also, also immer natürlich mit Option oder dann halt Hilfestellung“* (A#Z. 894-898).

Die Bewerberin ist damit eingeschränkt bereit, Unterstützung bei der Begleitung eines Pflegekindes zu akzeptieren. Dazu müssen verschiedene Erfordernisse vorliegen (*„bisschen schwierige Kinder“*). Das zeigt, dass die Bewerberin Fricke in begrenztem Rahmen auf ein fachliches Angebot des Pflegekinderdienstes zurückgreifen würde. Gleichzeitig beschränkt sie diesen Hilfebedarf und behält sich eine Auswahlmöglichkeit vor (*„mit Option“*). Das heißt, dass für die Bewerberin eine Zusammenarbeit auf einer Ebene vorstellbar ist, wie sie sich zwischen Laien und Experten darstellt. Diese ist nicht allgemein gültig, sondern gebunden an besondere Situationen.

Diese zögerliche Haltung gegenüber einem gemeinsamen Handeln zeigt die Bewerberin auch als die Fachkraft ihr ein direktes Angebot unterbreitet. Dabei bietet sie dies als offenen Informationsaustausch über Pflegekind-spezifische Angelegenheiten an:

MA M: *„joah, haben sie denn irgendwelche Fragen, die ich mal anfangen kann zu beantworten?“*, FRAU F: *ja wir haben schon ganz viel über Familie K., die gerade ein Pflegekind haben (lacht), .. die ham wir schon so quasi ausgesaugt (lacht)“* (A#Z. 396-400).

FRAU Fricke geht nicht auf den freundlichen und einladenden Vorschlag der Fachkraft Miller ein. Vielmehr nutzt sie diese Situation, um eine eigene Empfehlung auszusprechen und persönliche Qualitäten hervorzuheben (siehe auch Kapitel 3.1.2b). Sie berichtet über eigene Erfahrungen und bringt damit den Antrag zur Zusammenarbeit in eine andere Richtung. Die Angaben der Interessentin hinterlassen dabei den Eindruck, dass ihr ein gemeinsames Handeln zwischen den Gesprächsbeteiligten weniger wichtig erscheint. Das heißt, dass ein Agieren zumindest mit der Fachkraft zusammen nicht gewünscht ist, aus einer Notwendigkeit heraus aber zaghaft angenommen wird.

Das diesbezügliche Unabhängigkeitsstreben der Bewerberin wird von der Fachkraft Miller erkannt und angesprochen:

MA M: *„... joa .. das wussten Sie jetzt schon alles!“*, HERR F: *„ja“*, MA M: *„okay. Sie haben sich schon gut informiert, merk ich grade?“*, FRAU F: *„ja“* (A#Z)

Beide Bewerber bestätigen ihr offenbar vorliegendes Maß an Fachwissen, dass in der Folge für sie eine Zusammenarbeit weniger notwendig erscheinen lässt. Gleichzeitig befinden und empfinden sie sich in der Bewerbungssituation und stellen auch aus diesem Grund ihr Können in den Vordergrund und ihr Bestreben, in einem angenommenen Pflegeprozess unabhängig zu

handeln.

Insgesamt kann für die Erwartungen der Bewerber Fricke an eine Zusammenarbeit mit der Fachkraft Miller angenommen werden, dass sie einem diesbezüglichen Kontakt zurückhaltend und zögerlich begegnen. Ein gemeinsames Handeln zwischen Fachkraft und Pflegepersonen ist für HERRn und FRAU Fricke bei schwieriger Sachlage einer Inpflegenahme angezeigt. Es entsteht der Eindruck, dass sie zwar eine Zusammenarbeit nicht ablehnen, diese aber als notwendiges Vorkommnis des Pflegearrangements ansehen, als ein gemeinsames Handeln zugunsten einer Inpflegenahme und dabei als hilfreiche Unterstützung. Offenbar hat die Position der Fachkraft Miller Auswirkungen auf die Interaktion der Beteiligten, da sie ihr gegenüber vorsichtig und respektvoll agieren.

Zusätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die Erwartungen an eine Zusammenarbeit für dieses Gespräch als gering und nachrangig gegenüber den anderen Kategorien angesehen werden.

Die Bewerber in **Gespräch C** erwarten von diesem ersten persönlichen Treffen mit der Fachkraft Just, dass sie ihr Wissen erweitern, betreffend die Aufnahme eines Pflegekindes. Neue Kenntnisse begreifen sie als Unterstützung in ihrem Vorhaben, anerkannte Pflegefamilie zu werden. Darüber hinaus sind bei ihnen einige ungeklärte Fragen offen. Das bedeutet, dass sich der Umgang zwischen der Fachkraft und den Bewerbern zu einem großen Teil auf eine Weitergabe von Wissen und auf einen Informationsaustausch beschränken. Dabei ist das Ziel der Bewerber Otto sichtbar und bekannt. Sie wollen als geeignete Pflegestelle von der Fachkraft Just anerkannt werden. Damit erhält auch in Gespräch C die Zusammenarbeit einen nachrangigen Wert.

Im Umgang miteinander erwarten HERR und FRAU Otto eine ungleiche (Ver-) Handlungsebene zwischen ihnen und der Fachkraft Just. Da die Fachkraft eine Person darstellt, die befugt ist, besondere (amtliche) Aufgaben zu erledigen, wird ihr ein gehobener Status im Vergleich zu den Bewerbern zuerkannt.

Eine Zusammenarbeit sieht der Bewerber im Erhalten von Informationen durch die Fachkraft:

HERR O: „ja erstma .. wär ganz ssicherlich ganz interessant für uns welche Voraussetzungen wir haben .. müssen damit wir das überhaupt können .. ja und denn, alles Weitere ergibt sich sicherlich dann“ (C#Z. 34-41).

HERR Otto hat konkrete Fragen an die Fachkraft Just. Er ist der Ansicht, dass diese seine fehlenden Informationen auffüllen kann. Diese Informationen sollen intensiver und spezifischer ausfallen als bisher, damit die Bewerber ihr derzeitiges Wissen erweitern können:

HERR O: „und dann hatten wir uns das in H-Stadt noch mal angeschaut, aber das war alles nur, ich sach' mal in Anführungsstrichen 'mehr an der Oberfläche' .. und Sie sind ja jetzt schon 'n bisschen tiefer reingegangen in das Einzelne ..“ (C#Z. 1278-1283).

Die Zusammenarbeit wird also in einer einseitigen Weitergabe von Wissen gesehen. Zusätzlich begehrt der Bewerber Informationen, die „tiefer“ gehen, um anschließend eine persönliche

Einordnung des erworbenen Wissens vornehmen zu können. Sein derzeitiges Fachwissen über Pflegekinder reicht HERRn Otto offenbar nicht aus, denn es war „*nur .. an der Oberfläche*“.

Darüber hinaus zeigen die Bewerber Otto ein vorsichtiges und zögerliches Agieren gegenüber der Fachkraft Just. Bei ihnen wird die erwartete Notwendigkeit einer Zusammenarbeit auf Grund von fehlenden Informationen deutlich. Als die Mitarbeiterin Just (nach ausführlichen Beschreibungen) wiederholt ein Angebot an die Interessenten unterbreitet, ziehen diese sich zurück:

MA J: „*vielleicht ham sie noch fragen, irgendwas ..*“; HERR O: „*na also im Augenblick erst mal nich ne. Wir müssen das erst mal, erst mal würden wir gern uns die Mappe und denn vielleicht das Buch noch mal besorgen, das wir dann genauere Informationen noch haben ne*“, (C#Z. 1101-1105).

HERR Otto lehnt ein weiteres gemeinsames Vorgehen derzeit ab („*im Augenblick erst mal nich*“). Er überlegt, wie der zukünftige Verlauf aussehen könnte und plant in einer für ihn ordnenden Weise („*wir müssen .. wir würden gern uns die Mappe .. und das Buch besorgen*“). Diesbezüglich ist die Fachkraft Just nicht einbezogen. Vielmehr zieht HERR Otto sich aus dem gemeinsamen Feld mit der Fachkraft zurück und nimmt sein Handeln selbst in die Hand:

HERR O: „*wir würden uns denn gern, wenn irgendwelche Fragen sind, zwischendrin wieder bei Ihnen melden*“, (C#Z. 1111-1112).

So sieht der Bewerber eine weitere Zusammenarbeit als eingeschränkt an. Er ist nur an einem derartigen Austausch interessiert, wenn sich ihm Fragen ergeben:

HERR O: „*aber wenn jetzt irgendwie spezielle Sachen sind, dann is es immer besser, wenn man manchmal vielleicht redet*“ (C#Z. 1350-1351).

Das bedeutet, dass HERR Otto in bestimmten Situationen („*spezielle Sachen*“, „*manchmal*“) die Unterstützung der Fachkraft Just für angezeigt hält. Es hat nicht den Anschein, als wenn er diese Hilfe sucht, sondern diese als ein Erfordernis ansieht. Gleichzeitig ist das „*Reden*“ als Aushandeln oder Entwickeln zwischen der Fachkraft Just und ihnen als Pflegepersonen gemeint, allerdings immer vor dem Hintergrund einer Notwendigkeit.

Dazu gehört nach Ansicht des Bewerbers auch, dass potentielle Pflegeeltern sich rückversichern. Nachdem die Fachkraft Just ausführliche Schilderungen über den Übergang eines Pflegekindes in das Erwachsenenleben gegeben hat, ist HERR Otto näher interessiert:

HERR O: „*is das .. also .. so geregelt, dass im Prinzip mit'm 18. Lebensjahr das .. beendet wäre?*“, (C#Z. 978-979).

Er geht also davon aus, dass das gemeinsame Gespräch derartige Fragen beinhaltet. Diese sind nicht allgemein, sondern betreffen spezifische Merkmale. Sie gehen „*tiefer*“ und bleiben nicht „*nur an der Oberfläche*“. Sie beziehen sich aktuell auf den Umgang mit der Volljährigkeit eines Pflegekindes und denkbare praktische Handhabungen, während eines Pflegesettings (HERR O: „*dass man .. sich auch um die Ausbildung .. kümmert*“, C#Z. 980-981).

Neben der Beantwortung von Fragen, dem Schließen von Wissenslücken und einer tieferen Betrachtung der Materie gehen die Bewerber Otto davon aus, dass sie sich mit der Fachkraft inhaltlich austauschen. Diese Interaktion deutet auch auf die jeweiligen Funktionen der Teilnehmer hin, die von Anfang an vorhanden sind und nicht aushandelbar erscheinen. Obwohl HERR Otto zögerlich das Angebot der Zusammenarbeit annimmt, unterstützt er diesbezügliche Abläufe, wenn sie die Fachkraft Just einfordert:

MA J: *„und dann äh, als wenn Sie so ganz unvorbereitet reingehen in das ganze, das is natürlich ..“*, HERR O: *„naja, nee, das is schon richtig ... muss man ja dementsprechend alles irgendwo mal gehört haben das is, das is schon richtig“* (C#Z. 1191-1198).

Der Interessent geht davon aus, dass die Fachkraft die Pflegestellenbewerber über verschiedene Aspekte informiert, damit sie während eines möglichen Pflegesettings angemessen aufgestellt sind. Mit diesem neuen Wissen werden sie nach Ansicht der Gesprächsbeteiligten in die Lage versetzt, als Pflegeperson kompetent zu handeln (*„muss man ja .. alles irgendwo mal gehört haben“*). HERR Otto bestätigt nicht nur die diesbezüglichen Angaben der Fachkraft, sondern bekräftigt die Aussagen mehrfach (*„nee, dass is schon richtig ... das is schon richtig“*). Er gibt damit an, dass er die Beschreibungen der Fachkraft nicht nur akzeptiert sondern auch als „zutreffend“ empfindet. Dabei wirkt seine Zustimmung übertrieben deutlich.

Des Weiteren beinhaltet die individuelle Vermittlung von Wissen auch das Aufzeigen von Grenzen. Der Bewerber erwartet, dass die Informationsvermittlung maßvoll erfolgt:

MA J: *„wie geht's Ihnen jetzt?“*, HERR O: *„ja .. is 'ne ganz, ganz schön viel, was da“*, (FRAU O lacht), MA J: *„ja ich hab' Ihnen ja jetzt auch aus dieser vielen Erfahrung auch erzählt“* (C#Z. 1159-1167).

Der Interessent bedeutet der Fachkraft, dass ihm ihre Informationsfülle ausreicht und er weitere Informationen nicht mehr aufnehmen kann (*„ganz schön viel“*). Er hat offensichtlich konkrete Vorstellungen über sein individuelles Maß der Informationsverarbeitung. Das heißt, er geht davon aus, dass er von der Fachkraft eine angemessene Anzahl an Informationen erwartet. Dabei handelt es sich nicht nur um die Menge, sondern auch der Inhalt der Informationen ist ausschlaggebend für eine Beschränkung:

HERR O: *„ja nun, das erschlächt einen im ersten Augenblick wirklich .. weil, das is wirklich äh .. ganz schön komplex das Ganze, ne ... aber ... wir lesen uns das in aller Ruhe durch und denn ... werden wir uns bei Ihnen melden“* (C#Z. 1210-1219).

Der Bewerber gibt deutlich an, dass er keinen weiteren Austausch über das Thema Pflegekinder erträgt (*„erschlächt einen .. wirklich“*). Anschließend begründet er seinen Vorschlag (*„weil das is wirklich .. ganz schön komplex das Ganze“*) und benennt seine Überlegungen für weitere konstruktive Planungen (*„lesen uns das in aller Ruhe durch“*).

Gleichwohl bringt der Bewerber Otto damit zum Ausdruck, dass er sich zaghaft an einer entwickelnden Zusammenarbeit beteiligen möchte. Er stellt eine zukünftige gemeinsame Vorgehensweise in Aussicht. Aus seiner Perspektive sieht diese Zusammenarbeit eine aktive

Gestaltung vor und mit der Fachkraft Just ein gemeinsames Handeln („und .. werden uns bei Ihnen melden“).

Der Bewerber sieht eine Zusammenarbeit vorrangig in einer Informationsweitergabe durch die Fachkraft an Pflegepersonen. Dies ist der Überlegung geschuldet, dass es vor und während einer Pflegestellenunterbringung zu notwendiger Unterstützung für Pflegefamilien kommt und demzufolge zusätzliches Wissen um mögliche Konstellationen im Pflegeprozess sinnvoll und hilfreich sein kann. Vor diesem Hintergrund nehmen die Bewerber Otto ein gemeinsames Handeln zögerlich an. Dabei akzeptieren sie die Fachkraft in ihren Aussagen als Expertin und stimmen ihr übermäßig und damit unverhältnismäßig zu. Da sich HERR und FRAU Otto aber offenbar in einer Bewerbungssituation vermuten, wird eine derartige Zustimmung verständlich.

Verstärkt wird diese Zuwendung zur Fachkraft, weil diese die hervorgehobene Bedeutung der Behörde gegenüber dem Bürger verbalisiert und damit deutlich zum Ausdruck bringt, dass sie nämlich aus einer führenden und gehobenen Position den Bewerbern gegenüber agiert.⁵⁴ Als der Bewerber Otto schildert, dass seine Tochter ein Praktikum in einem Jugendamt absolviert hat, stellt die Mitarbeiterin Just die Positionen klar:

MA J: „also beim Jugendamt kann man ja nich' so einfach 'n Praktikum machen“, HERR O: „nee, nee deswegen“, MA D: da muss man schon irgendwas an Vorerfahrung dasein“, HERR O: „jaja ..“, C#Z. 646-652).

Die Fachkraft stellt mit ihrer Aussage die Besonderheit des „Jugendamtes“ dar („kann man ja nich' so einfach 'n Praktikum machen“). Der Interessent bestätigt die von der Fachkraft herausragend beschriebene Position des Jugendamtes („nee, nee, deswegen“, „jaja“). Mit seiner überschwänglichen Zustimmung, erscheint es jedoch, als ob HERR Otto die aktuell gegenseitige Stellung im Sinne einer Funktion der Gesprächsbeteiligten zueinander akzeptiert.

Damit ist für HERRn und FRAU Otto deutlich, dass das Jugendamt (in Vertretung der Fachkraft) gegenüber ihnen als Bürger oder auch ihnen als potentiellen Pflegepersonen eine andere Position einnimmt. Er ist offenbar beeindruckt, so dass er einer Zusammenarbeit zögerlich, mglw. auch misstrauisch gegenüber steht. Ein gemeinsames Handeln, das auf ungleichen Ebenen erfolgt, ist weniger einzuschätzen und vor allem weniger zu steuern als eine Arbeitsweise, die keine Unterschiede zwischen den handelnden Personen aufweist.

⁵⁴ Die übergeordnete Position, der Fachkraft den Bewerbern gegenüber, ist gesetzlich verankert und widerspricht gleichzeitig dem Anspruch an eine hierarchiefreie Beratung. Letztere ist auf eine partnerschaftliche Ebene angewiesen. Die gehobene Stellung stattet die Fachkraft mit einer (unbestimmten) Macht aus. Dieses Phänomen hat Auswirkungen auf den Umgang der Gesprächsbeteiligten zueinander. Trotz dieser Erscheinung soll das Thema „Macht“ in der Untersuchung nicht weiter verfolgt werden, denn es würde den Fokus verschieben. Das heißt, das Vorhandensein von Macht in einem diesbezüglichen Gesprächssetting beeinflusst den Umgang und die Zusammenarbeit der Beteiligten. Die vorliegende Untersuchung widmet sich aber verstärkt dem Thema Zusammenarbeit angesichts der organisationalen und strukturellen Umstände in der Pflegekinderhilfe, so dass der Blick auf das Thema „Macht“ die Ergebnisse eher in eine andere Richtung lenkt. Das Phänomen Macht soll also als Marginale anerkannt und benannt werden. Überdies wird es nicht inhaltlich in die Diskussion aufgenommen.

Gleichwohl unterstützt HERR Otto eindrücklich und anhaltend die Fachkraft Just in ihren Ausführungen, so dass davon ausgegangen werden kann, dass er zumindest verbal bereit ist, die ungleiche Sachlage mitzutragen. Angesichts der zusätzlichen Erwartung an die Fachkraft, dass diese den Bewerbern eine positive Bescheinigung ausstellt, erscheint die zurückhalten Aktion um eine Zusammenarbeit aus Sicht der Interessenten sinnvoll.

Auf dieser Grundlage ist es ebenso nachzuvollziehen, dass HERR und FRAU Otto ihre Grenzen abwägen. Damit ist noch nicht gemeint, dass sie diese aushandeln. Als die Fachkraft Just dieses Phänomen einfordert, indem sie persönliche Daten anfragt, ist dies für den Bewerber unangenehm:

MA J: *„dann brauchen wir ein Gesundheitszeugnis .. also Gesundheitszeugnis, da dass is ganz wichtig, dass diese drei Dinge also auch benannt werden, also das heißt: ehm dass Sie frei von ansteckenden Krankheiten sind, dass Sie frei eh von Suchterkrankungen sind“*, HERR O: *„mhm“* (HERR O erschreckt, verschränkt die Arme), MA J: *„und dass Sie frei von psychischen Erkrankungen sind, 'ne keine Psychosen haben ...“*(C#Z. 69-75).

Der Bewerber reagiert, indem er offensichtlich eine Begrenzung für sich schafft. Er fühlt sich besonders angesprochen, als die Fachkraft die Angaben zu seinen individuellen und familiären Verhältnissen einfordert. Dabei ist es unerheblich, ob ihn die Fakten als solche oder ob ihn die inhaltliche Anforderungen ansprechen. Mit seinem Verhalten deutet er darauf hin, dass ihn etwas abschreckt, er den Verlauf des Gesprächs zumindest nicht erwartet hat (HERR O erschreckt, verschränkt die Arme). Sein Verhalten deutet für den gemeinsamen Umgang an, dass HERR Otto bereits eine Vorstellung darüber hat, in welcher Form sich eine Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten vollziehen könnte. Die Überlassung der persönlichen Gesundheitsdaten ist in dieser Hinsicht für ihn eine Grenzverletzung und stellt offenbar eine persönliche Preisgabe dar. Dies spricht ebenso dafür, dass eine mögliche Zusammenarbeit misstrauisch beäugt wird und für die Bewerber Otto auf einer Grundlage von Notwendigkeiten basiert und in der Folge darauf zu beschränken wäre.

Die Stellung der Gesprächsbeteiligten zueinander führt zusätzlich dazu, dass die Bewerber gegenüber der Fachkraft vorsichtig agieren. So geben sie vor, einseitige Einflussnahme zu akzeptieren, obwohl diese den vollständigen Verlust der innerfamiliären Steuerung bedeuten:

MA J: *„.. wobei es nich bei jed'm Pflegekind so is, aber Sie müss'n 's dann vorher wissen, kann plötzlich sein, dass Sie die ganze Palette an Jugendämtern anläuten plötzlich bei sich in der Familie haben“*, FRAU O: *„ohh“* (lacht laut), MA J: *„kann Ihnen auch passieren, dass 'n Vormund da is“*, HERR O: *„mhm“*; MA D: *„dann plötzlich is 'n Sozialarbeiter da, einer vom Allgemeinen Sozialdienst, der erstma das Kind bei Ihnen unterbringt, dann der Pflegekinderdienst also ne also da dasss könn' unterschiedliche Leute sein“*, HERR O: *„mhm“*, MA J: *„mit denen Sie zu tun haben dann“* (C#Z. 788-804).

Die Fachkraft Just beschreibt mögliche Szenarien, die sich während einer Pflegestellenunterbringung ereignen können (*„kann plötzlich sein, dass sie die ganze Palette an Jugendämtern anläuten plötzlich in der Familie haben ... auch passieren, dass 'n Vormund*

da is“). Sie führt ihre Darstellungen umfassend aus und benennt dabei mehrere Fachkräfte und zusätzlich „*das Jugendamt“* synonym für weitere Mitarbeiter, die unaufgefordert Eintritt in den privaten Bereich der Pflegefamilie beanspruchen („*plötzlich“*). Die Schilderung der dabei aufgezählten Personen mutet als Grenzüberschreitung gegenüber der Bewerberfamilie an. Diese besteht darin, dass die Fachkräfte sich Zugang zur Wohnung der Bewerberfamilie verschaffen, ohne dass HERR und FRAU Otto als Inhaber des Wohnrechtes darauf Einfluss nehmen könnten. Das heißt, die Fachkraft begehrt erweiterte Einblick- und in der Folge Eingriffsmöglichkeiten in familiäre Belange. Damit fordert sie die Bewerber heraus. Jedoch nehmen die HERR und FRAU Otto die Angaben vordergründig reglos auf, obwohl die Sachlage provozierend wirkt (FRAU O: *“ohh“* (lacht laut), HERR O: *„mhm“, „mhm“*). Auch vor diesem Umstand einer angedrohten Aussetzung der Selbststeuerung ist nachzuvollziehen, dass die Interessenten eine Zusammenarbeit nur als Notwendigkeit ansehen, denn als Unterstützung oder Hilfsmaßnahme für sie als Pflegestelle.

Überdies führen verschiedene Überlegungen der Bewerber Otto dazu, dass sie die Angaben der Fachkraft Just akzeptieren oder zumindest hinnehmen. Einerseits verfolgt der Interessent aktiv sein Ziel, offiziell anerkannte Pflegestelle zu werden. Dabei geht er andererseits davon aus, dass konzentriert fachliche Informationen und ein Austausch über Inpflegenahmen von Vorteil für die Zielerreichung sind. Das bedeutet, dass die Inhalte der Zusammenarbeit weniger wichtig sind, als ein vorgeblich gemeinsames Handeln.

Es kann sich aus seiner Sicht als sinnvoll erweisen, wenn er sich mit eigenen Überlegungen zurückhält. Ihm ist bewusst, dass die Fachkraft die Entscheidungen über die Aufnahme eines Pflegekindes in seinem Haushalt trifft. Vor diesem Hintergrund erscheint eine neutrale Ansage, die sich als (wenn auch zögerliche) Zustimmung auslegen lässt, für ihn vorteilhafter. Damit wirkt sein Vorgehen nachvollziehbar und verständlich.

So ist ebenso verständlich, dass die Bewerber Otto Loyalität zeigen, als die Fachkraft Just diese einfordert:

MA J: *„und wenn, dann müssen Sie auch dazu stehen“*, HERR O: *„ja, jaja“*, MA J: *„und sagen, wir machen das auch, ne“*, HERR O: *„jaja“, „naja, das is .. sonst 's is 'ss für das Kind ja dann auch .. das muss ja dann auch .. damit .. sich wohlfühlen können, ja irgendwann und nich dass man sacht, nach 'm halben Jahr man schmeißt hin sozusagen“*, MA J: *„eben ..“* (C#Z. 1271-1281).

Die Mitarbeiterin Just benennt ihre Vorstellungen deutlich, dass Pflegeeltern nicht leichtfertig den Abbruch einer Pflegestellenunterbringung herbeiführen dürfen und überlegt handeln müssen („*müssen sie auch dazu stehen“*, *„und sagen, wir machen das auch“*). Dabei sollen die Pflegepersonen nach ihrer Vorstellung andere Anliegen als die des Pflegekindes zurückstellen. Das heißt, es wird von den Interessenten persönliche Zurückhaltung für sich selbst und die eigene Familie erwartet. Diese wird nachhaltig eingefordert. Der Bewerber stimmt der Aussage in gesteigertem Maß zu („*ja, jaja“*, *„jaja“*). Zusätzlich ist er bemüht, diese hohen Erwartungen an ihn in einen positiven Sinnzusammenhang zu bringen. Er überlegt, warum diese selbstlose Art den Pflegeeltern abverlangt werden könnte („*sonst is'ss für das Kind ja*

auch .. das muss .. sich wohlfühlen können .. und nich .. nach `m halben Jahr man schmeißt hin“).

Trotz dieser Zustimmung durch HERRn Otto hält die Fachkraft ihre Erwartungen an die Bewerber weiterhin aufrecht. Diese werden einerseits als Forderung formuliert und andererseits dringlich gemacht. Dabei gerät die Perspektive der Pflegeeltern aus dem Blick, nämlich sich um die eigene Familie zu sorgen. Gleichwohl hinterfragen die Bewerber diese einseitige Ausrichtung zu ihren Lasten nicht. Sie sind vielmehr bemüht eine Lösungsmöglichkeit zu konstruieren. Mit dieser Vorgehensweise empfehlen sie sich als geeignete Pflegeeltern und (unter-) stützen so die Überlegungen der Fachkraft.

Die Zusammenarbeit zwischen den Gesprächsbeteiligten stellt sich für die Bewerber Otto in Gespräch C im Laufe des Gesprächs zunehmend als kompliziert dar. In ihrer Bedeutung erscheint sie für die Interessenten daher wenig beachtenswert im Vergleich mit der untersuchten Erwartungshaltung im Gespräch A. HERR und FRAU Otto sind vordergründig daran interessiert, dass sie mit diesem Treffen ihre Planung ein Pflegekind aufzunehmen, weiter voranbringen. Dazu benötigen sie Informationen (HERR O: „*tiefer*“, C#Z. 1283). Diese werden einseitig von der Fachkraft Just an die Interessenten ausgegeben, so dass auch von ihrer Seite eine verstärkte Zusammenarbeit nicht gefordert wird.

Zusätzlich gibt es Sachverhalte, über die die Gesprächsteilnehmer in den Austausch gehen. HERR Otto ist der Ansicht, dass er und seine Partnerin überwiegend aktiv und steuernd den Pflegeprozess gestalten. Er hält sich dabei mit diesbezüglichen Äußerungen aber zurück. Die Fachkraft Just benennt während des Treffens Begrenzungen für Pflegepersonen, die u.a. den persönlichen Entscheidungsbereich im eigenen Haushalt oder in der Erziehung des Pflegekindes betreffen. Derartige Angaben der Fachkraft Just nimmt er akzeptierend hin, teilweise stimmt er den Forderungen zu. Dieses Verhalten, das sich als Anbiedern darstellt, erscheint übertrieben. Vor dem Hintergrund der gehobenen Stellung der Mitarbeiterin als Expertin und einer empfundenen Bewerbungssituation erscheinen die Angaben der Interessenten aber nachvollziehbar. Das Einfordern eigener Grenzen fällt den Bewerbern schwer und ist ihnen nicht angenehm.

Das bedeutet aus Sicht der Bewerber Otto, dass diese in der Abwägung eine Zusammenarbeit mit der Fachkraft Just überwiegend aus einer Notwendigkeit heraus sehen und diese daher anerkennen. Dem gegenüber bieten sie bedächtig und vorsichtig ein gemeinsames Handeln an. Dieses Agieren gegenüber der Fachkraft Just wirkt skeptisch und zweifelnd. Denn der Interessent bemüht sich offenbar, eine Balance zu halten oder herzustellen zwischen eigenen Wünschen und Vorstellungen und den Anforderungen, die die Fachkraft an sie stellt. Vor diesem Hintergrund ist auch die besondere Betonung und Anerkennung der Fachkraft als Expertin zu verstehen, wenn diese die Zusammenarbeit thematisiert. Das heißt, dass die Bewerber nicht durchgängig mit den Ausführungen der Mitarbeiterin einverstanden sind oder diese teilen, sie halten sich jedoch mit ihren Äußerungen bedeckt, um ihre Position als Bewerber nicht zu gefährden.

Die Bewerber in **Gespräch B** benennen indirekte Erwartungen an die gemeinsame Interaktion, etwa den Kontakt mit der Fachkraft, der in eine konstruktive Zusammenarbeit münden soll. Es werden anhand von Äußerungen ihre Wünsche und ihre Vorstellungen zur zukünftigen Verbindung auf Umwegen oder auch nur angedeutet offenbar.

Im Verlauf des Zusammentreffens äußert FRAU Yilmaz ihre Erwartung an die Fachkraft zu einer potentiellen Zusammenarbeit, indem sie das Gespräch weiterhin aufrecht erhalten möchte. Die Fachkraft Zobel stimmt diesem Vorschlag zu:

FRAU Y: *„genau .. genau, also ich denke, das .. eine Gespräch reicht nicht“*, MA Z: *„natürlich nicht“* (B#Z. 1097-1099).

Das bedeutet auch, dass die Bewerberin Yilmaz die aktuelle Konversation akzeptiert und diese für sich einen Weg eröffnet sieht, ein Pflegekind aufzunehmen. Das heißt, zunächst ist die Aneignung von Wissen für die Pflegestellenbewerberin wichtig. Diese Leistung wird ihrer Ansicht nach durch die Fachkräfte unterstützt. Ihre Einstellung erhält zunehmend an Gewicht, indem sich die Gesprächsteilnehmer gegenseitig versichern:

MA K: *„das war jetzt auch nur einfach mal .. damit sie wissen .. was es alles gibt .. das es sowas gibt .. ne“*, FRAU Y: *„richtig, richtig, genau“*, FRAU Z: *„richtig“*, Frau Y: *„ich hab jetzt erst .. die Inhalte gesehen“*, FRAU Y: *„aber nächstes Mal guckt man da irgendwie äh anders .. hört man da anders, ne“* (B#Z. 1107-1122).

Die Fachkraft Kling stimmt einerseits FRAU Yilmaz zu und andererseits gibt sie mit ihrer Aussage Auskunft über den Sinn des informativen Gesprächsrahmens. Es soll also Wissen ausgegeben werden, damit die Interessenten einen ausgewogen Überblick erhalten. Die Bewerberinnen Yilmaz und Ziegler wiederholen ihre Auffassungen über diese Art der Gesprächsrahmung (*„richtig, richtig, genau“*) (*„richtig“*). Sie geben an, dass sie damit einverstanden sind und diese Vorgehensweise positiv bewerten. Sie akzeptieren diese Form des Zusammenkommens auch für zukünftige Treffen. Die beiden weiteren Bewerber halten sich mit Äußerungen zurück, geben zumindest nichts Gegenteiliges an. Das heißt, dass eine Zusammenarbeit auf der Basis eines einseitigen Informationsaustausches verläuft, zwischen den Fachkräften des Jugendamtes und den Bewerbern um ein Pflegekind.

Gleichzeitig teilen die Interessenten mit, dass sie Folgegespräche für erforderlich halten (FRAU Y: *„das nächste Mal guckt man anders .. hört man anders“*). Sie geben damit auch zu verstehen, dass der so initiierte Kontakt zwischen Fachkraft und Bewerbern ihren Ansprüchen entspricht. Er ist als Beginn eines gemeinsamen Prozesses zu sehen. Das bedeutet, dass die Rahmensetzung für eine Zusammenarbeit für die Bewerber akzeptabel ist. Dabei erscheint die Aufgabenverteilung geregelt. Die Gestaltungshoheit ist bei den Fachkräften verortet, denen ein hohes Ansehen als Fachkraft zuerkannt wird.

Dieses Agreement der Aufgabenverteilung ist nicht allein durch den früh eingeforderten Führungsanspruch der Fachkraft Zobel entstanden (MA Z: *„ich hab ..'ne kleine Präsentation vorbereitet, durch die ich sie jetzt .. führen würde“*, B#Z. 27-28). Die Bewerber geben mit ihren Äußerungen zeitig zum Ausdruck, dass sie die Informationsaufnahme wünschen, zumindest

akzeptieren. Diese Haltung wird deutlich, als sie das Angebot der Mitarbeiterin Zobel nach Getränken ablehnen vor dem Hintergrund, dass sie so eher an Informationen über Pflegekinder gelangen (FRAU X: „Jetzt nicht“, B#Z, 20-22; *aufmerksame Erwartungshaltung bei den Bewerbern*, B#Z. 14, 26).

Es kann weiter vermutet werden, dass FRAU Yilmaz und FRAU Ziegler die Fachkraft als Unterstützung für sich ansehen. Dieser Support wird als professionell ausgeführt erwartet, ausgehend von anerkannten Experten, die ihre Aufgabe verstehen. Die Bewerberinnen wollen ihre noch unkonkreten Vorstellungen berücksichtigt wissen und weiter entwickeln („*ein Gespräch reicht nicht*“).

Diese Überlegung wird mehrfach aufgegriffen und deutlich ausgesprochen. Eine der Bewerberinnen benennt ihre Gedanken sowohl zur zukünftigen Zusammenarbeit als auch zur fachlichen Unterstützung:

FRAU Y: „*ich persönlich find es natürlich schön, wenn es von einer Institution begleitet wird das die Eltern oder Verwandte, die das übernommen haben auch wirklich .. professionelle Begleitung haben. Es ist immer was, dass man aus .. Notwendigkeit hat*“ (B#Z. 893-896).

Sie begrüßt, dass es die Möglichkeit der Hilfe für Pflegepersonen gibt. Damit meint sie offenbar die Bereitstellung einer Betreuung für Pflegeeltern, die aktuell ein fremdes Kind aufgenommen haben. Den begleitenden Fachkräften wird dabei eine hohe Akzeptanz entgegen gebracht. Ihnen wird ein verstärktes Maß an Sachkenntnis unterstellt. Zusätzlich geht sie davon aus, dass eine diesbezügliche Begleitung regelmäßig und anhaltend erfolgt, weil eine Pflegeperson oder ein Pflegekind „*immer was .. hat*“.

Das bedeutet, dass die Bewerberin Yilmaz sich für die zukünftige Zusammenarbeit wünscht, dass sie angemessene Unterstützung in ihren Aufgaben als Pflegeperson erhält. Diese bekommt sie ihrer Ansicht nach durch eine ihr anerkannte Einrichtung in angemessener fachlicher Ausstattung.

Die Interessentin FRAU Xi ist ähnlicher Ansicht, wenn es sich um den zukünftigen Kontakt zwischen der Fachkraft des Pflegekinderdienstes und den potenziellen Pflegeeltern handelt:

FRAU X: „*ich würd mir aber noch gerne wünschen, dass sie vielleicht irgendwie .. nach den Ferien vielleicht noch mal 'ne Veranstaltung ..*“ (B#Z. 1222-1223).

Auch diese Überlegung zu einer Zusammenarbeit mit den Fachkräften ist nicht ausgeprägt und überwiegend unspezifisch benannt („*irgendwie .. vielleicht*“). Es kann aber davon ausgegangen werden, dass es sich um Informationsvermittlung durch die Fachkräfte handelt. Sie stellt damit ebenso einem diesbezüglichen Expertentum eine hohe Akzeptanz aus. Das heißt auch, dass sie dem Kontakt als einseitige Informationsweitergabe und Informationsanfrage zustimmt („*ich würd mir aber .. wünschen*“). In dieser Interaktion kommt ihr der passive Part zu und die Fachkraft übernimmt den aktiven Teil. Dabei wird die Form als „*Veranstaltung*“ betitelt. Sie geht also davon aus, dass es weitere Treffen mit offiziellem Charakter gibt mit einem Thema an dem die Teilnehmenden ein Interesse haben.

Der Bewerber Xi gibt in gleicher Weise sein Einverständnis für diese Form der zukünftigen Zusammenkunft. Er ist weiterhin interessiert, dass er mit Informationen angereichert wird:

HERR X: *„Ich fand 's auch gerade sehr interessant (Ausführungen der Fachkraft: Anm. A.K.) ... wenn das Kind halt in 'ne Pflegefamilie rein kommt es riecht anders .. es darf auch 'ne ganze Menge aushalten, weil es in dem Kind .. halt .. drin is“* (B#Z. 1171-1173).

HERR Xi bedeutet damit sehr eindrücklich, dass er diese aktuelle Form der Informationsweitergabe positiv auffasst. Er stellt diese nicht in Frage, sondern nimmt sie als Fakt hin. Er nutzt diese Art des (einseitigen) Informationsgesprächs mit der Fachkraft, um sich ein Bild zu machen, nämlich eine Pflegeelternschaft oder eine Pflegekindschaft noch besser zu verstehen. Damit entwickelt er die neuen Informationen weiter und ordnet und sortiert die neuen Eindrücke:

HERR Xi: *„das war jetzt .. das man .. im Kopf behält, dass es halt 'n .. Pflegekind ist, dass es um das Wohl des Kindes geht .. und das man sich halt auch mit den ehm leiblichen Eltern arrangieren muss .. das ist halt 'n Riesenstück, was man verdauen muss, ne“* (B#Z. 1177-1186).

HERR Xi verdeutlicht mit dieser Aussage auch, dass er die Rahmenbedingungen akzeptiert, die die Fachkraft für dieses Gespräch aufgestellt hat. Obwohl die angegebenen Umstände kompliziert anmuten, stellt er diese nicht in Frage, sondern wiederholt sie sachlich. Er rezipiert die Ausführungen der Fachkraft Zobel und lässt sie auf sich wirken (*„im Kopf behält“*, *„verdauen“*). Dabei deutet seine Wortwahl darauf hin, dass er sich auch mit anderen Sinnen angesprochen fühlt und diese Sinnesorgane aktiviert (*„riecht anders“*, *„muss man verdauen“*). Er hat sich auf diese Art der Interaktion während eines Erstgesprächs ganz eingelassen.

In Interview B legt die Fachkraft Zobel den Gesprächsrahmen zu Beginn des Treffens fest. Die Bewerber fügen sich ein. Die Fachkraft äußert, wie sie sich den Kontakt mit den Bewerbern vorstellt und wie sie ihn praktizieren möchte. Dieser besteht zum überwiegenden Teil aus einer Informationsweitergabe über Pflegekinder und ihre Familien an die Interessenten. Sie hat also eine Aufgaben- und Verhaltensvorgabe für das Treffen einseitig gesetzt. Die Aufgabe der Bewerber ist passiv. Sie besteht darin, zuzuhören und die Informationen anschließend *„sacken zu lassen“* (MA Z, B#Z. 1043) oder *„noch mal drüber schnacken mit .. Freunden“* (MA Z, B#Z. 1047).

Daher wird die Vorstellung der Bewerber bzgl. einer Zusammenarbeit mit der Fachkraft, vorerst nicht sichtbar. Der Umgang mutet an, wie ein stilles Agreement zwischen den Gesprächsbeteiligten. Die Interessenten haben keine Einwände und gestalten die Zusammenkunft nach den Anweisungen der Fachkraft. Zwischengespräche oder Fragen sind eher kaum vorhanden. So kann davon ausgegangen werden, dass die Bewerber ihre auf Informationsannahme ausgerichtete Rolle erwartet, zumindest zustimmend eingenommen haben.

Dieses passive Zuhören der Bewerber ist zunächst unverständlich, weil die gegebenen Informationen über Inpflegenahmen und besonders die Angaben über Eingriffsrechte von

leiblichen Eltern in den Alltag von Pflegefamilien die Bewerber durchaus angesprochen hat. In der anschließenden Diskussion zeigen sich die Interessenten engagiert und teilweise betroffen von inhaltlichen Beschreibungen. So zeigte sich ebenso im nachfolgenden Diskussionsbedarf, dass die Interessenten die genannten Vorgehensweisen an Stelle der Pflegeeltern für sich bearbeiten, aber in der Folge sich bereit erklären, die vorgestellten Umstände mitzutragen. Sie verbalisieren Erklärungen, die eine derartige Sachlage rechtfertigen.

Angesichts dieses Bedürfnisses nach einem Austausch erwarten die Bewerber eine Beantwortung von Fragen durch die Fachkräfte, die sich am Ende des Treffens verstärkt aufzeigen. Dabei wird den Mitarbeitern einerseits ein fachliches Handeln unterstellt und andererseits eine bedeutende Position zugeschrieben. Denn es entsteht eine großzügige Würdigung und Anerkennung für die Fachkräfte in ihrer Fachlichkeit. Ein Infragestellen erfolgt nicht. Vielmehr entwickelt sich in der Folge ein hohes Maß an Akzeptanz für die fachlichen Ausführungen und deren Wirken.

Das bedeutet für die Zusammenarbeit, dass die Bewerber die Mitarbeiterin als kompetente Unterstützung ansehen, die sie in ihrer möglichen Aufgabe als Pflegestelle fachlich begleitet.

Zusammenfassend kann für die Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Bewerber angenommen werden, dass diese für die Aufnahme eines Pflegekindes und den sich anschließenden Pflegeprozess nachrangig ist. Die Interessenten gehen davon aus, dass ihre persönlichen und erzieherischen Fähigkeiten verstärkt gefragt und gefordert sind und im Mittelpunkt des Gesprächs stehen. Überdies wollen sie über die Fachkräfte an Informationen gelangen, die ihnen bisher nicht zugänglich waren. Für dieses Fachwissen erhalten die Mitarbeiterinnen eine hohe Akzeptanz und Anerkennung. Das heißt, eine Zusammenarbeit beschränkt sich nach Auffassung der Bewerber auf die Weitergabe von fachlichen Inputs.

f. Zusammenfassung der Erwartungen an eine Zusammenarbeit aus Sicht der Bewerber

Insgesamt kann für die Interessenten in den untersuchten Erstgesprächen davon ausgegangen werden, dass eine aktuelle oder zukünftig angedachte Zusammenarbeit mit den Fachkräften für sie wenig im Fokus des Interesses steht. Ein derart gemeinsames Arbeiten ist weniger bedeutsam für den benannten Personenkreis im Vergleich zu den Erwartungen der Fachkräfte an ein zukünftiges abgestimmtes Handeln. Auf Angebote der Fachkräfte an ein gemeinsames Handeln gehen die Bewerber nur vorsichtig und zögernd ein, sie lehnen diese Offerte mehr oder weniger verdeckt ab. Ein gemeinsames Handeln wird aus ihrer Sicht vielmehr als erwartetes Erfordernis der Fachkräfte an sie angesehen. Angesichts ihrer eigenen erzieherischen Fähigkeiten und Kompetenzen sehen sie eine diesbezügliche Notwendigkeit nicht.

Für die Bewerber stellt eine Zusammenarbeit einerseits einen informativen Austausch und ein Einholen an Informationen dar und andererseits ergibt sich damit eine fachliche Unterstützung durch die Mitarbeiterinnen. Unterschiede begreifen sie in der Intensität der Nutzung. Bspw. gehen die Bewerber Fricke davon aus, dass sie bereits über ein hohes Maß an Wissen verfügen und Hilfe durch die Fachkräfte nur in prekären Pflegesituationen benötigen. Dagegen schätzen die Bewerber Ziegler und Yilmaz den fachlichen Informationsfluss durch die

Fachkraft und sehen einem weiterführenden Input und direkter Unterstützung offen entgegen. Herr Otto wiederum erwartet dringend Informationen um seine Pflegestelleneignung voranzutreiben, weniger geht er auf ihm angebotene Hilfe für und während des Pflegeprozesses ein. Damit besteht Einigkeit unter den Bewerbern, Informationen einzuholen und diese (akzeptierten Informationen) in eine Zusammenarbeit mit den Fachkräften einzubauen. Gleichzeitig sind Inhalt und Ausmaß des Merkmals „Informationsvermittlung“ aber different. Zusätzlich stehen ihnen weitere Informationsquellen zur Verfügung, so dass ein Erfordernis, dass den Fachkräften wichtig erscheint, aus Sicht der Interessenten als gering anzusehen ist („Freunde“, „Internet“ „Ihre Kollegin“).

Ein Erschwernis sehen die Bewerber darin, dass das zukünftige gemeinsame Arbeiten sich vor dem Hintergrund einer akuten und, wie sich im Gespräch herausstellt, permanenten Bewerbungssituation abspielt. Diese Aufgabe wird von den Fachkräften wahrgenommen, die gleichzeitig anbieten, die Bewerbenden zu beraten und zu unterstützen.

Unabhängig von diesem Sachverhalt empfehlen sich die Bewerber mit ihrer Familie mit ihren Erziehungskompetenzen und -konzepten. Das wird deutlich anhand der persönlichen Eingaben von eigenen Fähigkeiten der Interessenten, die sie verstärkt in den Mittelpunkt des Gesprächs stellen. Diese Darstellung kann als zentrale Botschaft der Bewerber im Erstgespräch angesehen werden. Eine Aufforderung oder Nachfrage zu diesen Angaben durch die Fachkräfte erfolgt kaum oder selten. Eine Motivation zur Zusammenarbeit scheint auch daher aus Sicht der Bewerber wenig angezeigt. Gleichzeitig erwarten sie, über den Informationsgewinn hinaus, dass die Fachkräfte ihnen auch zukünftig in einem hypothetischen Pflegeverhältnis Informationen zur Verfügung stellen, damit sie ihre vorhandenen Kompetenzen erweitern können. Diesbezüglich begeben sie sich mit den Mitarbeiterinnen in einen Austausch.

Des Weiteren neigen die Bewerber dazu, den Fachkräfte ein hohes Maß an Fachlichkeit zuzuschreiben, sie in ihrem Expertentum zu würdigen und hohe Anerkennung zukommen zu lassen. Das Phänomen kommt einerseits zum Ausdruck, indem die Interessenten die Beschreibungen der Fachkräfte in keiner Weise in Frage stellen oder anzweifeln. Sie verbalisieren in kaum wahrnehmbaren Bereich kontroverse Meinungen, obwohl es thematisch dazu viele Gelegenheiten gäbe. Dabei ist insbesondere die Zusammenarbeit mit den leiblichen Eltern zu benennen, die in allen Gesprächen breiten Raum einnimmt. Dies beschäftigt und bewegt die Bewerber, trifft sie aber offenbar auch unerwartet. Hier widersprechen die Interessenten nicht, stimmen hingegen den Aussagen der Fachkräfte so deutlich und zuvorkommend zu, dass es übertrieben wirkt. Die Ausführungen der Bewerber, also die hohe Anerkennung der Fachkompetenz erscheint nicht authentisch, sondern aufgesetzt und steht einer Zusammenarbeit prognostisch entgegen. Die nicht erfolgte Auseinandersetzung führt mehr zu einer Distanzierung der Teilnehmer als zu einer gegenseitigen Annäherung.

Gleichwohl erscheinen die Einstellungen der Bewerber den Fachkräfte gegenüber nicht nur dem Ziel geschuldet, Pflegeeltern zu werden, ihre Angaben sind nachvollziehbar und werden

in sich stimmig ausgeführt und verbalisiert. So kann nur zum Teil davon ausgegangen werden kann, dass die Zustimmung, die den Fachkräften signalisiert wird, dem eigenen Vorteil dienlich ist. Es ist zu erkennen, dass eigene langfristige und wohlüberlegte Vorbereitungen zur Aufnahme eines Pflegekindes offengelegt und damit glaubwürdig erscheinen sollen. Die Bewerber stellen ihre Qualität als Pflegestelle nicht in Frage. Sie sind es, die diese Eigenschaften immer wieder in den Fokus des Gesprächs rücken und das Thema mit Inhalt füllen. Das heißt, dass sie offenbar wenig beeindruckt sind, von den unerwarteten Ausführungen über Pflegekinder und ihr Umfeld, sie vertrauen vielmehr auf ihre eigenen Fähigkeiten und lenken in der Folge den Blick dorthin.

Für eine erwartete Zusammenarbeit aus Sicht der Bewerber kann unterstellt werden, dass die Interessenten vor dem Hintergrund komplizierter und für sie ungünstiger Rahmenbedingungen ein geringes Maß an gemeinsamen Handeln mit den Fachkräften anstreben. Sie erwarten vielmehr punktuell Unterstützung, wenn ihre Erziehungskompetenz akut nicht ausreicht, um dem Pflegekind gelingende Lösungsmöglichkeiten anzubieten.

Auffallend zeigt sich für die Fachkräfte, wie für die Bewerber, dass wenig über Pflegekinder und deren Erziehungsbedarfe gesprochen wird im Vergleich zum Thema der leiblichen Eltern und im Vergleich zu den Umständen eines Pflegearrangements. Daher kann angenommen werden, dass entweder diese Themen zu den gelingenden Handlungen gehören und daher im Gespräch ausgelassen werden. Es kann aber ebenso sein, dass es für die Beteiligten bedeutendere Besprechungspunkte gibt, nämlich die Herkunftseltern und der Umgang mit diesen sowie die Steuerung des Pflegesettings jenseits einer Pflegestelle.

4. Diskussion der Forschungsergebnisse

In der vorliegenden Untersuchung (Kapitel 3) ist herausgearbeitet worden, dass die Fachkräfte während eines Erstgesprächs zur Bewerbung um ein Pflegekind überwiegend ein Informationsangebot über Pflegeprozesse und deren Umstände unterbreiten. Dabei gestehen sie den zukünftigen Pflegestellenbewerbern einen engen Handlungsrahmen zu, bei gleichzeitig überhöhtem Angebot an eine Beratung. Ein zu konstruierendes Arbeitsbündnis mit den Bewerbern erscheint wichtig, aber weniger bedeutsam bspw. im Vergleich zur Informationsvermittlung oder zum Einfordern einer Akzeptanz bestehender Verfahrensabläufe. Zudem wird der inhaltliche Fokus aus Sicht der Fachkräfte nur zu einem geringen Teil auf die Bewerbenden und ihre erzieherischen Kompetenzen gelegt, sondern verstärkt auf die eigene Expertise, im Sinne einer Lotsenfunktion während eines Pflegearrangements gewidmet.

Für die Bewerber wiederum standen deren erzieherischen Fähigkeiten im Mittelpunkt des Gesprächs, verbunden mit einem als gelungen empfundenen familiären Lebensplan. Sie brachten ihre Konzepte wiederholt und auf eigene Initiative ein. Es war ihnen eine empfehlende Darstellung sowohl ihrer Kompetenzen, als auch ihres familiären Umfeldes wichtig. Der Herstellung eines Arbeitsbündnisses sahen sie vorsichtig und abwartend ausgerichtet entgegen.

Die untersuchten Vorstellungen der Fachkräfte haben zunächst den Anschein von Fehlleistungen während der fachlichen Arbeit, denn verschiedene Aussagen sind unverständlich oder auch widersprüchlich. Die Bewerber werden zudem nicht aufgeklärt (MA J: „*dankbare Aufgabe*“, MA M: *es ist nun ja nicht nur schön*“). Ebenso kann das kollektive und stete Hervorheben der eigenen Bedeutsamkeit der Fachkräfte als ein derartiges Beispiel benannt werden, da es in diesem Zusammenhang keinen Sinn ergibt und damit offenbar auf unfachliches Vorgehen im Hilfeprozess hinweist. Danach erscheint ein entsprechendes Handeln für Außenstehende unpassend und im Gesprächszusammenhang eher wenig erklärbar (MA J: „*wir leisten ja eine Hilfe zur Erziehung in ihrer Familie*“).

Gleichzeitig treten aber Merkmale von fachspezifischem Handeln deutlich hervor, so dass offenbar andere Gründe vorliegen müssen, die für die beschriebenen Verfahren ursächlich sind. Dies könnte einerseits auf der Tatsache gründen, dass ein Forschungsdesiderat besteht im Bereich der Pflegekinderhilfe (siehe Kapitel 1.2.2). Im Vergleich zu anderen Hilfen zur Erziehung ist diese Hilfeform in der Vergangenheit als weniger bedeutsam angesehen worden und daher randständig behandelt worden. Der Wissensvorsprung anderer Erziehungshilfen ist inzwischen unübersehbar und vielfach benannt. Darüber hinaus hat ein öffentlicher Diskurs über eine Weiterentwicklung der Pflegekinderhilfe bisher zu wenig stattgefunden. Beide Sachverhalte führten dazu, dass überregionale Standards unvollständig waren, zu wenig kompatibel oder ganz fehlen. Daher ist es nachvollziehbar, dass sich Handlungspraktiken ausgebildet haben, die vor dem Hintergrund dieses Mangels die bestehenden Unzulänglichkeiten verwalten, sie aber damit gleichzeitig einer Tragfähigkeit zuführen. Auf der Handlungsebene sind die Fachkräfte offenbar nicht in der Lage diese übergeordneten Defizite zu beheben. Ein derartiges ihnen vermutlich bewusst Angehen überfordert die Gestaltungsmöglichkeiten im Pflegesetting und kann sich nur in Einzelbedarfen realisieren.

Überdies hat die Untersuchung aufgezeigt, dass divergierende und kontrastive Annahmen bei den Fachkräften bestehen, über die Aufgabenverteilung der Gesprächsbeteiligten zueinander, aber vor allem über die Positionierungen im Pflegesetting. Die Vorstellungen dazu weichen bei den untersuchten Fachkräften stark voneinander ab. Ihre Beschreibungen weisen aber auch darauf hin, dass Gemeinsamkeiten vorhanden sind. Sie zeigen sich in Absichten, wie der Ausrichtung einer organisationalen Gestaltung während eines Pflegearrangements. Diese, die sich überwiegend in Verantwortlichkeiten während einer Inpflegenahme präsentieren, werden in einer (einheitlichen) Konsequenz eingefordert, die auf eine stark hervortretende Sinnhaftigkeit hindeutet. Das heißt, es verdichtet sich die Annahme, dass weitere Gründe vorhanden sind, die offenbar den Gestaltungsspielraum der Fachkräfte beeinflussen und die indirekt Zugang zur operativen Ebene einer Unterbringung und auf den Kontakt der beteiligten Akteure haben. Gleichzeitig, so kann angenommen werden, belasten nachfolgend die aufgeführten Ansichten und Vorgehensweisen das Eingehen eines Arbeitsbündnisses, das für einen zukünftig gelingenden Unterstützungsprozess wichtig erscheint.

Zusammengefasst handelt es sich um unerfüllbare Ansprüche, die von den Fachkräften an die Pflegestellenbewerber gestellt werden. Sie stellen sich in Widersprüchlichkeiten dar und zeigen Ambivalenzen auf. Konkret sind dies gesellschaftliche Anforderungen, die an die

Organisation Jugendamt gestellt werden und von diesem zu erfüllen sind. Derartige Erwartungen haben sich im Laufe der Zeit verändert, werden aber wie offenbar zuvor praktiziert, an die Pflegestelle weitergereicht.

Die herausgearbeiteten Ambivalenzen sollen im Folgenden erst benannt und anschließend in ihren Auswirkungen auf die praktische (Beratungs-) Arbeit und vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes diskutiert werden:

1. Pflegestelle als Hort der Sicherheit und Entwicklung versus Flexibilität und Offenheit gegenüber der Geburtsfamilie
2. Pflegestelle als funktionales System versus Dirigismus durch die Organisation Pflegekinderdienst
3. Handlungsfähigkeit versus gesetzlich legitimerter Steuerung
4. Fachlichkeit versus Erziehungskompetenz
5. Fazit - die Pflegefamilie der Vollzeitpflege

4.1 Stabilität versus Instabilität

Es ergeben sich Ansprüche an eine Pflegestelle aus der Vorstellung heraus, dass eine derartige Familie für das Pflegekind u.a. ein Hort der Sicherheit und Entwicklung darstellt. Gleichzeitig besteht die Anforderung an Pflegepersonen Flexibilität gegenüber der Geburtsfamilie zu zeigen und offen für deren Wünsche und Erwartungen zu sein, was die Stabilität des bislang funktionierenden Systems einschränkt.

Die vielfältigen Empfehlungen für ein Anforderungsprofil an Pflegestellen weisen aus, dass diese entwicklungsfördernde Voraussetzungen für das Pflegekind bereitzuhalten haben (siehe Kapitel: 1.2.3). Dazu gehören u.a. stabile Verhältnisse, die alle Bereiche des familiären Zusammenlebens betreffen. Diese Überzeugungen folgen der fachlichen Ansicht, dass verlässliche Familienstrukturen für die Entwicklung eines Kindes notwendig und förderlich sind (vgl. Diouani-Streek 2015: 159; vgl. Nienstedt/ Westermann 2008: 82). Diese zeigen sich in „Besonderheiten“ (B#Z. 30), wie z.B. personelle, finanzielle Umstände oder auch Sachlagen, die das Wohnen betreffen. Derartige Bedingungen werden erweitert um spezielle Bedürfnisse von Pflegekindern. Das heißt, dass für diejenigen Kinder als Hilfeempfänger, die bisher in prekären Verhältnissen gelebt haben, gelingende (hier: im Sinne von Stabilität gebende) Entwicklungsmöglichkeiten auf Grund ihrer biographischen Vorerfahrungen in besonderem Maße wichtig sind, um eine positive Entwicklung zu unterstützen. Das Vorhalten dieser Stabilität ist damit ein zentrales Merkmal für die Eignung einer Pflegestelle. Vor diesem Hintergrund ist das besondere Einfordern bei Pflegefamilien sinnvoll und angezeigt. Von Pflegepersonen wird daher erwartet, dass sie ein familiäres Konstrukt bereithalten, das organisatorisch und in seiner Struktur besondere Fähigkeiten aufweist, also sich gegenüber Erschütterungen als widerstandsfähig und robust erweist, wie es u.a. durch ein fremdes Mitglied in der Familie zu erwarten ist. Ein festes Beziehungsgefüge gehört ebenso zum Anforderungsprofil, wie das Angebot von sicheren Bindungen (vgl. u.a. Reimer 2008: 160; Grossmann & Grossmann 2008: 217ff; vgl. Brisch 2006: 105ff).

In den vorliegend untersuchten Gesprächen geben die Fachkräfte diesen Anspruch an die Pflegestellenbewerber in vielfältiger Weise bekannt. Gleichzeitig besteht an Pflegepersonen die Erwartung, dass diese aktiv die leiblichen Eltern am Pflegearrangement beteiligen und einbeziehen. Beide Absichten gemeinsam führen jedoch zu einer (deutlichen) Schwächung des Pflegefamiliensystems (siehe Kapitel: 1.2.1). Insbesondere die leiblichen Eltern haben aus ihrer Perspektive eine andere Sichtweise, andere Wünsche und Bedürfnisse an die Inhalte eines Pflegeverhältnisses. Angesichts der fehlenden Kriterien darüber, was eine Pflegefamilie sein soll, erscheint ein Einfordern der elterlichen Bedürfnisse zusätzlich schwierig, wenn nicht gar unmöglich (siehe Kapitel 1.3).

Trotz dieser Ungenauigkeit bedeuten die Fachkräfte mit ihren Aussagen verschiedene Herangehensweisen, wie im Folgenden näher dargelegt werden soll. Zunächst wird argumentiert, dass die Geburtseltern für ihre leiblichen Kinder, die in der Pflegestelle leben, wichtig sind und bleiben:

MA Z: „aber Pflegekinder haben ja natürlich immer auch ihre eigene Geschichte und haben Herkunftseltern und ehm diese Herkunftseltern sind für diese Kinder äh so .. ein Stück lebenswichtig, ohne die geht es nicht ...“ (B#Z. 270-272).

Es wird den Pflegestellenbewerbern erklärt, dass der Kontakt zwischen leiblichen Eltern und Pflegekind nicht nur wichtig für das untergebrachte Kind ist, sondern existentiell bedeutsam. Die Beschreibungen geben an, dass es sich um pädagogische Aspekte zugunsten des Pflegekindes handelt, die pflegeelterliche Einsicht und deren Handeln erfordern. Tatsächlich zeigt die Fachdiskussion um die Identitätsentwicklung von Pflegekindern, dass eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Herkunft eine hohe Bedeutung hat (vgl. Gehres/ Hildenbrand 2008: 17f; Faltermeier et al., 2003). Kontroverse Ansichten bestehen darin, wie und in welcher Intensität dies in der Praxis umzusetzen sei, denn bei Einbeziehung der leiblichen Eltern stellen sich zusätzliche Herausforderungen an das (im Idealfall stabile) Pflegefamiliensystem (vgl. Sauer 2008: 45; vgl. Gassmann 2010). Eine Zusammenführung der Ansprüche an stabile Voraussetzungen für das Pflegekind in seiner neuen Familie einerseits und grundsätzliche Ansprüche der leiblichen Eltern an Kontakte zu ihrem Kind andererseits stehen sich damit gegenüber. Diese Voraussetzungen können zumindest in Bezug auf ein von Loyalitätskonflikten freies Aufwachsen nicht förderlich gewertet werden.

Zusätzlich werden zwei Ebenen gleichzeitig benannt, die zwar zunächst schlüssig erscheinen, tatsächlich aber nicht miteinander in Verbindung stehen. Das ist der pädagogische Anspruch (Kind) und der Rechtsanspruch (hier: Eltern). Das heißt, dass die Fachkraft zur Durchsetzung ihrer Anforderungen Mechanismen benennt, die sich u.U. der Mittel des Zwangs bedienen (bspw. Gesetze; vgl. Senge 2006: 39). Auf der Handlungsebene ist besagter Fachkraft aber die Unvereinbarkeit ihrer vertretenen Position bekannt. Sie ist offenbar nicht in der Lage, dieser ungünstigen Situation abzuweichen, was eine Sinnhaftigkeit für ihre dargelegte Vorgehensweise beantworten könnte.

So besteht vorerst der Anschein, dass die oben beschriebene Rücksichtnahme für die angenommenen Kinder zwar ausgesprochen wird, in den weiteren Ausführungen zeigt sich

aber, dass diese Kontakte weniger die Bedarfe der Kinder betreffen. Es handelt sich auch nicht (nur) um Wünsche von Geburtseletern, sondern um deren legitimierte Elternrechte, die vom Mitarbeiter des Jugendamtes zu administrieren sind. Mit Hilfe dieser Elternrechte haben die Herkunftseltern verschiedene Möglichkeiten der Einflussnahme:

MA M: *„wenn es dann um, um, ja wichtigere Dinge geht, wie um Kindes- oder Schulbesuch oder sonstewas haben die Eltern .. `n Mitspracherecht“ (A#Z. 663-664).*

Das bedeutet, dass Pflegeeltern bei gewichtigen Angelegenheiten nicht allein Handlungs- oder Erziehungsbeauftragte für die Umstände am Pflegekind sind. Es sind die Eltern, die über bedeutsame Momente entscheiden. Diese Sachlage hat Auswirkungen auf weite Bereiche in der Pflegefamilie. Diese betreffen u.a. Teile des Alltagslebens, sowie die Erziehungsausrichtung. Sie können aber auch die Lebensplanung anbelangen und in diese eingreifen. In einem derartigen Arrangement wird das pflegefamiliäre System zusätzlich in eine instabile Lage gebracht. Angesichts dessen, das nicht definiert ist, was eine Pflegestelle leisten kann und was sie leisten soll, unterliegen die Angaben überwiegend den persönlichen Vorstellungen der Fachkräfte.

Zudem ist belegt, dass Pflegefamilien auf Grund ihrer speziellen Zusammensetzung in verstärktem Maß instabil und unsicher sind, im Vergleich zu herkömmlichen Familien (vgl. u.a. Chamberlain et al. 2008; Fisher et al. 2005). Dies trifft besonders auf den Beginn einer Inpflegenahme zu und auf Krisenzeiten (vgl. Newton et al 2006). Ursachen sind u.a. darin zu finden, dass das neue Familienmitglied ein anderes Familienverständnis einbringt und sich das Zusammenleben und die Verteilung von Aufgaben und Funktionen durch die andere Zusammensetzung verändert (vgl. Luhmann, 2004: 73). Es muss also erst ein gemeinsamer Sinngehalt von Familie geschaffen werden. Durch die beschriebene Einflussnahme der Geburtsfamilie liegt die Gestaltung nicht (allein) im Ermessen der Pflegepersonen und ihrer Mitglieder. Ihre Handlungen werden durch Vorgaben von außen geschwächt. Sie werden in eine Lage versetzt, in der ihre erzieherische und familiäre Gestaltung eingeschränkt wird und sie weniger selbstaktiv für stabile Verhältnisse sorgen können. Das geschieht nicht, weil es ihre Kompetenzen überfordert, sondern weil mit den Elternrechten die von der Rechtsverfassung geschützte Erlaubnis besteht, ihr familiäres System mitzubestimmen.

Diese Ansprüche der leiblichen Eltern sind offenbar handlungsleitend. Sie werden mit starken Durchsetzungsmechanismen eingefordert, obwohl es sich vorrangig um sozialpädagogische Belange außerhalb des pädagogischen Aktionsradius der Herkunftseltern handelt. Die Fachkraft formuliert dieses sozialpädagogische Anrecht an einen möglichen Hilfebedarf nicht durchgehend differenziert, sondern verweist direkt auf die Elternrechte. Es handelt sich also nicht ausschließlich um kindliche Bedürfnisse nach Kontakten zwischen den Mitgliedern der leiblichen Familie, sondern um elterliche Rechte. Gleichwohl stehen beide Bedarfe offenbar in einer Verbindung:

MA M: *„die Eltern haben auch ein Recht auf Umgang ... ehm, dass müssen wir .. es ist ebend gesetzlich auch vorgeschrieben , dass die Kinder ebend ... den Kontakt halten sollen zu den leiblichen Eltern“, (A#Z. 703-705).*

Nach dieser Angabe siedelt das schon benannte Elternrecht die Wünsche und Bedürfnisse der Eltern höher an, als Ansprüche, die sich in der Wahrnehmung für das Kind aus Sicht der Pädagogen ergeben. Es handelt sich ebenso nicht um Bedarfe, die in der Pflegefamilie be- oder entstehen (hier: die Herstellung von Stabilität). Obwohl den Pflegeeltern die Alltagsorge um die Entwicklung und Erziehung ihres angenommenen Kindes mit der offiziellen Inpfleggabe überantwortet wurde (§1688 BGB), ist es den Herkunftseltern erlaubt Einflussnahme auf Angelegenheiten, die das Kind in der Pflegefamilie betrifft zu steuern. Darüber hinaus dauert dieser geteilte elterliche Anspruch für unbestimmte Zeit an:

MA M: *„da kann auch die Mutter nach fünf sechs Jahren noch mal kommen und Ansprüche anmelden, ne, eh muss nicht sein, aber kann ebend auch passieren. Ob die Kinder dann zurück müssen oder nicht, weiß man vorher nicht“* (A#Z. 692-705).

Das bedeutet, dass eine potentiell destabilisierende Situation über einen langen Zeitraum erfolgen kann und von der Fachkraft offenbar hingenommen wird, sie jedenfalls dieser Sachlage nicht entgegenwirkt, und die Pflegepersonen keine gesamtsteuernde Gestaltungsmöglichkeit daran haben werden. Der Anspruch an Pflegepersonen, dem aufgenommenen Pflegekind Sicherheit zu vermitteln, kann damit nicht eingehalten werden. Dies sind u.a. ein sicherer Verbleib und damit eine Möglichkeit der Perspektivplanung oder auch eine anhaltende und damit sichere Bindung zu Erwachsenen.⁵⁵

Das bedeutet, dass Pflegepersonen - nach Begutachtung der Mitarbeiter in den Pflegekinderdiensten als bereit und geeignet überprüft – in der Lage sind, diese Leistungen zu erbringen. Stabilisierende Maßnahmen in der Familie entfalten aber nur begrenzte Wirkung, wenn gleichzeitig die Elternschaft geteilt wird und Herkunftseltern ihre individuellen Bedarfe über die Elternrechte diktieren.

Eine Ambivalenz ist darin zu sehen, dass einerseits die Verantwortung für die Stabilität des pflegefamiliären Rahmens übergeben wird an die Pflegepersonen, aber andererseits einer Destabilisierung durch die leiblichen Eltern nicht entgegengewirkt wird und somit eine indirekte Förderung der Instabilität erfolgt.

Nun kann angenommen werden, dass die leiblichen Eltern mit Unterstützung der Fachkräfte zu guten Lösungen für ihr Kind in einer fremden Familie finden. Diese also an einer Stabilität in der Pflegestelle ein hohes Interesse haben und dementsprechend ihre Entscheidungen daran ausrichten (sollten). Davon gehen offenbar auch die Pflegestellenbewerber aus. Wie das vorliegende Forschungsprojekt aufzeigt, empfehlen diese sich umfassend und unermüdlich mit ihren erzieherischen Fähigkeiten (siehe Kapitel 3.1.2b und 3.1.2c). Die Bewerber sind überzeugt von ihrem Können. Jedoch belegen Untersuchungen, dass dieses Ansinnen nicht leicht umzusetzen ist, wie zu vermuten wäre, (vgl. u.a. Schofield/ Ward 2010 in Gehres/ Hildenbrand 2017: 8; Gehres/ Hildenbrand 2008: 106ff; vgl. Sauer 2008: 45) denn ein hoher Anteil der fremd untergebrachten Kinder hält sich ohne Zustimmung ihrer Herkunftseltern in der Pflegestelle auf. Überdies ist die Lebenssituation von leibliche Eltern

⁵⁵ Diese, ein Pflegekind stabilisierenden und entwicklungsfördernden Faktoren sind inzwischen umfangreich erforscht und belegt worden (Diouani-Streek 2015).

während einer Pflegestellenunterbringung verstärkt als krisenhaft zu bezeichnen. Das verlangt ihnen enorme Anstrengungen ab, um positiv am Pflegearrangement mitzuwirken (siehe Kapitel 1.2.1). Die Berücksichtigung elterlicher Ansprüche erscheint unter diesen Umständen unvereinbar mit der Auffassung, dass deren eigene pädagogische und lebenspraktische Kompetenz zur Bewältigung von Schwierigkeiten ausreicht.

So zeigt die vorliegende Untersuchung, dass auch die Mitarbeiterinnen davon ausgehen, dass ein Einvernehmen schwierig ist:

MA Z: *„das Problem ist nur, das sie (die leiblichen Eltern: Anm. A.K.) auf Grund ihrer Einschränkungen dann oft nicht in der Lage sind, dem Kind zu geben, was das Kind braucht ..“* (B#Z. 328-330).

Die Unterstützung der Geburtseltern für dieses Pflegearrangement ist auch vor dem Hintergrund von Konkurrenzgedanken und/ oder unterschiedlicher Milieus, in denen sich Pflegeeltern und Geburtseltern bewegen für eine Verständigung weniger förderlich (vgl. Blandow 2004: 133; siehe Kapitel 1.2.1). Deren vormals prekäre Lebensverhältnisse und ein augenscheinliches Erziehungsversagen erschweren eine Kommunikation darüber, wie die Erziehung des Pflegekindes zu gestalten ist und welche Ziele die leiblichen Eltern für ihr Kind in der Pflegefamilie formulieren.

Gleichwohl wird diesem legalen und legitimierte Einfordern der erzieherischen Vorstellungen von Geburtseltern durch die Fachkräfte nachgegeben und die erzieherische Alltagsverantwortung an die Pflegestelle ausgekehrt. Dies verstärkt die festgestellten Ambivalenzen, die die Entscheidung und die Verantwortung auf die Beteiligten ungünstig verteilen.

Die Fachkräfte wissen um die benannten prekären Umstände im Umfeld der Herkunftseltern, die eine Verständigung erschweren, denn sie benennen verschiedenste Begebenheiten dazu wie das folgende Beispiel zeigt. Trotzdem werben sie für deren Erhalt in der Praxis:

MA Z: *„die (psychischen Erkrankungen bei leiblichen Eltern: Anm. A.K.) gehen ja häufig mit .. mangelnder Krankheitseinsicht einher“* (B#Z. 305-306).

Die Fachkraft benennt also die Problematik, stellt diese anschließend aber in einer Weise dar, die für Pflegepersonen nicht abzulehnen ist. Das heißt es werden Konstrukte geschaffen, die dazu führen, dass sich widersprechende Sachlagen offenbar doch vereinbar gemacht werden können und durchführbar erscheinen. Dabei werden die vorab prekären Umstände von Herkunftseltern freundlich betitelt als *„verrückte Tante Ernie ... schwierige Schwiegermutter ... skurrile Verwandte“* (B#Z. 550-551). Unter dieser anderen Sichtweise (nämlich: *„Herkunftseltern ins Boot geholt“*, A#Z: 1283) ist nach Aussagen der Fachkräfte, eine Begegnung der beteiligten Familien und damit ein Handeln wieder möglich. Als gäbe es die oben beschriebenen Umstände nicht werden Vorschläge unterbreitet wie *„gemeinsames Kaffeetrinken“* (B#Z. 334), die Geburtseltern *„ins Herz schließen“* und *„als Teil der Familie begreifen“* (B#Z. 551).

Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Fachkräfte um die Widersprüche wissen, die die Stabilität in einer Pflegestelle betreffen, bei aktiver Beteiligung von leiblichen Eltern. Ihr Vorgehen besteht jedoch darin, eine derartige Sicherheit von Pflegepersonen einzufordern und andererseits die destabilisierenden Faktoren verbal zu entschärfen. Für die praktische Umsetzung hat das nur geringe Auswirkungen. Es bewirkt aber, dass die Attraktivität einer Inpflegenahme kurzfristig erhalten bleibt und die Ambivalenz vorerst nicht sichtbar und anschließend handhabbar erscheint.

Überdies werden die vorhandenen Umstände eines Pflegearrangements weiter verdichtet, in dem die Fachkräfte mit normativen Titeln an die Pflegepersonen appellieren:

MA J: *„ja und es is auch vielfach, würde ich sagen, wenn man Pflegemutter, Pflegevater is auch 'n soziales Engagement, auch 'n persönliches Engagement. Was man natürlich nich alles durch dieses Geld (Pflegegeld: Anm. A.K.) ersetzen kann“ (C#Z. 959-961).*

Deren Wirkung zielt auf ein ethisches und humanistisches Menschenbild ab, dem sich Personen nicht verschließen, die sich als sozial begreifen. Es wird an den Charakter der Pflegestellenbewerber appelliert *„dass es auch ein Herz für die Eltern des Kindes braucht denk ich, ist schon deutlich geworden (B#Z. 498-499).* Diese werden positiv adressiert, wenn sie sich der Aufgabe als Pflegepersonen stellen: *„Es is was Gutes, ... man will helfen, das is klar“ (C#Z. 690).* Die Häufigkeit der Ansprache zeigt an, dass dieses Vorgehen der Fachkräfte zu den anerkannten, weil wiederkehrend verwendeten Instrumenten gehört.

So kann davon ausgegangen werden, dass den Fachkräften Miller, Zobel und Just die Bedingungen die ein Pflegesetting destabilisieren, bekannt sind. Diese bestehen in unterschiedlichen Entscheidungs- und Verantwortungsbezügen der jeweiligen Elternpaare, die bei Unstimmigkeiten über Erziehungsziele das pflegefamiliale System nachhaltig erschüttern und aus der Balance bringen können. Die Ausführungen und Handlungen der Fachkräfte zielen kurzfristig auf eine (verbale) Entspannung der Sachlage. Langfristig sind ihre Überlegungen eher wenig geeignet, die Instabilität, die durch die Mitgestaltung der leibliche Eltern entsteht, in Pflegefamilien abzumildern. Die Fachkräfte unterstützen mit ihren Anstrengungen bestehende Umstände und verfestigen die schädliche Situation. Die Lösung des Spannungsverhältnisses zwischen pädagogischen Erfordernissen und normierten Anspruchspositionen der Herkunftseltern, die im Wesentlichen den Inhalt der Kommunikation im Erstgespräch bestimmen, ist durch individuelle Themenbearbeitung nicht möglich. Eine überindividuelle Lösung aber bedarf einer überindividuellen Theorie um stimmige Lösungsansätze für ein befriedigendes und zielführendes Handeln aller Beteiligten zu entwickeln.

4.2 Funktionierendes System versus Einschränkung der Handlungshoheit

Neben den direktiven Einflussmöglichkeiten in die Erziehung des Pflegekindes in der Pflegefamilie die den leiblichen Eltern zugestanden werden, bestehen weitere Zugriffsoptionen, die die Pflegefamilie in der Ausübung ihrer Aufgabe betreffen. Die Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften in der Pflegekinderhilfe und den beteiligten

Personen eines Pflegesettings zielen offenbar nicht nur auf unterstützende Maßnahmen ab, sondern greifen steuernd in ein bewährtes, familiäres System ein.

So gehen in den untersuchten Gesprächen die Fachkräfte analog ihrem gesetzlichen Auftrag (§36 SGB VIII) davon aus, dass sie steuernd die Fallführung übernehmen. Diese wird vorerst von den Mitarbeiterinnen methodisch unterschiedlich ausgestaltet (siehe Kapitel 3.1.1b). Einigkeit zeigt sich darin, wie der Rahmen der Hilfe aussieht (MA J: „ .. *wir prüfen dann auch den Hilfebedarf ..*“, C#Z. 1001-1002) und dass die Fachkräfte die Leitung übernehmen (MA J: „*wir sind verpflichtet, Hilfepläne zu machen, wenn wir eine Hilfe zur Erziehung leisten und da wird im Grunde genommen festgelegt, wie geht es das nächste halbe, das nächste Jahr weiter ..*“, C#Z. 1058-1060). Eine derartige inhaltliche Begutachtung benötigt Kriterien, die das Phänomen beschreiben. Diese Ermächtigung scheint offenbar dem Umstand entnommen, dass sie als Experten über eine dafür geeignete Kompetenz verfügen. So sind die Fachkräfte der Ansicht, dass sie im Vergleich zu Pflegepersonen eher in der Lage sind, die Bedürfnisse des Pflegekindes angemessen beurteilen zu können. Gegen diese Absichts- und Handlungsweise ist vorerst nichts einzuwenden. Gesetzlich sind die Fachkräfte sogar verpflichtet das Kindeswohl zu schützen und den Fall zu führen (siehe Kapitel: 1.1.3). Nach den Vorstellungen der Mitarbeiterinnen gehen die Abläufe aber über die Prüfung des Kindeswohls in der Pflegefamilie hinaus:

MA Z: „ .. *die Kollegen werden dann regelmäßig zu Besuch kommen und gucken, wie geht 's ihnen äh, wie geht 's dem Kind .. was braucht dieses Kind ..*“ (B#Z. 505-506).

Die Pflegepersonen können nach Ansicht der Fachkraft offenbar nicht allein feststellen, welche Herausforderungen sich ihnen aktuell mit dem Pflegekind stellen. Weiterhin wird deutlich, dass das familiäre System der Pflegestelle wenig bis keine Beachtung findet bei der Durchführung besagter Handlungen, obwohl dieser familiäre Raum für ein Pflegekind zentraler und schützender Ort seiner Entwicklung sein soll. Das heißt, dass die Fachkraft ihre Berechtigung (gegenüber der Pflegefamilie) zu übergreifenden Maßnahmen darin sieht, dass vorrangig sie in ihrer Funktion als Expertin um die Bedürfnisse des Kindes weiß. Zusätzlich wird mit dieser Sichtweise deutlich, dass die Fachkraft ein Überschreiten familiärer Grenzen nicht mit der Aufgabe des Kinderschutzes begründet, sondern mit ihrer fachlichen Expertise.

Vor diesem Hintergrund werden die sich anschließenden Abläufe in einer selbstverständlichen Weise aufgelistet und in Aussicht gestellt:

MA J: „ .. *kann plötzlich sein, dass Sie die ganze Palette an Jugendämtern anläuten plötzlich bei sich in der Familie haben ..., ... dasss könn' unterschiedliche Leute sein ... mit denen Sie zu tun haben dann*“ (C#Z. 818-834).

Diese Merkmale, die die Fachkraft als für sich einleuchtend angibt erscheinen jedoch gegenüber Pflegepersonen willkürlich. Denn die Mitarbeiterinnen vertrauen offenbar nicht auf die pflegeelterlichen Fähigkeiten, sondern eigenen Rationalitäten (vgl. Senge: 2006: 39). Nach Scott (2001: 57ff;) bestehen diese Faktoren aus individuellen Vorstellungen über eigene Deutungsmuster von Wirklichkeit. Sie beziehen die Perspektive und Lebenswelt der

Pflegepersonen nicht mit ein. Ihre Dramatik wird von den Mitarbeiterinnen weiterhin aufrechterhalten und eine spezifische Vorgehensweise legitimiert:

MA Z: „ .. und es kann Situationen geben ehm wo Pflegeeltern Schschandpunkte vertreten, die wir mit dem Blick auf das Kind kritisch finden und dann werden wir das so auch sagen“ (B#Z. 683-685).

So erwarten die Fachkräfte, dass eine Pflegestelle ein funktionierendes Familiensystem bereithält (siehe Kapitel 3.1.2c). Sie gehen davon aus, dass ein derartiges Gebilde so stark ist, dass es ein fremdes Kind mit schwieriger Biographie fördert und seine Entwicklung positiv begleitet und zusätzlich sein bisheriges persönliches und soziales Umfeld einbezieht. Andererseits sorgen sie mit derartigen Aussagen (und den sich daraus ergebenden Handlungen) dafür, dass diese Kompetenz erschüttert wird, indem sie die Zurückstellung der Pflegeeltern hinter die leiblichen Eltern betonen („wenn die Eltern es wollen ... *auch noch eigentlich die Befugnis haben zu sagen, wo's lang geht*“, A#Z. 601-610).

Diese Zurücksetzung zum Nachteil von Pflegefamilien stellt eine weitere Schwächung eines Ordnungssystems dar, das bisher funktionsfähig und offenbar erfolgreich ablief. Mit den aufgeführten Beispielen über Prozesse während der Inpflegenahme sorgen die Fachkräfte dafür, dass die Ambivalenzen zwischen Rahmenbedingungen und normativen gesellschaftlichen Vorstellungen zementiert werden und damit weiterhin bestehen bleiben.

Nun kann angemerkt werden, dass die vorhandenen Rahmenbedingungen fest stehen und eine Abänderung durch die Fachkräfte nicht möglich ist. Gleichwohl kann die Fachlichkeit auch so verstanden werden, Schwachstellen oder gar Ambivalenzen nicht nur zu verbalisieren, sondern Abhilfe zu diskutieren, Lösungsstrategien zu erarbeiten und bereit zu stellen. Nicht allein die Schwachstellen sind zu besprechen, sondern auch die Bedingungen ihrer Veränderung. So begreifen sich die Fachkräfte in der vorliegenden Untersuchung offenbar auch als Vermittler zwischen verschiedenen Bedingungen und nicht nur als Rat – und Impulsgeber aus der Position des Experten.

Die Fachkräfte halten sich mit ihrer Vorgehensweise jedenfalls mehrere Optionen offen: Einerseits sind sie an einem ordnungsgemäßen und strukturierten System Pflegefamilie interessiert und andererseits bestehen sie vor dem Hintergrund ihres gesetzlichen Auftrags darauf, dass das System genau durch diese Fachlichkeit Einschränkungen erhält. Diesbezügliche Überlegungen und die sich anschließenden Vorgehensweisen haben jedoch Auswirkungen, denn sie schwächen die innerfamiliäre Gestaltung einer Pflegestelle erheblich. Derartige Folgen werden offenbar in Kauf genommen. So kann also davon ausgegangen werden, dass es wichtiger ist, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu betonen, als die Pflegefamilie in ihrer täglichen Arbeit zu stärken und ihre aktiven Gestaltungsmöglichkeiten zu fördern:

MA J: „ .. weil eigentlich sind ja immer die leiblichen Eltern die die Hilfe bekommen .. wenn sie dabei sind. Sie (Gesprächsteilnehmer: Anm. A.K.) werden natürlich zur Hilfeplanung mit eingeladen, is klar ..“ (C#Z. 1067-1072).

Die Fachkraft Just bekräftigt damit richtigerweise die gesetzliche Vormachtstellung von leiblichen Eltern gegenüber Pflegeeltern während einer Inpflegenahme. Gleichzeitig betreffen ihre Aussagen die Pflegefamilie direkt in ihrem Handlungsgeschehen. Daher wäre mindestens eine Begründung angezeigt, um die Argumentation schlüssig und transparent erscheinen zu lassen. Die Fachkräfte sind sich jedoch einig darin, dass die Pflegestellenbewerber freundlich „*miteingeladen*“ werden und dass die beschriebenen Umstände als „*natürlich*“ und logisch („*is klar*“) anzusehen sind.

Die Ambivalenz ist darin zu sehen, dass ein funktionsfähiges Familiensystem Voraussetzung ist für die Aufgabe, als Pflegestelle zu arbeiten und gleichzeitig dieses Familienmodell in seinem Potential angegriffen und in Frage gestellt wird. Dabei sind die diesbezügliche Erwartung und die destabilisierende Handlung in einer Hand. Letztere, in der Praxis als Eingriff wahrgenommene Aktion zu Lasten der Pflegestelle, wird von den Fachkräfte mit der eigenen Fachlichkeit begründet. Auf Grund fehlender methodischer Vorgaben in der Pflegekinderhilfe und einer Forschungslücke (vgl. u.a. Ziegler/ Macsenaere 2016: 73; Blandow 2004a; Wiesner 2004) ist diese Fachlichkeit nur rudimentär definiert. So ist die Herangehensweise in Kenntnis der Rahmenbedingungen nachvollziehbar aber pädagogisch nicht zu akzeptieren. Für ein starkes Familiensystem bedeutet dieses Vorgehen eine Einschränkung ihrer familiären Handlungshoheit. Damit stellt sich die Frage, was an Kernkompetenz der Pflegepersonen für die Aufgabe verbleibt, wenn sie sich nur gehorsam den für ihr funktionierendes System ungünstigen und wenig rationalen Anweisungen fügen. Denn die Lösungsstrategien ihres funktionierenden Familienmodells müssen ihnen als nicht gefragt erscheinen.

4.3 Handlungsfähigkeit versus Eingriff und Kontrolle

In der vorliegenden Untersuchung erwarten die Fachkräfte von Pflegepersonen, dass sie neben sozialen und pädagogischen Kompetenzen in ihrem Wirken handlungsfähig im Sinne von handlungs- und entscheidungssicher vorgehen. Dies betrifft insbesondere die Erziehung und Betreuung des Pflegekindes. Derartige Ansichten gehen einher mit ähnlichen Überlegungen der Bewerber. Aus deren Perspektive wird deutlich, dass sie diesbezügliche Eigenschaften für eine Inpflegenahme ebenso als wichtig ansehen und dass sie sich darüber hinaus entsprechende Kompetenzen zuschreiben. Sie berichten in hohem Maß über erfolgreiche Stationen ihres Lebens und besetzen diese dabei mit passenden Merkmalen (siehe Kapitel 3.1.2c). Diese Umstände sehen die Interessenten als Beleg für souveräne Handlungsmuster in der Familie an, mit denen sie sich empfehlen (Herr Fricke: „*die (Stieftochter: Anm.: A.K.) kommt uns jedes Wochenende besuchen .. wir ham `n sehr gutes Verhältnis .. zu dem Vater*“, C#Z. 606-607). Die Bewerbenden gehen davon aus, dass ein Angebot an gelingenden Lösungen für komplizierte familiäre Situationen – die wiederum verbunden sind mit souveränen Entscheidungen - für ihre Bewerbung opportun und bedeutsam sind. Mit dieser Darstellung, so die Überlegung, erhalten sie erstens den Status

einer Eignung und zweitens bekommen sie die Erziehungsaufgabe am Pflegekind übertragen. Vor diesem Hintergrund bewerten sie auch ihre Handlungsfähigkeit in der eigenen Familie.⁵⁶

Dieses gemeinsame Verständnis zwischen den Fachkräften und den Bewerbern zeigt sich jedoch nur für rahmengebende Kriterien. Es betrifft weniger die inhaltliche Ausgestaltung und deren Interpretation. So ist davon auszugehen, dass die Fachkräfte gemeinsame und übergreifende Faktoren zwar einfordern, aber auf der operativen Ebene fehlende Merkmale nach Bedarfslage und speziellem Verständnis auffüllen. Die Ausrichtung kann persönlich, nach Absprache im Team oder auch im Fachbereich variieren. Für Außenstehende bleiben sie intransparent. Zudem haben die derzeit vorhandenen (auch überörtlichen) Standardisierungen noch nicht zu einer verbindlichen Orientierung geführt. Es bestehen zwar verschiedenste überregionale Empfehlungen, diese sind jedoch wenig abgestimmt (Müller; Binz 2015; Erzberger 2016: 29). Die Folge sind regional und kommunal unterschiedliche Ansprüche der Pflegekinderdienste an Pflegefamilien. Sie gestalten sich in einem diffusen Anforderungsprofil über diesbezügliche Voraussetzungen (siehe Kapitel 1.1.3).

So kann vorerst angenommen werden, dass von Pflegepersonen erwartet wird, dass diese ihre Entscheidungen angemessen und wohl überlegt treffen und diese auch anderen gegenüber, das heißt am Pflegearrangement Beteiligten, nachvollziehbar zu begründen und zu verantworten wissen. Anschließend unterliegen diese Entschlüsse aber der Prüfung durch die Mitarbeiter, die zusätzlich einem nicht transparenten, eigenen Anspruch folgen. Derartige Abläufe sind nicht geeignet und nicht förderlich für ein handlungsfähiges Wirken in der Pflegefamilie, weil eine Orientierung an individuell konstruierten Merkmalen mühsamer erscheint als an festgelegten und stets geltenden Kriterien. In dieser Konstellation führen sie zu Verwirrung und nicht zu klarem und stabilem Handeln.

Des Weiteren ist es für ein Vorhalten einer sicheren Handlungsfähigkeit im (pflege-) familialen Alltag u.a. erforderlich, über einen eigenen Gestaltungsspielraum zu verfügen. Dieser benötigt einen hohen Anteil an Unabhängigkeit von pädagogikfremden Belangen und Gegebenheiten, um eigene Entscheidungen auszuloten und treffen zu können. Mit der offiziellen Aufnahme eines Pflegekindes erhalten diese bestehenden Gestaltungsräume jedoch eine Einschränkung mit der Folge, dass das erforderliche Maß an Souveränität als Pflegeeltern gemindert wird.

Überdies wurde in den vorangegangenen Kapiteln schon diskutiert, welche rahmengebenden Eigenschaften für eine Pflegeelternschaft von den Fachkräften als wichtig angesehen und daher angemahnt werden. Gleichzeitig haben die Fachkräfte ihr Einfordern verbunden mit Maßnahmen, die diese Faktoren behindern. Das betrifft ebenso ein Agieren, dass der Pflegepersonen eine eigene Handlungsfähigkeit während eines Pflegearrangements einräumt. Die Fachkräfte erwarten zwar ein eigenständiges Vorgehen, gehen aber davon aus, dass gleichsam Kontrolle gegenüber den Pflegepersonen ein angemessenes Instrument der

⁵⁶ Im nationalen Raum mangelt es nicht nur an vergleichbaren Profilen über erzieherische Kompetenzen von Pflegepersonen, sondern ebenso an wissenschaftlichen Expertisen zu Eigenschaften dieser Gruppe: bspw. wer sind sie, warum arbeiten sie als Pflegefamilie oder welche Bedürfnisse und Forderungen formulieren sie an die Betreuung während einer Pflegestellenunterbringung. Der seit Jahren anhaltende Diskurs darüber, was eine Pflegestelle darstellt, ist nicht abschließend geklärt (vgl. u.a. Wolf 2014: 74ff siehe Kapitel 1.3).

Steuerung während eines Pflegeprozesses ist (MA J: „*wir machen hier eine Überprüfung*“, C#Z. 43). In ihrer Funktion als Fachkraft trifft dies auf die Aufgabe des Kinderschutzes zu, denn derartige „*Überprüfungsgespräche*“ (B#Z. 586; Z. 601) entspringen vorerst der schon benannten Kontrollbefugnis, die den Fachkräften einen staatlich legitimierten „*Schutzauftrag*“ (C#Z. 316) gegenüber den Pflegekindern überantwortet.

Darüber hinaus ist eine Überwachung der Pflegefamilie nicht legitimiert. Gleichwohl begreifen die Fachkräfte dieses Vorrecht offenbar als ein über die Erfüllung der Aufgabe hinaus gehendes Tätig werden. Sie greifen damit in familiäre Systeme und deren persönliche Lebensgestaltung ein (MAJ: „*dass ich dann .. einen Hausbesuch bei Ihnen durchführe, dass ich gucke, wie is es, ham Sie 'n Zimmer für das Kind*“, C#Z. 192-193). Die Vorgehensweise erhält ihre Bestätigung auf Grundlage eines Expertenwissens, dass die Fachkräfte für sich beanspruchen (MA J: „*ich bin ja hier .. hier sind ja Mitarbeiter für Sie da*“, C#Z. 393). Eine diesbezügliche Kontrolle führt für Pflegepersonen lediglich dazu, dass diese ihr eigenständiges Handeln einer zusätzlichen Instanz unterstellen. Es erfolgt damit eine weitere Reduzierung der Entscheidungen und Wirkkompetenzen. Das heißt, die schon diskutierte, bestehende Dezimierung der Handlungsfähigkeit auf der elterlichen Ebene, wird durch Aktionen der Fachkräfte verstärkt. Diesem sind Pflegeeltern ohne durchsetzbaren eigenen Anspruch ausgeliefert, wenn die Entscheidungen das Pflegekind und alle es umgebenden Umstände betrifft.

Trotz der einschränkenden Maßnahmen, gehen die Fachkräfte davon aus, dass eine derartige Souveränität von Pflegepersonen in bestimmten Situationen vorzuhalten ist. Es handelt sich dabei um eine alltagstaugliche Form der Selbstsicherheit in Entscheidungssituationen (MA M: „*... ist auch so, dass, dass wenn Sie sich nach diesem Gespräch entscheiden .., das wirklich zu machen* (Hervorheben A.K.), A#Z. 434-435). Dieses Agieren stellt sich nach Ansicht der Fachkräfte aber auch als partielle Unabhängigkeit dar (MA J: „*das hat den Grund, .. damit Sie nicht nur vom Pflegekind von dem Geld eines Pflegekindes abhängig sind ...*“, C#Z. 112-113). Neben diesem Anspruch der Unabhängigkeit von Pflegepersonen, schränken die Fachkräfte die Gestaltungsmacht von Pflegeeltern gleichermaßen wieder ein, um die ihnen übertragenen Aufgaben im Pflegeprozess nicht zu behindern und wahrzunehmen. Das heißt, dass handlungsfähiges und -sicheres Vorgehen zwar gewünscht ist, aber nur wenn und soweit es nicht den Tätigkeitsbereich der Fachkräfte und den Ablauf eines Pflegearrangements tangiert.

Nun kann vermutet werden, dass eine Abhängigkeit vom Pflegegeld kritisch zu sehen ist und in der Folge eine Kontrolle durch die Fachkräfte angezeigt ist. Auch eine Loyalität gegenüber getroffenen Entscheidungen zugunsten von Pflegekindern ist zu begrüßen. Gleichzeitig ist das Maß des Einforderns als Eingriff in die Handlungsfähigkeit der Pflegefamilie zu bezeichnen und damit wenig förderlich. Zumindest ist abzuwägen, ob kontrollierende Maßnahmen die daraus entstehende Instabilität rechtfertigen. Eine Inpflegenahme geht mit familiärer Instabilität in der Pflegestelle und mit verstärkt krisenhaften Situationen einher (vgl. u.a. Blandow 2004: 134; Reimer 2017; siehe Kapitel 1.2.1). Daher sind äußerliche Störungen zu vermeiden. Die Mitarbeiterinnen wissen um diese Sachlage (MA J: „*Pflegeeltern können an ihre Grenzen kommen*“, C#Z. 324), um die durch Inpflegenahmen verursachte „*Krisen*“ (A#Z. 1401). In einer

derartigen Situation ist - insbesondere, um einen positiven Entwicklungsverlauf des Pflegekindes nicht zu gefährden - Unterstützung angezeigt, weniger kontrollierende Handlungen. Kontrollen stellen unmittelbar keine Hilfe zur Verfügung. Der Support ist aber akut notwendig um ein Gelingen in der Pflegefamilie (das eine Handlungsfähigkeit voraussetzt) zu ermöglichen.

Gleichzeitig besteht bei den Fachkräften die Erwartung an einen Umgang auf der Ebene der Beratung an Pflegepersonen, der u.a. auf das gewünschte Eingehen eines Arbeitsbündnisses hinweist (MA Z: *„wir bieten gute Vorbereitung und Begleitung“*, B#Z. 671). Bei einer derartigen Begegnung gehen die Fachkräfte davon aus, dass sie und Pflegepersonen *„auf Augenhöhe“* agieren (C#Z. 315). Ihr Handeln gestaltet sich Hand in Hand (MA Z: *„Sie arbeiten dann ganz eng mit uns zusammen“*, B#Z. 504-505) und auf Grundlage eines ebenbürtigen Verständnis (MA Z: *„Sie .. haben ständige Ansprechpartner“*, B#Z. 647). Der Übergang zwischen den Handlungsebenen scheint nach Ansicht der Fachkräfte fließend, zumindest wenig problematisch. Das heißt, dass die Verbindung zwischen beratender Erziehungs- und Alltagsgestaltung der Pflegefamilie und dem Eingriff als korrigierende Maßnahme während des Pflegeprozesses, sich für die Fachkräfte nicht als eine Einschränkung des Handlungsrahmens darstellt. Für potentielle Pflegeeltern hat derartiges Handeln jedoch verschiedene Auswirkungen auf ihr Tätig-sein. Kontrollierende Aktionen seitens der Mitarbeiter führen für Pflegefamilien zu einschränkenden Entscheidungs- und Wirkmöglichkeiten, während partnerschaftliches Agieren das Vorgehen und Gestalten von Pflegepersonen weitet und unterstützt.

Das einander-Ergänzen in der diesbezüglichen Kommunikation auf unterschiedlichen Gesprächsebenen zeigt deutlich, dass die festgestellten Ambivalenzen weitergeführt und aufrechterhalten werden. Diese sind darin zu sehen, dass sich ein Ineinandergreifen von Bedarfslagen, die die Selbständigkeit einer pflegefamiliären Gestaltung erhält und fördert ausschließen mit einer gleichzeitigen Eingrenzung der Handlungsoptionen in der Pflegestelle durch die Fachkräfte. Dieses geht nicht nur einher mit einer Einschränkung der persönlichen Gestaltung in der Pflegestelle, sondern verletzt ihr rationales und in sich abgestimmtes Handeln als abgeschlossenes System (siehe Kapitel 1.3.1). Für eine gelingende Handlungsfähigkeit sind Eigenständigkeit und eine vollständige und sich abgrenzende Form des Familienselbstverständnisses notwendig. Trotzdem gehen die Bewerber positiv auf diese „Zumutung“ ein und akzeptieren die Bedingungen eines künftigen Arbeitsbündnisses.

Die Erwartungen der Fachkräfte weisen darauf hin, dass für sie ein souveränes Handeln der Pflegepersonen weniger bedeutsam ist, als die weiteren Umstände und deren Beteiligte während des Pflegeprozesses. Es besteht die Forderung, dass die Pflegepersonen ihr Erziehungs- und Entscheidungsverhalten anderen Belangen unterordnen. Dieses Zurückstellen der eigenen Überzeugungen wird intensiv eingefordert (MA M: *„das muss man .. auch mit denen laufen .. das muss auch klar sein das ist auch ein ganz wichtiger Punkt“*, A#Z. 658-659). Ein Umgehen oder ein Aushandeln anderer (pflegeelterlicher) Vorstellungen über Fragen, die eine Inpflegenahme betreffen, scheint wenig möglich.

So gestaltet sich der Anspruch an ein Eingreifen in die Handlungsfähigkeit von Pflegefamilien seitens der Fachkräfte in den untersuchten Gesprächen nicht allein an dem Fakt, dass ein Mitspracherecht wenig differenziert eingefordert wird. Es ist zusätzlich die Intensität, mit dem diese (Mit-) Bestimmung eingefordert wird und das hohe Maß an normativer Erwartung mit dem an Pflegepersonen appelliert wird (MA J: *„müssen Sie auch dazu stehen ... und sagen, wir machen das auch ..“* (C#Z. 1299-1303).

Das ausgeprägte Maß an Loyalität gegenüber den Fachkräften, für das Pflegepersonen Bereitschaft aufbringen sollen, steht nicht im gleichen Verhältnis zum Vertrauen der Mitarbeiterinnen gegenüber den Bewerbern. Ihre Angaben und ihr Handeln werden stets überprüft und einer Kontrolle unterzogen. Sie führen *„bei Ihnen einen Hausbesuch durch und gucke, ham Sie `n Zimmer für das Kind ..“*, (C#Z. 193-194) oder beurteilen Sachlagen aus ihrer Perspektive:

MA Z: „... es kann Situationen geben ehm wo Pflegeeltern Schshtandpunkte vertreten, die wir mit dem Blick auf das Kind kritisch finden und dann werden wir das so auch sagen“ (B#Z. 683-685).

Nach Ansicht der Fachkräfte bedeutet das, dass Pflegeeltern einer ständigen Aufsicht unterliegen und ihr Handeln stets überprüfbar und damit revidierbar von außen bleibt. Damit erhält ebenso eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit eine einseitige Ausrichtung.

Diese, auf zukünftiges Handeln ausgerichteten Verhaltensanweisungen werden verstärkt und anhand machtvoller Beispiele eingefordert. Das bedeutet, dass die Fachkräfte zwar ihr Handeln auf selbstverständliche Ansichten und Überzeugungen zurückführen, das Einfordern aber wenig Spielraum für eigens Handeln lässt. So werden offenbar unumstößliche Rahmenbedingungen (MA J: *„Hilfepplan .. is .. festgeschrieben, is ein Instrument der Sozialgesetzgebung, .. das heißt, wir sind verpflichtet, Hilfepläne zu machen ...“*, C#Z. 1057-1058) mit normativen Vor- und Unterstellungen durchmischt (MA J: *„Ja. Es is was Gutes, ... man will helfen, das is klar“*, C#Z. 690). Diese gemeinschaftliche Benennung hat Auswirkungen für die Pflegepersonen, denn ihre indirekte Einforderung schränkt gleichzeitig den Gestaltungsspielraum ein und verringert den Rahmen für eigenständiges Agieren. Angesichts wenig abgestimmter Standards erscheint ihr Handeln herleitbar.

Nun kann eingewendet werden, dass die rechtlichen Bestimmungen sowie der Auftrag des Kinderschutzes den Fachkräften keine Spielräume gewähren. Es ist anzumerken, dass diese Sachlage einer differenzierteren Betrachtungsweise bedarf. Einerseits besteht neben dem legitimierten Organisations- und Handlungsrahmen ein - wenn auch geringer - Freiraum für eigene Entscheidungen. Wenn diese sensibel, individuell und situativ wahrgenommen werden, lässt sich eine begrenzte aber eigenständige Ausgestaltung durchführen. Diese Vorgehensweise ist nicht auf Wunsch von Pflegepersonen angezeigt, sondern weil es zum Erhalt des Familiensystems notwendig erscheint. Andererseits wird diese erforderliche Sensibilität nicht von den Mitarbeiterinnen aufgegriffen und mit den Pflegepersonen diskutiert. Mit dieser Art der Durchführung verfestigen die Fachkräfte die Einschränkung der pflegeelterlichen Handlungshoheit.

Es ist davon auszugehen, dass die anerkannten strukturellen Anforderungsprofile an Pflegestellten zwar erzieherische Handlungsfähigkeit als ein Kompetenzmerkmal der Eignungsvoraussetzung einfordern, anhand bestehender gesetzlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen wird aber eine Schwächung vorangetrieben, zumindest billigend in Kauf genommen. Es ist es offenbar wenig bedeutsam, einen entsprechenden Ausgleich zu suchen oder für den Erhalt Sorge zu tragen, denn die Fachkräfte sichern ihre Argumente sorgfältig zu Ungunsten der Eigenständigkeit von Pflegestellten ab.

Im Ergebnis des so verstärkt initiierten Entscheidungsnotstandes in der Pflegefamilie führt diese Vorgehensweise zu einer Schwächung des Familiensystems. Das hat direkte Auswirkungen auf die Erziehung und Betreuung des Pflegekinds. Gleichzeitig werden diesbezügliche Verantwortlichkeiten gesteigert in der Pflegestelle verortet (siehe Kapitel 1.3.2) und weniger in der Zuständigkeit der Pflegekinderhilfe, des Herkunftssystems oder anderweitiger Bedingungen, was zur Folge hat, dass Veränderungen verstärkt auf den pflegefamiliären Bereich ausgekehrt werden.

Das bedeutet, dass die bestehende und legitimierte Unvereinbarkeit zwischen eingeforderter Handlungskompetenz von Pflegeeltern und deren gesetzlicher legitimer Schwächung eine zusätzliche Ermattung erhält durch eine zu geringe (sozialpädagogische) Aufwertung der betreuenden Fachkräfte. Auch diese Feststellung fordert zu ihrer befriedigenden Lösung eine Theorie, die gesellschaftliche Veränderungen mit den notwendigen Erfordernissen in ihren Institutionen abgleicht und die Matrix einer überindividuellen Lösung auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen bietet.

4.4 Fachlichkeit versus Erziehungskompetenz

In diesem Kapitel soll diskutiert werden, in welchem Maß und in welcher Form die Fachkräfte in den untersuchten Gesprächen (erzieherische) Qualitäten als Eignungsvoraussetzungen für Pflegefamilien einfordern und neben den festgestellten Ambivalenzen weitere entstehen. Dieses benannte Merkmal bewegt sich zwischen der Fähigkeit, ein Kind in seiner Entwicklung zu fördern, ein gesundes Aufwachsen zu ermöglichen (§ 1 SGB VIII) und der pädagogischen Fachlichkeit, die sich an einem geplanten professionellen Handeln bemisst. Dazu werden von den untersuchten Fachkräften mittels Bewerbungsverfahren Fertigkeiten abgefragt und eingefordert (MA J: *„und dann brauchen wir von ihnen ...“* C#Z. 58). Diese entsprechen allgemeinen Anregungen und Empfehlungen für derartige Anforderungen. Sie liegen in vielfältiger Weise vor (vgl. u.a. Erzberger 2016: 9-7f). Sie sind von den untersuchten Fachkräften anerkannt (MA J: *„in Niedersachsen .. gemeinsame Kriterien entworfen .. und wir richten uns auch danach“*, C#Z. 489-491).

Da die Fachkräfte davon ausgehen, dass zusätzlicher Bedarf an Informationen oder an einem speziellen Handlungswissen bei den Pflegestelltenbewerbern besteht, bieten sie dementsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an (MA M: *„Grundkurse“*, A#Z. 1059). Darüber hinaus offerieren sie eine individuelle Beratung durch Mitarbeiter in der Pflegekinderhilfe (MA M: *„wir stehen .. zur Verfügung“*, A#Z. 1406). Es kann also einerseits davon ausgegangen werden, dass die Fachkräfte pädagogische Qualitäten einfordern,

andererseits sind sie – vor dem Hintergrund eines regelhaft aufgeführten Unterstützungsangebots - der Auffassung, dass Pflegepersonen nicht ausreichend über Wissen verfügen, das zur Betreuung eines Pflegekinde notwendig ist. Ist dies der Fall, sorgen sie in dieser Hinsicht für einen Ausgleich. Anhand der Untersuchungsergebnisse bleibt u.a. festzuhalten, dass die Fachkräfte ein Informationsdefizit über die leiblichen Eltern bei den Bewerbern sehen.

Die dafür vorgesehenen Kompetenzen und Fertigkeiten lehnen sich vor diesem Hintergrund an der Erziehung von Kindern an, die bei ihren leiblichen Eltern aufwachsen (MA Z: *„gut, aber dann denk ich .. müssen wir da nicht ansetzen, weil das bringen Sie sozusagen schon mal mit dieses Wissen“* B#Z. 53-54). Gleichzeitig bestehen aber offenbar bei Pflegekindern weitere *„Besonderheiten“* (B#Z. 30) oder auch *„besondere Bedürfnisse“* (B#Z. 55) für die spezielle Begabungen von den Pflegepersonen erwartet werden. Das bedeutet, dass die Fachkräfte über eine persönliche erzieherische Erfahrung hinaus, weiteres diesbezügliches Spezialwissen bei den Interessenten für notwendig erachten.

Neben diesen Ansprüchen sprechen die Fachkräfte den Bereich der Erziehungskompetenz wenig spezifiziert an (MA M: *„nicht nur schön“*, A#Z. 303). Ihre Beschreibungen weisen überwiegend Beispiele aus, die deviante Verhaltensweisen von betreffenden Kindern aufzeigen (MA J: *„Konzentrationsschwäche, motorische Unruhe, Aggression ... ein Kind mit ,ner Lernbehinderung, ..., Mangelgeburt ...“*, C#Z. 287-293). Der dementsprechende erzieherische Bedarf wird nicht ausgeführt oder diskutiert. Von Seiten der Fachkräfte erfolgt keine inhaltliche Aufklärung. Diese sparsame und ungeklärte Beschreibung für den Bereich des aufzunehmenden Kindes hinterlässt – vorsichtig interpretiert –den Eindruck, dass die Pflegekinder nicht die gesammelte Aufmerksamkeit im Pflegesetting haben (werden). Dies erfolgt, trotzdem der rechtliche und offenbar auch fachliche Anspruch besteht, dass das (Pflege-) Kind im Mittelpunkt des Pflegesettings steht und sich die Hilfe zuerst an dessen Bedürfnissen ausrichtet (MA Z: *„wir nehmen nicht j-e-d-e-n schon der Kinder wegen“*, B#Z. 486).

Andererseits wird den Bewerbern eine persönliche Einordnung ihrer Erziehungsfähigkeit erschwert, wenn sie verstärkt über diagnostische Befunde bei Kindern aufgeklärt werden und wenig und oberflächlich über deren erzieherischen Bedarf. Eine erzieherische Kompetenz steht aber vorrangig für die Bewerber zur Diskussion. Sie sind es, die ihre Erziehungsqualitäten in den Mittelpunkt des Gespräches einbringen. Für diese Position bleibt aber offen, in welcher Größenordnung pädagogisches Geschick bei Pflegepersonen ausreichend ist, um eine offizielle Eignung zu erhalten. Die Ausführungen der Fachkräfte bieten damit (zu) wenig Orientierung für die Pflegestellenbewerber. Ihnen ist somit eine eigene Einordnung und Verortung ihrer Fähigkeiten am Pflegekind schwer möglich.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Fachkräfte den erforderlichen Fertigkeiten an Erziehung wenig Gehalt zuschreiben, zumindest nicht in dem Ausmaß, wie es dem Verständnis und den Erwartungen der Bewerber entspricht. Diese Qualität steht weniger im Mittelpunkt ihrer Aussagen über eine Inpflegenahme, im Vergleich zu weiteren Themen der Pflegekinderhilfe. Vielmehr zeigt sich, dass andere Punkte, bspw. die Geburtseltern, stärker in

den Fokus der Aufmerksamkeit genommen werden (MA M: *„und das ist wirklich der Knackepunkt“*, A#Z. 525-526). Dieses Phänomen zeigt sich nicht nur in der steten Präsenz während des Gesprächs, sondern ebenso in der Häufigkeit des Ansprechens und in der Wortwahl (MA M: *„ganz wichtiger Punkt“*, A#Z. 659). So wird intensiv und Raum einnehmend über leibliche Eltern und deren Beteiligungsmöglichkeiten berichtet.

Ein Blick auf die (uneinheitlich) vorliegenden fachlichen Standards (siehe Kapitel: 1.1.3 und 1.2.3) zeigt an, dass gleichfalls die Erziehungskompetenz von Pflegepersonen in den Vordergrund von Einschätzungsprozessen gestellt wird. Die leiblichen Eltern werden in Verbindung mit einer Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten während einer Vollzeitpflegemaßnahme aufgeführt. Diese lose Orientierung nehmen die Fachkräfte in ihrem Vorgehen auf. Gleichwohl kann aufgezeigt werden, dass sich im Gesprächsprozess die Gewichtung der beanspruchten Voraussetzungen verändert. Es wird deutlich, dass die Priorität der Anforderungen an Pflegepersonen offenbar nicht oder nicht allein auf dem erzieherischen Umgang mit dem Pflegekind gelegt wird. Das bedeutet, dass zwar Erziehungsfähigkeit als zentrales Element direkt verlangt, dieses Potential aber inhaltlich nicht ausgefüllt wird. Es handelt sich dabei offenbar um ein angenommenes Tätigkeitsprofil pädagogischen Wirkens. Darüber hinaus wird in der Untersuchung deutlich, dass diese Eigenschaft nur vordergründig die wichtigste Kompetenz darstellt, sie ist eher als ein (verbaler) Bestandteil unter mehreren Anderen während einer Unterbringung anzusehen.

Des Weiteren wird deutlich, dass eine Fokussierung auf die leiblichen Eltern nicht augenscheinlich und nicht sogleich übermittelt wird, sondern anhand von Be- und Umschreibungen verschiedenster Problemlagen (MA Z: *„deshalb berichte ich ihnen jetzt 'n bisschen wasss darüber, wo kommen die Kinder her, für die wir solche Vermittlungsaufträge bekommen“* (B#Z. 272-274). Diese indirekten Ansprachen sind anschließend verbunden mit vielfältigen Anweisungen an interessierte Pflegeeltern. So wird neben der allgemein genannten *„Bereitschaft zur Kooperation mit den Eltern“* (B#Z. 501-502) den leiblichen Eltern ein *„Mitspracherecht“* (A#Z. 654) eingeräumt, sie dürfen *„Ansprüche anmelden“* (A#Z. 693) und *„man muss mit denen laufen“* (A#Z. 658), denn die Geburtseltern *„haben die Befugnis, zu sagen, wo's lang geht“* (A#Z. 610). Daher ist es nach Ansicht der Fachkräfte wichtig, dass Pflegepersonen (und damit offenbar nicht die Fachkräfte) *„irgendeinen Zugang zu den Herkunftseltern finden“* (B#Z. 549). Wer das genau gestaltet, bleibt aber offen.

Auf der Grundlage seiner Untersuchungen über die benannten Elternpaare im Pflegearrangement benennt Blandow im nationalen Kontext als erster die Zusammenarbeit zwischen der Herkunftsfamilie und der Pflegefamilie als komplex und betitelt sie in der Folge als *„pathogenes Dreieck“* (Blandow 2004: 138, vgl. Sauer 2008: 45f; Kötter 1997: 57). Eschelbach u.a. erkennen derartige Herausforderungen ebenso an, weil bei einer Inpflegenahme die rechtliche und die soziale Elternschaft auf mehrere erwachsene Personen aufgeteilt ist (vgl. Eschelbach 2014: 37; BMFSFJ 2016; Diouani-Streek 2016: 38). Sie wird auch als *„geteilte Elternschaft“* identifiziert (Faltermeier 2014: 133).⁵⁷ Um nun entscheidungsfähig

⁵⁷ U.a. zählen Besuchskontakte zwischen den Pflegekindern und ihren leiblichen Eltern zu den herausfordernden Zeitpunkten, während einer Inpflegenahme. Hier treten bei allen Beteiligten gehäuft unverarbeitete Gefühle auf

zu bleiben, besteht bei den Experten Einigkeit darüber, dass insbesondere in Bezug auf das Alltagshandeln ein sensibler und sich stets austauschender Umgang zwischen den Beteiligten angezeigt ist. Eine fachliche Unterstützung wird dabei als erforderliches Korrektiv angesehen, ohne die eine Zusammenarbeit der Erwachsenen im Pflegesetting nur schwer gelingen kann (vgl. u.a. Sauer 2008: 45; Blandow 2004a; Faltermeier 2001: 286ff; Eckert-Schirmer 1997).

In den untersuchten Gesprächen wurde deutlich, dass dieser Fakt des besonderen Arbeitsbündnisses in hohem Maß aufgegriffen wurde. In der Folge wird eine entsprechende Fähigkeit von Pflegepersonen erwartet, vor dem benannten Hintergrund einer starken Elternschaft (MA M: „*ganz wichtiger Punkt*“, A#Z. 659). Es sind dies (Re-) Aktionen seitens der Pflegefamilie auf Wünsche und Ansprüche von leiblichen Eltern an ihrem Kind (MA M: „*das muss man auch mit denen laufen*“, A#Z. 658). Offenbar erfordert eine derartige elterliche Konstellation ein gesteigertes Ansprechen von Seiten der Fachkräfte, dass einem Appellcharakter gleichkommt. Die Fachkräfte sind der Ansicht, dass eine dazu passende pflegeelterliche Qualität hoch bedeutsam ist. Über die Beteiligung geben diese dazu wenig Auskunft. Unterstützung wird für etwaige Störungen zugesagt, die knapp umrissen werden und damit im Unkonkreten verbleiben.

So ist ein derartiges Einfordern vorerst nachzuvollziehen, denn die gesetzlichen Bedingungen geben ebenso die Kooperation mit Geburtseletern aus und deren Einbeziehen in die Maßnahme (§ 37 SGB VIII) vor. Gleichzeitig ist – neben dem oben aufgeführten pathogenen Dreiecksverhältnis - für sozialpädagogische Fachkräfte der Umstand zu berücksichtigen, dass leibliche Eltern in der Regel prekären Milieus entstammen und der Zugang bzw. ein gemeinsamer Sprachcode zwischen den Beteiligten eines Pflegearrangements nicht anzunehmen ist (vgl. Faltermeier 2001: 314). Darüber hinaus haben diese Eltern überwiegend nicht Sorge dafür getragen, dass ihr Kind gelingende Entwicklungsvoraussetzungen erhalten hat wie die Inanspruchnahme von Hilfe zur Erziehung belegt. In der Konsequenz müsste eine notwendige (Fach-) Betreuung der Eltern erfolgen, die ein Wiederherstellen von kindgerechten Wohn- und Lebensbedingungen beinhaltet. Diese wird jedoch in den Fachdiensten nur in geringem Maß bereitgehalten (vgl. Kindler et al. 2011: 526). Gründe werden u.a. darin gesehen, dass die Situation der leiblichen Eltern extrem angespannt ist, insbesondere vor dem Hintergrund ihrer sozio-ökonomischen Lage (vgl. Faltermeier 2014: 128), so dass sie offenbar wenig Erfolg versprechend erscheinen (vgl. Sauer 2008: 46). Ebenso sind fiskalische Aspekte zugunsten eines auf Effizienz ausgelegten kommunalen Haushalts Gründe für die geringe Elternarbeit (vgl. IGfH/ Kompetenz-Zentrum Pflegekinder 2010: 40; Faltermeier: 2001: 320). Diese zeigen sich u.a. in einer Verschlankung der Personalressourcen und zunehmende Verdichtung durch Dokumentationsanforderungen, ohne personelle Kompensation.

Derartige Veränderungen haben Auswirkungen auf die Arbeit mit Herkunftseltern (vgl. Kindler et al. 2011, 526; vgl. Seckinger 2008: 13). Dies wiederum beeinflusst die Arbeit von Pflegeeltern im Pflegearrangement. Zusätzlich kommt außerhalb der Pflegekinderhilfe der

(bspw. Verlustangst, Loyalitätskonflikte), die auf Grund der verschiedenen Standpunkte für alle eine besondere Aufgabe darstellen (vgl. Sauer 2008: 45; Kötter 1997: 240)

Beratung auf der gesamtelterlichen Ebene immer noch zu wenig Bedeutung zu (vgl. Scheuerer-Englisch 2016: 238). Ist doch die Kindeswohlgefährdung durch die Verlegung des Kindes in ein sicheres Umfeld abgewendet und damit der (vermeintliche) Schutzauftrag erfüllt. Die diffizilen Erfordernisse der elterlichen Arrangements in einer Vollzeitpflege erhalten in der öffentlichen Diskussion noch nicht durchgängig die dafür notwendige Aufmerksamkeit.⁵⁸

Verschärft wird die Sachlage der Herkunftseltern (und in der Folge auch der zukünftigen Pflegeeltern) durch vielfältige Formen der Zuständigkeit der Fachkräfte im Allgemeinen Sozialdienst (vgl. Kindler et al. 2011: 526; siehe Kapitel 1.1.3). Für diese Elterngruppe von Kindern in Vollzeitpflege gibt es vermehrt unklare Aufgabenzuschreibungen zwischen den Fachbereichen. Dies betrifft nicht nur Veränderungen in den Erzieherischen Hilfen, sondern ebenso den Zeitpunkt von Fallabgaben und –übernahmen. Gleichwohl wird dieses Leistungspotential von den Fachkräften an zukünftige Pflegepersonen angetragen und - wie die Untersuchung zeigt - offenbar auch übertragen.

Neben der Gewichtung der diskutierten Einschätzungsmerkmale ist es auffallend, wie wenig die Fachkräfte in den untersuchten Gesprächen die inhaltliche Qualität der Elternarbeit beschreiben: Vielmehr erscheinen die leiblichen Eltern präsent durch eine mächtige Einforderung ihrer Teilhaberechte an einer Unterbringung. Auf Grund fehlender Eigenschaften formt sich gleichzeitig ein Bild, dass diesen Personenkreis als Beilage oder außergewöhnliche Erscheinung einer Inpflegenahme und weniger als permanenter Bestandteil darstellt, denn vordergründig wird das Pflegekind als Mittelpunkt des Handelns genannt. Das heißt, dass die möglichen Schwierigkeiten im Umgang mit den Herkunftseltern nur indirekt angesprochen werden. (MA Z: „*das Problem ist nur, das sie (leibliche Eltern: Anm. A.K.) auf Grund ihrer Einschränkungen dann oft nicht in der Lage sind, dem Kind zu geben, was das Kind braucht*“, B#Z. 328-330). Die Darstellung hinterlässt dann den Eindruck, dass der Hauptbezugspunkt das Pflegekind ist. Eine Diskussion über die Ausgestaltung des Zusammentreffens mit Herkunftseltern fehlt. Es werden nur unscharfe Formulierungen ausgegeben.

Nun kann angenommen werden, dass dies Vorgehen nachvollziehbar ist, angesichts der Variationsbreite der elterlichen Reaktionen. Gleichzeitig können die Bewerber bei einem derartigen Procedere den tatsächlichen Gehalt nicht erfassen. Damit erscheinen entsprechende Ausführungen wenig brauchbar um sich einen realistischen Überblick über eine Inpflegenahme zu verschaffen oder sich selbst im Pflegeprozess verorten zu können.

Das heißt, es besteht eine auffällige Diskrepanz zwischen den geforderten und geschilderten Erwartungen, die an Pflegepersonen gestellt werden. Vordergründig wird der Anspruch an die Erziehungsfähigkeit und die damit verbundenen familiären Umstände formuliert. Deutlich wichtiger ist den Fachkräften aber eine Zusammenarbeit zwischen den Herkunfts- und den Pflegeeltern. Diese stellt sich aus verschiedenen Gründen als schwierig dar, was den

⁵⁸ Diese Vorgehensweise verdeutlicht sich u.a. darin, dass es bisher ein Verständnis für Pflegestellen gab, dass weitere Hilfe zur Erziehung als zusätzliche Unterstützung in ihrer Familie nicht vorsah. Erst in jüngerer Vergangenheit und vor dem Hintergrund der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung zur Kostenerstattung der Kommunen untereinander werden zusätzliche erzieherische Hilfen an Pflegefamilien ausgegeben.

Fachkräften bekannt und präsent ist (MA Z: „ .. gehen ja häufig mit .. mangelnder Krankheitseinsicht einher“ (B#Z. 305). Für die Bewerber sind diese fein gewichteten Unterschiede nicht zu durchschauen, wenn sie nicht direkt identifiziert oder angesprochen werden. So bemerken sie nicht, dass die Anforderung an Pflegestellen in ihrer dargelegten Form am ehesten auf dem Niveau einer sozialpädagogischen Kompetenz angesiedelt ist und nicht auf der Ebene, die pflegeelterliche Qualitäten anbietet.

Ein weiterer Fakt spricht dafür, dass die Fachkräfte besagte Aufgabe eher im fachspezifischen Kontext verorten. Die Bedeutung, die die Mitarbeiterinnen einer Akzeptanz für den elterlichen Einflusses einräumen, wird ebenso sichtbar, indem sie verstärkt ihre fachliche Unterstützung anbieten (MA M: „wir stehen dann auch immer zur Verfügung“, A#Z. 1406). In der Folge verweisen die Mitarbeiterinnen deutlich auf ihre Fachlichkeit. Diese wird in einer Art Lotsenfunktion als Richtschnur in unsicherem und wenig klarem Gelände offeriert und zusätzlich als Alternative für komplizierte Lösungen im Pflegeprozess angeboten (MA J: „das heißt wir .. sind ja als Pflegekinderdienst zur Unterstützung für Sie da“ (C#Z. 393). Die Fachkräfte räumen damit ein, dass nach ihrem Verständnis eine angemessene Vollzeitpflege sich an ihrer fachlichen Hilfe ausrichtet. Wenig klar bleibt indes, welche Anteile am entstehenden Kommunikations- und Handlungsprozess den Pflegepersonen überantwortet wird und welcher Bereich den Mitarbeiterinnen als ihre fachliche Aufgabe verbleibt. Die o.g. Aussagen deuten darauf hin, dass die operative Aufgabe verstärkt bei Pflegeeltern verortet sind und nicht im Pflegekinderdienst. Es bleibt sonst unverständlich, warum die Fachkräfte in derart intensiver Form an Pflegestellen appellieren und sich als Lösungshilfe anbieten.

Ein entsprechendes Einfordern wird – nicht wie zu erwarten wäre – in weniger hohem Maß für erzieherische Kompetenzen verlangt. Das heißt nicht, dass die Ansprüche an pädagogisches Können bei den Fachkräften nicht bestehen oder eine geringe Bedeutung haben. Im Vergleich zum Raum, den die leiblichen Eltern im Gespräch einnehmen und zur Intensität mit der diese Eigenschaft eingefordert wird, stehen diese Kompetenzen jedoch zurück. Sie erscheinen damit weniger wichtig.

Vor diesem unscharfen, widersprüchlichen Hintergrund gehen die Bewerber in den vorliegend untersuchten Gesprächen weiterhin davon aus, dass die zuvor diskutierten Qualitäten wie das Bereitstellen eines organisierten, strukturierten und funktionierenden Familiensystems und ihre bisher gelungenen erzieherischen Fertigkeiten ausreichen, um erfolgreich eine Eignungsüberprüfung zu durchlaufen:

HERR O: „ .. dann ham wa gedacht, ... wenn man denen dann helfen kann sozusagen, dass man ihnen da irgendwie .. schönes Familienleben bieten kann un ihnen helfen kann bei der Ausbildung“ (C#Z. 686-687).

Sie lassen sich also von den Fachkräften von ihren Vorhaben nicht abbringen, die über dramatische Beispiele berichten (MA M: „abgeschreckt oder nicht?“, FRAU F: „nee!“, HERR F: „gar nicht“, A#Z. 1144-1148). Vielmehr zeigen die Bewerber mit ihren Beschreibungen über familiäre Merkmale ein Bild auf, welches ein Maß an sozialen und pädagogischen Fertigkeiten vorzuweisen hat:

HERR F: *„ja wir lieben unsere Kinder .. wir geben unseren Kindern alles .. und denken, dass wir .. auf jeden Fall noch Platz haben“ ... „möchte ich natürlich dann für das andere Kind (Pflegekind: Anm. A.K.) auch“ (A#Z. 213-214 A#Z. 1231).*

Ein Nachweis über eine Geeignetheit ist nach Ansicht der Pflegestellenbewerber, mit einem gelungenen Lebensmuster, das sie vorweisen können, bereits erbracht.

Eine derartige und wenig beirrbbare Absicht ist aus der Perspektive der Bewerber nachvollziehbar und verständlich wenn angenommen wird, dass die Priorität eines Pflegearrangements sich in der Betreuung und Förderung eines Pflegekindes zeigt und in einem Zur-Verfügung-stellen eines gelungenen Familienmodells. Diese Vorstellung umfasst aber nach aktuellem Kenntnis- und Forschungsstand einen realen Pflegeprozess nicht (mehr) vollständig (siehe Kapitel 1.2.1).

Nun hat es den Anschein, als ob die Fachkräfte diesen Umstand mit den Bewerbern teilen. Sie beschreiben das Pflegekinderwesen anhand ähnlicher Merkmale, die jedoch aktuellen Ansprüchen nicht genügen und auf zurückliegende Perspektiven und Anreize für Pflegefamilien hinweisen (MA J: *„eine sehr dankbare Aufgabe .. für die Gesellschaft“, C#Z. 385; „soziales .. persönliches Engagement. Was man natürlich nich alles durch dieses Geld (Pflegegeld: Anm. A.K.) ersetzen kann“, C#Z. 960-961).* Diese Äußerungen stehen im Gegensatz zu dem Einbringen und Werben für Herkunftseltern. Derartige Aussagen haben offenbar Missverständnisse bei den Bewerbern hinterlassen, denn sie zeigen sich verstärkt unbeeindruckt von den Ausführungen der Fachkräfte. Diese haben nicht zu einer *„abschreckenden“* Wirkung geführt.

So kann angenommen werden, dass den Fachkräften ihr widersprüchliches Angebot bewusst ist. Es ist ihr Anspruch, vordergründig eine Erziehungsfähigkeit als Eignungsprofil einzufordern und de facto einen Umgang mit den leiblichen Eltern auf fachlichem Niveau zu verlangen. Diese Erwartung deckt sich nicht mit der Erwartung der Pflegepersonen, wird aber so nicht offen kommuniziert. Es stellt sich als eine Verschiebung der eingeforderten Fähigkeiten dar. In der Folge bleibt das Bild bestehen, dass die Erziehungskompetenz von Pflegeeltern im Pflegeprozess höher einzustufen ist, als der Umstand, mit den leiblichen Eltern ein Arrangement zu treffen, das ein fachlich qualifiziertes Niveau erreicht.

Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass der Umgang mit leiblichen Eltern erschwert ist, weil diese verstärkt anderen Milieus entstammen, sich in ungünstigen persönlichen Verhältnissen befinden und Pflegepersonen überwiegend als Konkurrenz um die Zuneigung ihres Kindes empfinden (siehe Kapitel 1.2.1). Damit werden von Pflegepersonen neben der Erziehungskompetenz weitere, anspruchsvolle Qualitäten eingefordert. Diese werden nicht nur intensiv angemahnt, sondern es erfolgt eine (unklare) Zuschreibung und auch Überantwortung. Diese wird stärker gewichtet, als die pädagogische Aufgabe am Kind.

So werden die Erwartungen der Fachkräfte in der vorliegenden Untersuchung verdeckt und inhaltlich unscharf ausgegeben. Es kann sich dabei zum einen um bestehende Wertemuster handeln, die sie internalisiert haben und nicht in Frage stellen (vgl. Senge 2006: 43). Zum anderen kann vermutet werden, dass die Fachkräfte sich als Vermittler zwischen

gesellschaftlichen Normen und deren Umsetzung in Alltagshandeln begreifen. Dabei fehlt es offensichtlich an einer hinreichend konkreten und vermittelbaren Vorstellung, wie die komplizierten rechtlichen und organisatorischen Anforderungen nebeneinander bestehen können. Es ist den Fachkräften aus verschiedenen Gründen untersagt, den Pflegeeltern die Dramatik und die Vielschichtigkeit der gemeinsamen Arbeit zwischen den Unterbringungsbeteiligten den Pflegeeltern mitzuteilen, denn sie sind angewiesen auf Personen, die sich dieser Aufgabe stellen (MA Z: „*obwohl wir dringend Pflegeeltern suchen und es chronisch viel zu wenig Leute gibt, die das machen, nehmen wir nicht j-e-d-e-n ..“*, B#Z. 485-486).

So ist anzunehmen, dass die Fachkräfte für fehlende, unklare und auch sich widersprechende Bedingungen in der Pflegekinderhilfe eigene Konstruktionen geschaffen haben. Dies geht einher mit unzureichenden Konzepten im nationalen Kontext zu organisatorischem und strukturellem Handeln der Pflegekinderdienste vor dem Hintergrund der bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen (vgl. u.a. Müller/ Binz 2015: 21; Erzberger 2003: 186). Zudem sind augenscheinliche Ambivalenzen vorhanden, die ungelöst an Pflegestellenbewerber weitergereicht werden. Das betrifft insbesondere die Ausgestaltung einer Zusammenarbeit in einer derartigen elterlichen Konstellation, die in Ausmaß und Intensität ein pflegeelterliches Angebot überfordert (vgl. Wolf 2014: 74). Diesem Umstand geschuldet erscheint es unklar, in welcher Gewichtung die erzieherische Kompetenz als Einschätzungskriterium wichtig ist gegenüber der Kompetenz, mit leiblichen Eltern als schwierigem Klientel im Pflegeprozess rechtskonform umzugehen.

Gleichwohl sind beide Kompetenzen für die Aufnahme eines Pflegekindes bedeutsame Voraussetzungen. Es ist unbestimmt, welchen Stellenwert derartige erzieherische Kompetenzen im Pflegeprozess einnehmen, bzw. wann Pflegepersonen ihre Qualitäten einsetzen sollen. Eine Orientierung an den Fachkräften und ihrer Expertise erscheint dabei nicht geeignet als gelingende Lösung, sondern als Hilfsinstrument in unsicheren Umständen.

4.5 Fazit - Die Pflegefamilie der Vollzeitpflege

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung und die darin sichtbar gewordenen Widersprüche diskutiert. Die Grundlage dieser wissenschaftlichen Ausarbeitung bilden Erstgespräche einer Bewerbung zur Aufnahme eines Pflegekindes in den eigenen Haushalt. Der so initiierte Prozess einer zukünftigen Inpflegenahme beinhaltet nachfolgend eine Eignungs- oder Einschätzungsfeststellung zu einer offiziellen Anerkennung als Pflegestelle. Die Beteiligten stehen sich demnach als für diese Aufgabe definierte Fachkräfte und Bewerbende gegenüber. Es sollte der Frage nachgegangen werden, wie eine gelingende Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren konstruiert, tatsächlich gestaltet und ggfs. verbessert werden könnte. Für derartige Erklärungen sind die gegenseitigen Erwartungen der Gesprächsbeteiligten analysiert worden. Diese unterteilen sich in unterschiedliche Aspekte, die ähnlichen und auch differenten Rahmenbedingungen, den eigenen Erfahrungen und selbst gesetzten und als Absichten ausgegebene Prioritäten der Akteure unterliegen.

So wurden auf Seiten der Bewerbenden neben den Vorstellungen an eine Zusammenarbeit mit dem Pflegekinderdienst sowohl die Erwartungen, die sie diesbezüglich an sich als Person haben, als auch Erwartungen an die Funktion als zukünftige Pflegestelle untersucht. Zusätzlich standen die Ansprüche der Bewerbenden an die Fachkräfte im Fokus. Auf Seiten der Fachkräfte wurden – über die Vorstellungen zu einer Zusammenarbeit hinaus – die Überlegungen ergründet, wie die Mitarbeiterinnen selbst ihre Aufgabe sehen und welche Anforderungen sie an die Interessenten an einem Pflegekind und an zukünftige Pflegepersonen haben.

Vor diesem Hintergrund zeigte sich, dass die Erwartungen aneinander und an die Aufgabe außerordentlich unterschiedlich waren. Zunächst gehen die Bewerber davon aus, dass sie sich in einer akuten Bewerbungssituation befinden. Sie empfehlen sich den Fachkräften mit ihrem Lebensmodell an. Es wird deutlich, dass sie pflegeelterliche Qualitäten, als gelingende Antworten auf Herausforderungen begreifen, die das tägliche Leben an sie stellt.

Im Gegensatz dazu fordern die Fachkräfte nicht nur erzieherische Kompetenzen, um eine gelingende Entwicklung beim Pflegekind zu realisieren. Sie beanspruchen verstärkt darüber hinaus gehende, uneinheitliche und unspezifische Fähigkeiten, wenn sie ein Kind in Vollzeitpflege vermitteln. Diese verdeckt eingeforderten, unspezifischen Eigenschaften scheinen jedoch die größere Herausforderung für die handelnden Akteure in einer Pflegefamilie zu sein, zumindest stellen sie eine wichtige Kompetenz dar. Sie überlagern aber einen fachlich methodischen Einstieg in ein Erstgespräch, das sich in einem wechselseitigen Aushandeln zeigt um gegenseitiges Vertrauen als Grundlage für ein Arbeitsbündnis.

Die so gestellten Anforderungen an Pflegepersonen sind schwer miteinander vereinbar, weil Pflegeeltern einerseits eine Erziehung am Kindeswohl orientiert zu leisten haben und auf der anderen Seite die leiblichen Eltern in einem Maß beteiligen sollen, dass das System Pflegefamilie in seiner Handlungsautonomie auf die Funktion eines Erfüllungsgehilfen reduziert. So fordern die Fachkräfte stabile (pflege-) familiäre Verhältnisse und bieten diesbezügliche Unterstützung an, beschreiben aber gleichzeitig, dass sie an einer Destabilisierung der Pflegestelle beteiligt sein werden, zumindest diese nicht verhindern können. Derartige, als methodische und organisatorische Brüche identifizierte Ambivalenzen in der Zusammenarbeit und im Pflegeprozess, haben im Hinblick auf die Position der in der Verantwortung stehenden Pflegeeltern gravierende Auswirkungen u.a. auf ihre Authentizität und deren Wirkung im erzieherischen Handeln und das Zusammenleben in der Pflegefamilie. Diese Ambivalenzen können das System nachhaltig erschüttern und aus der Balance bringen. Neben dementsprechenden Eingriffen, die u.a. aufgrund der Besonderheiten des national kodifizierten Elternrechts und des hoheitlichen Schutzauftrages durch die staatlichen Instanzen möglich sind, nehmen die Fachkräfte ebenso für sich in Anspruch, dass sie das Familiensystem in seiner Funktionalität bewerten und massiv beeinflussen dürfen. Mit dieser Vorgehensweise greifen sie in die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit von Pflegepersonen ein und können damit die Souveränität des pädagogischen Handelns - als von ihnen selbst definierte und extern von Fachkräften anempfohlene Kernkompetenz einer Familie -

außerstande setzen. Gleichwohl erheben sie die Kompetenz der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit als wichtiges Merkmal im Eignungsprofil für Pflegepersonen.

Darüber hinaus werden erzieherische Qualitäten angesprochen und eingefordert, die eine Pflegestelle zu erbringen hat, diese erreichen aber offenbar ein Maß, das an professionelles, zumindest semiprofessionelles Handeln heranreicht (vgl. Wolf 2014: 74). Derartige Ansprüche betreffen insbesondere den Umgang und die Zusammenarbeit mit den leiblichen Eltern, die aufgrund ihrer Lebenssituation (vgl. Pothmann 2016: 23; Groth/ Glaum 2014: 29), und der Stellung zu den Pflegeeltern eine erhebliche Herausforderung darstellen und damit das Pflegefamiliensystem schnell überfordern können. Im Sinne einer logischen Abschätzung vorhandener Lösungsstrategien für wahrscheinliche Szenarien, die im Pflegeprozess auftreten können, sind die (offenbar bedeutsam behandelten) Angaben pädagogischer Bewertungen kritisch zu sehen. Diese reichen nicht aus, um sich ein umfassendes und realistisches Bild über Herkunftseltern zu machen und um die persönliche Handlungsfähigkeit, deren Grenzen als Pflegestelle und als Pflegeperson abschätzen zu können.

Gleichzeitig bieten die Fachkräfte gehäuft und in einem auffälligen Maß Unterstützung in diffizilen Situationen an (MA Z: „*wir lassen Sie nie allein*“, B#Z. 643). Derartige Umstände kann der Pflegeprozess hervorbringen, so dass davon auszugehen ist, dass den Fachkräften die beschriebenen Ambivalenzen mehr oder weniger bewusst sind. Da sie keine weitere diesbezügliche Abhilfe verbalisieren, kann angenommen werden, dass sie sich nicht oder nur begrenzt in der Lage sehen, diesem sich widersprechenden Angebot wirksam zu entsprechen. Aus der Position der Sachbearbeiterin erscheint ein anderer, wirksamer Beistand für Pflegefamilien, als der, auf die spezielle Kompetenz der eigenen Fachlichkeit hinzuweisen, offenbar nicht möglich.

So hat die vorliegende Untersuchung deutlich gezeigt, dass die Fachkräfte erhebliche Anpassungsleistungen erbringen, um auf der operativen Ebene die veränderten Bedingungen erfüllbar zu halten. Mittels direkter „*Wirk- und Durchsetzungsmechanismen*“ (Scott 2001: 47ff), die verstärkt und appellierend an die Bewerber eingesetzt werden, zeigt sich die Dramatik der bestehenden Unvereinbarkeiten im Pflegearrangement. Mit der gezeigten Vorgehensweise festigen die Fachkräfte jedoch die Ambivalenzen, als dass sie für deren Beseitigung oder Auflösung Sorge tragen. Die beschriebenen Umstände führen nicht dazu, dass sich zwischen den beteiligten Akteuren der untersuchten Erstgespräche eine unbelastete Zusammenarbeit konstruiert.

Es ist zu mutmaßen, dass die Gründe für das augenscheinlich wenig nachvollziehbare Handeln der Mitarbeiterinnen nicht nur in ihrem Aufgabenbereich zu suchen sind, sondern sich außerhalb ihres Gestaltungsrahmens befinden oder den eigenen Kompetenzbereich übersteigen. Daher sollen diese gewandelten Ansprüche an Pflegestellen nun überpersonell diskutiert werden. Im Folgenden sollen diese Annahmen und Gegebenheiten auf ihre Effektivität und Relevanz vor dem Hintergrund der Theorie des Neo-Institutionalismus diskutiert werden.

5. Diskussion der Ergebnisse unter Einbeziehung der Theorie des Neo-Institutionalismus

In diesem Kapitel werden die Angebote und Erwartungen, die die Beteiligten an einem Erstgespräch zur Bewerbung um ein Pflegekind aneinander haben, vor dem Hintergrund einer Organisationstheorie erörtert. Es sollen Veränderungen im Umfeld eines Pflegeprozesses in die Analyse einbezogen werden. Dies beinhaltet gesellschaftliche Umbrüche oder Neuordnungen, die sich aus kollektiven Wandlungsentwicklungen ergeben (vgl. Senge 2006: 48) und sich ggfs. permanent modifizieren. Dabei ist der Fokus ausgerichtet, auf die Suche nach Gründen über das Vorgehen der Fachkräfte, dass partiell wenig nachvollziehbar und kundenunfreundlich erscheint. Das heißt, das Angebot an eine zukünftige Zusammenarbeit steht entweder hinter bedeutsamen Informationen zurück oder wird ambivalent eingebracht.

Bezogen auf die Pflegekinderhilfe kann festgestellt werden, dass sich insbesondere in den letzten Jahrzehnten Veränderungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ergeben haben. Das Aufgabenprofil und die Unterstützungsmöglichkeiten für Pflegefamilien haben sich mit dem gesellschaftlichen Wandel stärker an dem Erhalt der Kernfamilie und an individuellen Lösungswegen orientiert, als in der Zeit zuvor. Pflegefamilien und ihr Auftrag haben sich damit ebenso gewandelt, wie ihre Zusammenarbeit mit den Fachkräften.

In der vorliegenden Untersuchung geben die Fachkräfte unerfüllbare Ansprüche an die Pflegestellenbewerber aus. Sie stellen sich vorerst in Widersprüchlichkeiten dar und zeigen Ambivalenzen auf. Konkret sind dies gesellschaftliche Anforderungen, die die Organisation Jugendamt zu erfüllen hat. Diese haben sich im Laufe der Zeit verändert, werden aber in gleicher Weise weitergereicht an die Institution Pflegestelle, wie es auch schon in den vergangenen Jahrzehnten geschah.

Im Folgenden sollen die theoretischen Grundlagen des Neo-Institutionalismus dargelegt werden. Anschließend soll geprüft werden, ob die beschriebenen Ambivalenzen ihren Ursprung in einem gesamtgesellschaftlichen Wandel haben. Wäre das der Fall, dann könnte anhand der Theorie des Neo-Institutionalismus eine Erklärungsmatrix gegeben werden und damit in sich schlüssig und auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung des Pflegekinderwesens aufgezeigt werden. Im Rahmen dieser Arbeit wird unter diesem Aspekt nur das Erstgespräch als Initiierung eines Arbeitsbündnisses zwischen Pflegefamilie und Mitarbeitern der Pflegekinderhilfe betrachtet. Es ist auch nicht Gegenstand dieser Arbeit, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten sondern lediglich Ansatzpunkte für ein diesbezügliches Vorgehen aufzuzeigen. Überdies könnten dabei Gründe aufgedeckt werden, die bei den Beteiligten ein verbessertes Verständnis füreinander schaffen, das positive Signale für ein zukünftiges Arbeitsbündnis bietet.

5.1 Der theoretische Ansatz des Neo-Institutionalismus

Die Arbeit in Organisationen ist nicht isoliert als individuelle Aufgabe von Fachkräften zu sehen, als deren sachliche Dienstleistung des Staates am Bürger, die vor dem Hintergrund rationaler Gesetze erfolgt. Die Handlungen sind eingebettet in sie umgebende Bedingungen, die die Absichten, Aktionen und Tätigkeiten der Akteure gegenseitig beeinflussen. Die Aufgabe und eine daraus entstehende Funktion (hier: für die Mitarbeiter in Pflegekinderdiensten) wird

damit geleitet durch ihr „*Umfeld, durch eine institutionelle Gebundenheit organisationalen Handelns, der Einfluss von Kultur und Werten auf Organisationen, sowie .. die Bedeutung von Organisationen für die moderne westliche Gesellschaft*“ (Senge/ Hellmann 2004: 8). Das heißt es besteht eine „*institutionelle, multikausale und multikontextuelle Einbettung von Organisationen in die Gesellschaft*“ (ebd.).⁵⁹

Der Neo-Institutionalismus ist ein Erklärungsansatz um derartige Handlungsweisen von Organisationen und ihren normativen Bezug zu gesellschaftlichen Erwartungen, Strömungen oder Leitbildern sowie ihre weiteren „*komplexen und kontextuellen gesellschaftlichen Zusammenhänge*“ zu beschreiben (Senge/Hellmann 2006: 11; vgl. Klatetzki 2010: 48; Klatetzki 2006). Die vielfältigen Wechselwirkungen, die zusätzlich verschiedene Ebenen⁶⁰ betreffen können, erschweren jedoch eine eindeutige Definition. Für das theoretische Konstrukt wird aber gleichsam angenommen, dass eine Organisation ein soziales Gebilde aus gleichen Handlungen darstellt, die regelgeleitet und zielorientiert erfolgen (vgl. Senge 2006: 39). Diese Handlungen weisen Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit anderen Organisationen auf. Sie treten miteinander in Kontakt, interagieren, gleichen sich aber auch an. Dazu sind Merkmale wie idealtypisch, Effizienz und Rationalität gegenüber dem Umfeld entscheidend für die Ausbildung der Organisation und deren Gestaltung. Ihr Ziel ist nicht an ökonomischer Effizienz ausgerichtet, sondern erhält seine Legitimität durch die Umwelt.

Darüber hinaus verändern sich Organisationen ggfs., wenn sie sich nicht mehr dem Zweck ihrer Zielsetzung unterstellen oder sich die Zielsetzung wandelt (vgl. Walgenbach 2002: 160). Das heißt ebenso, dass Veränderungen erforderlich sind, wenn keine Passung besteht zwischen Handlungen und Absichten auf der einen und den Zielvorstellungen auf der andere Seite. Ebenso sind Veränderungen angezeigt, wenn die Zielbestimmung nicht mehr verfolgt wird. Die entsprechenden Handlungen erfüllen dann nicht mehr ihren Sinn. So wird ihr Vorhandensein nutzlos und überflüssig.

Zentrales Merkmal im Neo-Institutionalismus ist der Begriff der „*Institution*“ (Senge 2004: 35)⁶¹. Dieser wird im Fachdiskurs ebenfalls nicht eindeutig festgelegt. Dabei wird gemeinsam davon ausgegangen, dass Erwartungen und Vorstellungen der Umwelt eine Organisation formen und gestalten und so ihr Überleben sichern. Das heißt, bestehende gesellschaftliche Normen werden auf Grund ihrer Akzeptanz und ihrer Sinnhaftigkeit umgesetzt in Regeln (z.B.

⁵⁹ Verstärkt seit Mitte des letzten Jahrhunderts wird zu bürokratischen Organisation geforscht (so genannter „old institutionalism: u.a. A. Stinchcombe, M. Blau, P. Selznick, R. Merton in Senge/ Hellmann 2006: 8). Max Weber beschreibt 1972 „*idealtypisch bürokratische Organisationen*“ und ordnet sie nach wissenschaftlichen Kriterien (Weber 1972: 122ff, 833 ff). Dabei ging es ihm nicht um Themen, die heute die Organisationssoziologie beschäftigen wie bspw. effizientes ökonomisches Handeln. Er stellte vielmehr erste zentrale Kategorien auf, die sich mit menschlichem Handeln im Kontext von Macht und Kontrolle (Legitimität?) beschäftigten (vgl. Senge/ Hellmann 2006: 9). Ausschlaggebend für seine Überlegungen war die Theorie T. Parsons, die besagt, dass Abläufe und Handeln in Organisationen abhängig sind, von den zu erfüllenden Aufgaben und den sie umgebenden Bedingungen außerhalb des organisationalen Gefüges (vgl. T. Parsons, 1956: 66f).

⁶⁰ Dies können bspw. Kulturen, Strukturen oder auch Routinen sein, die die Legitimität herstellen (vgl. Scott, 2001: 47ff)

⁶¹ Die theoretische Debatte wurde verstärkt geführt in den 1990er Jahren. Maßgeblich wurden die Dimensionalen Merkmale von Luhmann beschrieben (Luhmann, 1996:111ff)

Gesetze) und in der Folge in strukturiertes Handeln in Organisationen übernommen (vgl. Walgenbach 2001: 323; vgl. Scott/Meyer 1994: 3). Diese Regeln werden bestimmt durch einen „kollektiven Glauben“, da ihre Wirksamkeit und Objektivität nicht nachprüfbar ist (Walgenbach 2001: 325). Kommen Organisationen diesen Vorstellungen nicht nach, so wird dies sanktioniert und tendenziell nicht anerkannt. Das bedeutet, dass die Handlungen an einer Akzeptanz der Erwartungen des Umfeldes ausgerichtet sind und weniger an der tatsächlichen Leistung. Die Handlungen bedienen somit verstärkt die Organisationsumwelt und haben weniger die Organisationsgestaltung im Blick (vgl. Meyer/ Rowan 1991: 341 u 344). Auf Grund dieser beschriebenen Abhängigkeit ist ihr Überleben an das Einhalten der Erwartungen gebunden. Das heißt, dass Organisationen und ihr Handeln nicht als voneinander unabhängige Systeme gesehen werden, sondern Verbindungen und Zusammenhänge bestehen mit gesellschaftlichen Ansprüchen. Organisationen reagieren darauf, damit ihre Existenz gesichert bleibt. Das heißt, dass das Angebot der Pflegekinderhilfe gesellschaftlichen Erwartungen sowie politischen Erfordernissen entspricht. Verändern sich einzelne Phänomene, sind der Auftrag und der Handlungsvollzug in der Vollzeitpflege anzupassen.

Dem Begriff der Institution werden nach aktuellem Wissensstand drei Merkmale zugeordnet. Nur wenn alle drei gegeben sind, kann von einer Institution gesprochen werden. Dies ist die Dauerhaftigkeit einer Regel, ihre Verbindlichkeit und ihre Maßgeblichkeit (vgl. Senge: 2004: 42). Die Dauerhaftigkeit beschreibt eine zeitliche Perspektive, die einem Handeln zugrunde liegt. Das heißt, es erfolgt gleichsam oder auch regelmäßig in einem bestimmbareren Zeitraum (vgl. Scott, 2001: 48; Tolbert/ Zucker 1996: 180ff). Eine Verbindlichkeit wird angenommen, wenn das Handeln selbst bei Fehlern nicht in Frage gestellt wird, sondern einer Ausrichtung folgt (vgl. Senge 2006: 43ff). Für die Maßgeblichkeit kann gesagt werden, dass Handlungen einer Leitlinie oder einer Richtschnur folgen, also eine sachliche Perspektive aufweisen (ebd. 45).

Darüber hinaus bestehen nun verschiedene Möglichkeiten, wie die Akteure Veränderungen gesellschaftlicher Werte oder Strömungen begegnen und Antworten finden. Denn es ist angezeigt, dass Prozesse des Angleichens erfolgen, um weiterhin eine Daseinsberechtigung zu haben und eine Rechtfertigung des Bestehens. Das heißt es besteht ein Wechselverhältnis, das einem Austausch gleichkommt.

Neben den begrifflichen Klärungen sind zwei perspektivische Sichtweisen für die Beschreibung der Vergleichbarkeit von Organisationen und deren Wandel wichtig: Dies sind mikro- und makroinstitutionalistische Ansätze. Während auf der Mikroebene Organisationen und Institutionen zusammen betrachtet werden, betont die Makroebene den Einfluss der Umwelt auf die Organisation und ihre Legitimität. Beide theoretische Konstrukte sind für die vorliegende Untersuchung von Bedeutung. Während die vorbereitenden und analytischen Ergebnisse sich eher mit dem Mikroansatz beschäftigen, bemühen sich die daraus folgenden Resultate um eine Erklärung aus der Makroperspektive.

Mikroinstitutionalistische Erwägungen gehen davon aus, dass Organisationen selbst Institutionen sind. Mit ihren strukturierten Handlungen stehen sie in Wechselwirkung zu ihrer Umwelt und beeinflussen sich gegenseitig. Das heißt sie richten ihr Handeln verstärkt an

individuellen Zielen aus. Die Legitimität erhalten sie wiederum durch ihr Umfeld. Ein Vertreter dieses theoretischen Konstruktes ist Scott. Sein Institutionenmodell beschreibt dazu drei Formen, wie Veränderungen erwidert werden können. Er unterscheidet dabei zwischen „*Wirk- und Durchsetzungsmechanismen*“ (Scott 2001: 47ff):

Beim *regulativen* Modell handelt es sich um Gesetze oder festgelegte Regeln, deren Einhalten darauf abzielt, ungewünschte Folgen zu umgehen. Vor diesem Hintergrund heißt das, dass die Adressaten ein Handeln favorisieren, damit bestimmte Wirkmechanismen nicht eintreten (vgl. Scott 2001: 51ff).

Die *normative* Institution zeigt sich vor dem Hintergrund der Werte und Normen einer Gesellschaft. Das bedeutet, dass der Akteur seine Handlungen vorab bewertet, um sie dann vor dem Hintergrund einer moralischen Kontrollinstanz auszuführen. Der Wirkmechanismus ist somit normativ (vgl. Scott 2001: 54ff).

Das dritte Institutionenmodell bezieht sich auf einen *kognitiven* Modus. Es handelt sich um eine Art „*Selbstverständlichkeit*“ über Konzepte von Wirklichkeit und Handlungen (Scott 2001: 57ff). Diese werden nicht hinterfragt, sondern sind „*routinemäßig, quasi automatisch*“ vorhanden (Senge 2006: 39). Sie werden als unbewusste Institutionen bezeichnet.

In der vorliegenden Untersuchung sind alle Modelle von den Mitarbeiterinnen angewendet worden. Insbesondere sind regulative Durchsetzungsmechanismen bemüht worden, was für einen starken und nicht aushandelbaren Anspruch an bestehende Abläufe spricht.

Neben dieser mikroinstitutionalistischen Sichtweise eignet sich des Weiteren für die Erklärung von Handlungsweisen der Jugendämter und für die generelle Aufgabenstellung von Pflegefamilien eine Betrachtungsweise aus der Makroebene.

DiMaggio und Powell gehören zu den Vertretern, die den Institutionenbegriff vor dem Hintergrund von makroinstitutionalistischen Ansätzen begreifen (vgl. Klatetzki 2006: 57). Sie nutzen dabei die Begrifflichkeiten von Walgenbach. Dieser beschreibt den Prozess der Strukturangleichung von Organisationen, die von ähnlichen Umweltbedingungen umgeben sind, als *Isomorphie* (Walgenbach: 2001: 334): Auch DiMaggio und Powell haben drei Kategorien vorgesehen:

Die *koerzitive Isomorphie* beschreibt das Vorgehen als Übernahme von Strukturen vor dem Hintergrund von veränderten Umwelten, weil Abhängigkeiten bestehen. Diese werden eher als Zwang verstanden und basieren nicht auf Einsicht (DiMaggio/ Powell 1983: 150ff).

Die *mimetische Isomorphie* begreift ihren Antrieb darin, dass ein in Aussicht gestellter Erfolg (in vergleichbaren Organisationen) so attraktiv erscheint, dass umfassende Handlungen und Abläufe kopiert werden (Walgenbach, 2002: 161).

Bei der *normativen Isomorphie* besteht die Annahme, dass vergleichbare Sozialisationen vergleichbare Lösungsstrategien beinhalten. Ihre Übernahme erscheint vor dem Hintergrund von Ähnlichkeiten in Bildungsprozessen eine vergleichbare Sinnhaftigkeit zu erzeugen (DiMaggio/ Powell 1983: 150ff).

Beiden Theorieansätzen ist gemeinsam, dass sie die Wechselwirkungen der sozialen Gebilde miteinander und zueinander beschreiben, gleichzeitig aber andere Schwerpunkte auf der Ebene der Betrachtung aufweisen. Während Scott den Blick auf die individuelle Ebene lenkt, bewegen sich DiMaggio und Powell auf der (Makro-) Ebene zwischen den Organisationen

Allen ist gemeinsam, dass sie einen regelhaften Charakter aufweisen und oftmals unbewusst wirken. An Scotts Modell wird bemängelt, dass die drei Institutions-Kategorien auf einer gleichen Stufe stehend betrachtet werden. Nach jüngerer Ansicht wird das kognitive Modell als den beiden anderen überstehend angesehen. Danach sind sie nicht gleichgestellt, sondern als eine Art Vorstufe der Wahrnehmung von Wirklichkeit zu sehen, weil aus ihrer Perspektive erst alle anderen Wahrnehmungen erfolgen (vgl. Senge 2006: 41). In der vorliegenden Untersuchung ist diese Kritik aufgenommen worden und eine Hervorhebung der kognitiven Merkmale gegenüber den anderen erfolgt.

Im sich anschließenden Kapitel und Schlussteil der Dissertation werden die Ergebnisse der empirischen Erhebung vor dem Hintergrund der Theorie des Neo-Institutionalismus aufgeführt und umfassend diskutiert. Es handelt sich bei der entsprechenden Ausarbeitung nicht um Lösungsansätze für die freigelegten Ambivalenzen, die eine Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften der Pflegekinderhilfe und Pflegestellenbewerbern belasten. Es geht verstärkt um Erklärungsversuche, die das Eingehen eines Arbeitsbündnisses zwischen den Gesprächsbeteiligten erschweren oder behindern. Der zu erörternde Fokus liegt demnach auf möglichen Gründen für ein Vorgehen der Fachkräfte. Dieses erschließt sich vordergründig wenig als Beratungsaufgabe in der Sozialen Arbeit vor dem Hintergrund fachlichen und methodischen Handelns, sondern illustriert sich in gesteigertem Maße unqualifiziert und rational nicht nachvollziehbar.

6. Diskussion der Ambivalenzen vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Wandels

Auf Grund des gesellschaftlichen Wandels haben sich die Aufgaben und auch ihre Prioritätensetzung in der Pflegekinderhilfe verändert. Bspw. stellen sich die Ansprüche an erzieherische Fähigkeiten, über die Pflegepersonen verfügen sollen, umfangreicher dar als noch vor Jahrzehnten. Zudem war eine Zusammenarbeit mit den Geburtse Eltern bis weit in das 20. Jahrhundert nicht vorgesehen. Gleichzeitig sind die bestehenden Beschreibungen der Pflegefamilie bis heute unscharf, aber auch in ständiger Veränderung darüber, wie eine (Pflege-) Familie aussehen soll, was sie charakterisiert, welche Aufgaben, welche Rollen vergeben werden (siehe Kapitel 1.3.2). Die Forschung oder ein öffentlicher Diskurs haben bisher zu wenig an einem Beitrag zur Weiterentwicklung mitgearbeitet (siehe Kapitel 1.3.3).

Angesichts dessen können Widersprüche für derartige Ausprägungen entstehen, wenn die sich wandelnden und als Norm festgelegten Lebensweisen nicht mit den sie umgebenden Umwelten harmonieren. Ihre Auswirkungen treten verstärkt auf der operativen Ebene hervor. Ist dies der Fall, bestehen verschiedene Möglichkeiten der Veränderung. Diese richten sich daran aus, dass sich eine Sinnhaftigkeit aus den zu verändernden Handlungen ergibt (siehe Kapitel 5). Zudem kann sich jedoch für die Akteure der operativen Ebene oder indirekt

Beteiligte anderer Ebenen,⁶² ein diesbezüglicher Sinngehalt anders darstellen und andere Prioritäten aufweisen.

Die in der Untersuchung freigelegten Ambivalenzen zeigen auf, dass sich einerseits die Anforderungen an den Pflegeauftrag gewandelt haben und andererseits dass diese veränderten Ansprüche offenbar in der Praxis noch nicht zufriedenstellend gelöst wurden. Deren Auftreten hat Auswirkungen auch auf die Herstellung eines gemeinsamen Arbeitsbündnisses in einem ersten Gespräch zur Aufnahme eines Pflegekindes. Das Beispiel der Bedeutung einer leiblichen Elternschaft während der Hilfemaßnahme verdeutlicht diesen Wandel. Die vormals anerkannte „*verwirkte Elternschaft*“ (Faltermeier 2001) bei abgebenden Herkunftseltern hat sich in ein aktuell starkes Elternkonzept mit unterstützenden Maßnahmen für diese Eltern verändert. Diese Ausprägung hat ihre Entsprechung in den Pflegekinderdiensten noch nicht gefunden, wenn es um den Umgang der Fachkräfte mit und um deren Auftrag an Pflegefamilien geht. Es fehlt offenbar an einer Orientierung, die sich auf das Herstellen eines gemeinsamen Arbeitsbündnisses zwischen den Gesprächsbeteiligten auswirkt.

Zusätzlich steht den Fachkräften noch kein ausreichendes Konzept zur Verfügung, das ihnen als Instrument dient, eine gelingende Zusammenarbeit auf der Elternebene im Pflegearrangement zu organisieren. Auch dieser Umstand belastet den angemessenen Zugang zwischen den Gesprächsbeteiligten im Bewerbungsgespräch. Denn ein Austausch über erzieherische Qualitäten oder über die Kompetenzen der Bewerber steht für die Fachkräfte nicht im Fokus des Treffens. Dies müssen die Interessenten um ein Pflegekind als Zurückweisung empfinden. So ist es offenbar nur für die Bewerber bedeutsam, ihre Fähigkeiten gezielt darzustellen.

Die Erwartungen an das Bewerbungsgespräch als Pflegestelle sind somit unterschiedlich. Denn für die Fachkräfte scheint es vorrangig wichtig zu sein, verstärkt Informationen (über Herkunftseltern und deren Auftreten im Pflegeprozess) auszugeben und sich in der Folge deutlich als Krisenmanager einer Inpflegenahme zur Verfügung zu stellen. Ein derartiges Angebot legt die aktuellen Ambivalenzen jedoch nicht nur frei, sondern unterstützt deren Erhalt mit seinen bestehenden Ablaufmustern, die in der Praxis gelingende Unterbringungen aber erschweren. In der Folge behindert ein derartiges Vorgehen neue Handlungsverfahren

⁶² Der Vollständigkeit halber seien die weiteren und einflussnehmenden Ebenen benannt. Dies sind, neben der Handlungsebene, die legislative, die judikative, die kommunale und die Fachebene. Derartige Bereiche sorgen für wichtige Rahmenbedingungen und können notwendige Veränderungen steuern. Darüber hinaus erzeugen ihre Durchsetzungsmechanismen bei den Beteiligten eine starke Wirkung (DiMaggio/Powell 1983: 150ff). Im internationalen Raum haben sie schon positive Veränderungen befördert, das heißt auf Standards basierende und vorbereitende Handlungskonzepte zwischen den Fachkräften und Pflegepersonen installiert (vgl. u.a. Diouani-Streek 2015; Sinclair et al. 2006).

Des Weiteren sei die kommunale Ebene mit ihrem autonomen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum genannt. Die vorhandene Vielfalt der örtlichen Vorgehensweisen hat einen Bedarf zur Harmonisierung derartiger Konzeptionen entstehen lassen (vgl. Erzberger 2016: 31; Pothmann 2016: 18f). Über diese Konzepte hinaus bestehen auch unterschiedliche Rahmenbedingungen bspw. für die Personalausstattung, die eine Vergleichbarkeit zusätzlich erschweren (vgl. Helming et al. 2011: 115; Scheuerer-Englisch 2016: 238f).

und ein angemessenes aufeinander Zugehen zwecks Bildung und Erhalt eines funktionsfähigen Arbeitsbündnisses.

Im Einzelnen kann davon ausgegangen werden, dass sich die Fachkräfte der ungenügenden Bedingungen bewusst sind. Das heißt, dass ihnen bekannt ist, dass eine Pflegestelle neben der ihnen übertragenen Erziehungsverantwortung und Betreuung für ein Pflegekind mit Instabilitäten zu rechnen hat, die von außen gesetzt werden und sich der pflegefamiliären Steuerung und Gestaltung entziehen. Die Fachkräfte geben an die Bewerbenden aus, dass die Anerkennung und Rücksichtnahme auf ein in sich geschlossenes und funktionsfähiges System Pflegefamilie nicht besteht, wenn diesem familiären Gebilde Ansprüche von leiblichen Eltern für sich und ihre Familie gegenüber stehen. Diese Akzeptanz wird eingefordert, obwohl anerkannt ist, dass derartige Wünsche destabilisierend wirken (können) und in der Folge dem Pflegekind auch schaden (können).

An dieser Stelle treten u.a. die Auswirkungen des Forschungsdesiderates im Bereich Pflegekinderhilfe deutlich und sichtbar hervor. Sie zeigen auf, wo forschungsbasierte Konzepte oder übergeordnete Standards in der Praxis fehlen und ihr Einsatz erforderlich wäre (vgl. u.a. Ziegler/ Macsenaere 2016: 73; Blandow 2004a; Wiesner 2004). Die Beteiligten erhielten Orientierungsmöglichkeiten und könnten ihren jeweiligen Auftrag an diesbezüglichen Programmen ausrichten. In der Folge wäre eine Hinwendung zu Instrumenten für ein Erstgespräch möglich, nämlich das Anbieten und anschließende Aushandeln eines zukünftigen Arbeitskontraktes zwischen den Fachkräften und den potentiellen Pflegepersonen.

Die unzureichenden Anpassungsleistungen zeigen sich ebenso auf der Ebene des Fachdiskurses. So haben sich die gesellschaftlichen Zuschreibungen für Pflegepersonenseit Jahrzehnten nur wenig verändert. Sie werden den aktuellen Aufgaben, die Pflegeeltern und Pflegefamilien leisten, nicht mehr gerecht. Im weiteren Handeln verhindern sie, dass ein gemeinsames Agieren „auf Augenhöhe“ generiert wird. Entsprechende Auswirkungen zeigen sich darin, dass zwar über Pflegeeltern vielfältige Überlegungen und Ideen zu Merkmalen und Profilen bestehen und dass Konzepte vorhanden sind, die über die Wahrnehmung von Anforderungen im Pflegesetting berichten (vgl. Erzberger 2016: 29). Diese sind jedoch einerseits nicht einheitlich. Aber vor allem schreiben sie den Akteuren Motive zu, die verstärkt defizitorientiert ausgerichtet sind. Sie betrachten die Beteiligten als fehlerhaft und mit einem Makel behaftet (vgl. Wolf 2015: 200; Blandow 2004: 130f; Erzberger 2003: 152). Bestenfalls werden sie als neutral oder als anders eingeordnet (vgl. Gehres 2016; Blandow 2004; 132). Auch diese Haltung begründet sich überwiegend in länger zurückliegenden Untersuchungen an Pflegeeltern, die einer damaligen gesellschaftlichen Akzeptanz unterlagen und deren Sichtweise auf Grund der seinerzeitig gültigen Normen passend war (vgl. Kaiser 1995: 68; Dührssen 1964: 52). Besagte Zuschreibungen definieren heutige Pflegepersonen nicht mehr oder zu wenig und unterstützen damit die Fachkräfte nicht darin, ein einvernehmliches und partnerschaftliches Arbeiten anzubieten.

Vielmehr bieten die Fachkräfte sich in der vorliegenden Untersuchung als Lotsen in auch für sie selbst unsicherem Gelände an und offerieren in übersteigerter Form Hilfeangebote an

Pflegepersonen. Damit zeigen sie deutlich, dass ihr Zutrauen in die Arbeit der Pflegepersonen nur gering ist, denn sie wissen vermutlich um die Unvereinbarkeit der an sie gestellten Ansprüche. Gleichzeitig erwarten die Fachkräfte eine hohe Akzeptanz bei den Bewerbenden für bestehende Handlungsabläufe, die Verantwortlichkeiten in einer untragbaren Weise einfordert. Dieses Einmischen ist als Appell zu verstehen und deutet darauf hin, dass das Gelingen einer Inpflegenahme den Pflegepersonen überantwortet wird, weniger den leiblichen Eltern oder anderen Beteiligten. In der Folge führen diese Handlungsabsichten dazu, dass der angehende Arbeitskontrakt zwischen den Pflegestellenbewerbern und den Fachkräften sich distanziert gestaltet. Dies betrifft auch die Pflegepersonen, denen neben der negativen Zuschreibung ein geringer (Mit-) Gestaltungsanteil eingeräumt wird. Angesichts eines derartigen Angebots, ist nicht davon auszugehen, dass sich Pflegestellenbewerber auf ein auf Vertrauen basiertes Arbeitsverhältnis einrichten können.

Im internationalen Raum hat sich die Forschung im Bereich der Pflegekinderhilfe stärker verankert (siehe Kapitel 1.3.2). Sie hat sich den Pflegeeltern als wichtige Beteiligte der Jugendhilfemaßnahme zugewandt und anerkannt, dass diese im Pflegearrangement Aufgaben auf verschiedenen Ebenen bedienen und dass ihre Stärkung das Gelingen einer Pflegestellenunterbringung erhöht (vgl. u.a. Rubin 2007 in Chamberlain et al. 2008; Fisher et al. 2005: 65). Dabei ist ebenso die Eingangsberatung zwischen Fachkräften und Bewerbenden als für den zukünftigen Pflegeprozess bedeutsam definiert worden.

Unter diesen Umständen hat sich die Aufmerksamkeit und Unterstützung für diesen Personenkreis verstärkt. So sind auf Grund derartiger Forschungsergebnisse verschiedenste Vorschläge zur praktischen Gestaltung entstanden. Diese sind differenzierter und gehen mehr auf die ausführenden Personen in der Pflegefamilie ein als frühere Untersuchungen dies aufzeigten. Sie beziehen dabei z.B. individuelle Ansichten und Wünsche von Pflegeeltern über ihre persönliche Aufgabe im Pflegeprozess ein (vgl. u.a. Sinclair et al. 2006: 155ff) und damit weniger die Motivsuche und der kritisch-skeptische Blick auf die Person, die anerkannte Pflegestelle werden möchte.

Angesichts dessen kann konstatiert werden, dass der nationale Fachdiskurs für den Bereich der Zusammenarbeit mit Pflegefamilien nur wenig Impulse für neue Entwicklungen und diesbezügliche Prozesse initiiert hat. Es liegen vereinzelt Konzepte vor, die ausdrücklich als Anregungen zur Weiterentwicklung verstanden werden sollen (vgl. Wolf 2016: 208; Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie 2016: 0-2). Belastbare Aussagen zu Pflegepersonen und Unterstützungsmodalitäten für diesen Personenkreis sind in aktuellen Untersuchungen zwar hilfreich, behandeln die Zusammenarbeit von Fachkräften und Pflegeeltern aber nur am Rande (vgl. Wolf 2015; Diouani-Streek 2015). Deren Aussagen sind unter diesen Umständen zu geringwertig, als dass sie den besonderen Charakter von Pflegestellen im Pflegesetting nachhaltig erfassen könnten.

So trägt die Ausrichtung der Fachkräfte, die sich u.a. an der nationalen Forschung orientiert (an tendenziell problematischen Motivationen von Pflegepersonen), dazu bei, angehende Pflegeeltern weniger als Partner während eines Pflegeprozesses zu begreifen, sondern als mangelhafte und zu unterstützende Ausführungsobjekte.

In Anbetracht dessen ist es nachzuvollziehen, dass die Fachkräfte in der vorliegenden Untersuchung sich als eine (offenbar als notwendig angesehene) Orientierungsmöglichkeit anbieten, denn andere Leitlinien sind nicht vorhanden oder erscheinen ihnen ungeeignet.

Unabhängig von der Rollenklärung sind weitere, die Gesprächsbeteiligten umgebende Rahmenbedingungen wichtig um das Vorgehen und ein zukünftig gemeinsame Arbeitsbündnis auszuhandeln. Im günstigen Fall steht ein diesbezüglicher Austausch und Abgleich in ständiger Verbindung zur Verfügung (vgl. Senge 2004: 8). Gleichzeitig ist die Begegnungsebene besonders sensibel für Veränderungsbedarfe.

So ist angesichts vorliegender Ergebnisse davon auszugehen, dass die Fachkräfte um die freigelegten Ambivalenzen wissen. Die sind

- die Forderung nach stabilen familiären Verhältnissen bei gleichzeitigem Eintreten für destabilisierende Faktoren
- die Forderung nach einem funktionierenden Handlungssystem bei gleichzeitiger Einschränkung derartiger Fertigkeiten
- die Forderung nach souveräner Handlungsfähigkeit, die sich einer ständigen Kontrolle zu unterwerfen hat
- die (vermeintliche) Forderung nach erzieherischen Kompetenzen, die sich als Handeln auf hohem, fachlichem Niveau darstellt.

Offenbar sehen die Fachkräfte ihren Gestaltungsspielraum, was die Ambivalenzen betrifft, nur in begrenztem Maß, da ihre Absichten sonst unverständlich bleiben. So zeigen sich die Unvereinbarkeiten u.a. in der Einforderung eines ethisch hochstehenden Familienbildes, das in dieser Ausprägung gesellschaftlich nicht mehr vorhanden ist. Einen Sinn erhält dieses Einfordern, wenn davon ausgegangen wird, dass derartige Familienbilder ein Synonym für Stabilität und eindeutige Rollenzuweisungen darstellen, die wiederum anerkannten Bildern aus vergangenen Zeiten folgen. Das heißt, dass zwar besagte Eigenschaften (bspw. familiäre Stabilität) zentrale Bedeutung als Merkmal eines Anforderungsprofils hatten (und haben), aber die aktuellen Herausforderungen dieses Kriterium überstrapazieren. So wird weiterhin auf ehemals akzeptierte Lösungen gesetzt und diese verstärkt angemahnt oder auch eine (Schein-) Stabilität an der eigenen Fachlichkeit ausgerichtet.

Für diesen Sachverhalt kann festgehalten werden, je weniger die derzeitigen Bedingungen kompatibel mit praktischen Handlungsabläufen sind, desto notwendiger sind ihre Anpassungen an veränderte Umwelten und desto stärker werden sie daher von den Fachkräften eingefordert. Diesbezüglich lässt sich ein einheitliches und stark einmahnendes Vorgehen in den untersuchten Gesprächen nachweisen. Gleichwohl soll damit nicht gesagt werden, dass ein entsprechendes Einfordern bei den Pflegepersonen eine Lösung für die Anpassungsleistung begünstigt. Vielmehr soll die Logik für derartiges Handeln ergründet und eine Erklärung gefunden werden.

Unbeachtet dieser zum Teil schwierigen Bedingungen messen die Fachkräfte im untersuchten Forschungsprojekt Pflegepersonen verstärkt an den Anforderungen, die zu leisten sind. Sie orientieren sich dabei weniger am Angebot, an den persönlichen Qualitäten und

Kompetenzen, die Pflegeeltern offerieren. Dabei liegt gerade darin die Chance eines ersten Gesprächs, eines ersten Zusammentreffens, nämlich eine als offen anzusehende Ausrichtung und Ausgestaltung vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Ziels.

Zudem scheint für die Fachkräfte die Leistungsbereitschaft der Bewerber weniger wichtig, als die Aufforderung, sich den gegebenen (unzureichenden) Rahmenbedingungen zu unterwerfen. Das Interesse an diesen aktiven Eigenschaften scheint für sie nachrangig gegenüber der Aufmerksamkeit, die den Hilfeempfängern zukommt. Eine Erklärung lässt sich darin finden, wenn angenommen wird, dass die Fachkräfte sich vorrangig an den leiblichen Eltern und am Bedarf des Pflegekindes ausrichten.

Nun kann eingewendet werden, dass der Blick auf die Herkunftsfamilie und ihre Mitglieder dem Leistungsangebot der Jugendhilfe nachkommt und die normative Ebene keine Wahlmöglichkeiten zugesteht (siehe Kapitel 1.1.3). Gleichwohl ist anzumerken, dass die herausgestellten Unzulänglichkeiten für Pflegestellen als Familie ebenso bestehen und gesetzlich verankert sind. Für ihre Bedarfe als Pflegefamilie fehlen aber derartige Bemühungen und ein gleiches engagiertes Eintreten durch die handelnden Fachkräfte.⁶³ So könnte ein weiterer Grund für das Handeln der Fachkräfte darin liegen, dass die beständige öffentliche Diskussion um Kindeswohlgefährdung die Jugendämter übermäßig auf Sicherheitsaspekte in der konkreten Lebenssituation des Kindes blicken lässt. Ein ausgewogener Umgang mit diesen nebeneinanderliegenden Aufgaben findet bislang nicht statt.

Eine andere Überlegung könnte sich darin begründen, dass Pflegepersonen - gegenüber den weiteren Akteuren im Pflegeprozess - eher zugetraut wird, Kompromisse einzugehen und gute Lösungen zu finden. Eine derartige Vorstellung bedeutet jedoch, dass eine vermeintliche Stärke sich im Verlauf zu einer Schwäche umgewandelt hat, denn das Ausmaß der inzwischen zu vielen Einflussmöglichkeiten auf eine Pflegefamilie führt nicht zu einem kompakten, widerstandsfähigen Handeln, das anhaltend strapazierfähig ist.

So kann festgestellt werden, dass sich in der vorliegenden Untersuchung eine Handlungsweise der Fachkräfte, die die Widersprüche nicht nur aufnimmt, sondern sie anspricht und ggfs. Lösungen diskutiert, (noch) nicht zu erkennen ist. Vielmehr haben sich die Fachkräfte in ehemals bewährtem Handlungspragmatismus eingerichtet. Sie integrieren diese in neue Anforderungen, ohne sie an die Belastungen anzupassen, die daraus für die Pflegefamilien und damit auch für das Pflegekind entstehen.

Die notwendigen Veränderungen benötigen offenbar weitere Impulse von außen. Derartig, an die realen Anforderungen angepasste Handlungen, entziehen sich dem direkten Einfluss der Akteure. Angesichts der sich wandelnden Umwelтанforderungen sind Strukturangleichungen in Organisationen erforderlich, die die Pflegkinderdienste umgeben wie bspw. Jugendamt, Gericht oder Schule.

⁶³ Verschiedene Länder haben diese Mängel auch gesetzlich besser konzipiert, in dem sie bspw. den Zeitpunkt der Rückführung konkret festgelegt und definiert haben oder die Entscheidungskompetenzen für Pflegepersonen in Verbindung mit denen der leiblichen Eltern eindeutiger geregelt haben (vgl. u.a. Küfner 2009).

Damit zeigt sich ein Erstgespräch, wie sich die Beratung von Pflegestellenbewerbenden vor schwierigem Hintergrund darstellt. Die Fachkräfte verlieren sich in dem Bemühen, die Pflegekinderhilfe und ihre Widersprüche zu erklären. Sie verlieren auch den Blick auf die Kompetenzen der Pflegestellenbewerber, auf die Chancen, die in einem Erstgespräch liegen, nämlich durch einen positiven Zugang zu den Pflegepersonen deren Potenzial zu erschließen und die Grundlage einer gelingenden und pädagogisch förderlichen Zusammenarbeit zu setzen.

Literaturverzeichnis:

Ackermann, Friedhelm (1999): Professionalisierung ohne Profession? Der »wissenschaftlich ausgebildete Praktiker« als Auslaufmodell. In: SozialExtra Nr. 10

Althoff, Monika/ Hilke, Maren (2016): Kinderschutz in der Pflegekinderhilfe. Bedeutung und Herausforderungen für die Fremdpflege und Verwandtenpflege. Münster. Waxmann Verlag

Bayerisches Landesjugendamt (Hrsg) (2003): Wunsch, Angelika: Adoptions- und Pflegekindervermittlung. Eignungsüberprüfung von Bewerbern in der Adoptions- und Pflegekindervermittlung. München. Bayerisches Landesjugendamt

Bayerisches Landesjugendamt (Hrsg) (2003): Parhofer, Sibylle und Reinhardt, Jörg: Adoptions- und Pflegekindervermittlung. Gesprächsleitfaden und Arbeitshilfe für Fachkräfte der Adoptions- und Pflegekindervermittlungsstellen. München. Bayerisches Landesjugendamt

Belardi, Nando/ Akgün, Lale/ Gregor, Brigitte/ Neef, Reinhold/ Pütz, Thomas/ Sonnen, Fritz Rolf (2011): Beratung. Eine sozialpädagogische Einführung. Weinheim und München. Juventa Verlag

Blandow, Jürgen (2001): Pflegefamilie auf dem Weg zur professionellen Familienpflege? - Folgen für Kinder – Auswirkungen auf das Pflegekinderwesen. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg): a.a.O., S. 113 – 125

Blandow, Jürgen (2004): Pflegekinder und ihre Familien. Geschichte, Situation und Perspektiven des Pflegekinderwesens. Weinheim und München. Juventa Verlag

Blandow, Jürgen (2004a): Herkunftsfamilien als Klienten der Sozialen Dienste. Ansätze zur Überwindung eines spannungsgeladenen Verhältnisses. In: Sozialpädagogisches Institut im SOS Kinderdorf e.V. (Hrsg): Herkunftsfamilien in der Kinder- und Jugendhilfe – Perspektiven für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. München. Eigenverlag. Dokumentation 3, S. 8-32

Blandow, Jürgen (1972): Rollendiskrepanzen in der Pflegefamilie. Analyse einer sozialpädagogischen Institution. München. Juventa Verlag

Bonus, Bettina (2006): Mit den Augen eines Kindes sehen lernen. Band I. Zur Entstehung einer Frühtraumatisierung bei Pflege- und Adoptivkindern und den möglichen Folgen. Norderstedt. Books on Demand GmbH.

Brisch, Karl-Heinz (2006): Bindungsstörungen und Trauma. Grundlagen für eine gesunde Bindungsentwicklung. In: Brisch, Karl-Heinz/ Hellbrügge, Theodor (Hrsg): a.a.O., S. 105-135

Brisch, Karl-Heinz/ Hellbrügge, Theodor (Hrsg) (2006): Bindung und Trauma. Risiken und Schutzfaktoren für die Entwicklung von Kindern. Stuttgart. Klett-Cotta-Verlag

Chamberlain, P/ Price, J./ Landverk, J./ Reid, J./ Leve, L./ Laurent, H. (2008): Effects of foster parent training intervention on placement changes of children in foster care. In: Child Maltreatment. 2/2008, P. 64-75

Corbin, Juliet/ Strauss, Anselm (1996): Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Forschung. München. Psychologie-Verlags Union

Danziger, Lotte/Hetzer, Hildegard/ Löw-Beer, Helene (1930): Pflegemutter und Pflegekind. Leipzig. Hirzel

Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. (DIJuF 2015) (Hrsg): Weiterdenken in der Pflegekinderhilfe. Texte von Praktiker/inne/n für Praktiker/innen. Heidelberg. Neumann Druck

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg) (2004): Weiterentwickelte Empfehlungen zur Vollzeitpflege/ Verwandtenpflege. Frankfurt am Main. Eigenverlag

DiMaggio, Paul J./ Powell, Walter W. (1991): Introduction. In: Di Maggio, Paul J./ Powell, Walter W. (Hrsg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago. The University of Chicago Press, S. 1-40

DiMaggio, Paul J./ Powell, Walter W. (4/1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields. In: American Sociological Review 48. S. 147-160

Diouani-Streek; Mériem/ Salgo, Ludwig (2016): Probleme sozialer Elternschaft für Pflegeeltern und Vorschläge zu ihrer rechtliche n Anerkennung. In: Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg): a.a.O. S. 38-66

Diouani-Streek, Mériem (2015): Kontinuität im Kinderschutz – Perspektivplanung für Pflegekinder. Berlin. Verlag des Deutschen Vereins

Diouani-Streek, Mériem (2011): Perspektivplanung von Pflegeverhältnissen (§§ 33, 37 SGB VIII). Online-Studie in deutschen Jugendämtern. In: Zeitschrift für Sozialpädagogik. 2/2011, S. 115-142

Döbel, Heidrun/ Britz, Harald (2016): Qualitätsstandards für die Auswahl und Qualifizierung von Pflegefamilien. In: Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg): a.a.O. S. 152-175

Durkheim, Emile (1999): Die Regeln der soziologischen Methode. Frankfurt am Main. Suhrkamp

Dührssen, Annemarie (1974): Heimkinder und Pflegekinder in ihrer Entwicklung. Eine vergleichende Untersuchung an 150 Kindern in Elternhaus, Heim und Pflegefamilie. Fünfte

Auflage. Göttingen. Verlag für Medizin, Psychologie (Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie. Beiheft, Nr. 1

Dührssen, Annemarie (1964): Heimkinder und Pflegekinder in ihrer Entwicklung. Göttingen. 2. Auflage

Eckert-Schirmer, Jutta (1997): Einbahnstraße Pflegefamilie? Zur (Un-) Bedeutung fachlicher Konzepte in der Pflegekinderarbeit. Arbeitspapier Nr. 23.1 der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Konstanz

Erzberger, Christian (2016): Schritte zur Weiterentwicklung der Pflegekinderhilfe in Niedersachsen. In: Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg): a.a.O. S. 29-37

Eschelbach, Diana (2014): Rechtliche Rahmenbedingungen in der Vollzeitpflege. In: Kuhls, Anke/ Glaum, Joachim/ Schröer, Wolfgang (Hrsg): a.a.O., S. 54-71

Faltermeier, Josef (2014): Herkunftsfamilien sind „Family-Partnership“: Erziehungspartnerschaft als neue Denkfigur. Begründung zwischen Familien und sozialstaatlichen Diensten und Einrichtungen am Beispiel der Fremdunterbringung. In: Kuhls, Anke/ Glaum, Joachim/ Schröer, Wolfgang (Hrsg): a.a.O., S. 123-150

Faltermeier, Josef (2004): Herkunftseltern und Fremdunterbringung. Situation, Erleben, Perspektiven. In: Sozialpädagogisches Institut im SOS Kinderdorf e.V. (Hrsg). Herkunftsfamilien in der Kinder- und Jugendhilfe – Perspektiven für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. München. Dokumentation 3, S. 45-59

Faltermeier, Josef/ Glinka, Heinz-Jürgen/ Schefold, Walter (2003): Herkunftsfamilien. Empirische Befunde und praktische Anregungen rund um die Fremdunterbringung von Kindern. Frankfurt am Main. Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge.

Faltermeier, Josef (2001): Verwirkte Elternschaft? Fremdunterbringung - Herkunftseltern - neue Handlungsansätze. Münster. Votum Verlag

Fegert, Jörg-M. (2001): Die Auswirkungen traumatischer Erfahrungen in der Vorgeschichte von Pflegekindern. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg): a.a.O.

Fieseler, Gerhard/ Hannemann, Anika (2009): Gefährdete Kinder – Staatliches Wächteramt versus Elternautonomie? Zur Umsetzung des Art. 6 Abs. 2 Grundgesetz in der Rechtsprechung und Jugendhilfepraxis. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg): a.a.O., S. 145 – 162

Fisher, Philip/ Stoolmiller, Mike (2008): Intervention effects on foster parents stress: Association with child cortisol level. In: Development d Psychopathology. 20/2008, S. 1003-1021

Fisher, Philip (2005)/ Burraton & Birnen (2005): The early intervention foster care program: permanent placement outcomes from a randomized trial. In: Child Maltreatment. 10/ 2005. S. 61 -71

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbeck bei Hamburg. Rowohlt Taschenbuchverlag GmbH, 3. Auflage

Gassmann, Yvonne (2000): Zwischen zusammenwachsen und auseinandergehen. Eine Studie zur Wahrnehmung und zum Erleben von Pflegekinderbeziehungen durch Pflegeeltern. Bottenwil. Lysingur Verlag.

Gassmann, Yvonne (2010): Pflegeeltern und ihre Pflegekinder. Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie. Münster. Waxmann Verlag

Gehres, Walter/ Hildenbrand, Bruno (2017): Verfachlichung alltäglicher Lebenspraxis in sozialisatorischen Handlungsfeldern außerhalb von Familien: Zerstörung alltäglicher Lebenspraxis oder Eröffnung neuer Optionen? Abschlussbericht zum Projekt. *Unveröffentlichter Text*

Gehres, Walter (2016): Als-Ob-Sozialisation? Perspektiven auf die familiensoziologische Identitätsbildung von Pflegekindern. Würzburg. Ergon Verlag GmbH

Gehres, Walter/ Hildenbrand, Bruno (2008): Identitätsbildung und Lebensverläufe bei Pflegekindern. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften

Gehres, Walter(2005): Jenseits von Ersatz und Ergänzung. Die Pflegefamilie als eine andere Familie. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Jg. 3, S. 246-271

Gintzel, Ulrich (Hrsg) (1996): Erziehung in Pflegefamilien. Auf der Suche nach einer Zukunft. Münster. VOTUM-Verlag

Glaser, Barney/Strauss, Anselm (2010): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Mannheim. Huber Verlag. 3. Auflage

Glaum, Joachim/ Groth Annalena (2014): Pflegefamilien – die große Konstante in den erzieherischen Hilfen. Ein Blick in die Zahlen und Daten. In: Kuhls, Anke/ Glaum, Joachim/ Schröer, Wolfgang (Hrsg): a.a.O., S. 24-37

Grossman, Karin (2009): Bindung und empfundene Zugehörigkeit. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg). a.a.O., S. 15-33

Grossmann, Karin/ Grossmann, Klaus (2008): Bindungen. Das Gefüge psychischer Sicherheit. Stuttgart. Klett-Cotta. 4. Auflage

Güthoff, Friedhelm (1996): Ergebnisse einer Pflegeelternbefragung. In: Gintzel, Ulrich, (Hrsg): A.a.O., S. 39 – 55

Hardenberg, Oliver (2005): Konsequenzen für die Pflegeeltern – Übertragung traumatischer Bindungs- und Beziehungserfahrungen in die Pflegefamilie. Anforderungen an Pflegefamilien und notwendige Unterstützung. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg). a.a.O., S. 85 – 101

Hargens, Jürgen (2008): Aller Anfang ist ein Anfang: Gestaltungsmöglichkeiten hilfreicher systemischer Gespräche. Göttingen. Vandenhoeck & Ruprecht

Helferich, Cornelia (2004): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Helming, Elisabeth (2014): Alltagspraxis von Pflegefamilien: Vulkane, Eisberge und der sanfte Sog der Beiläufigkeit. In: Jurczyk, Karin/ Lange, Andreas/ Thiessen, Barbara: Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim und Basel. Beltz Juventa. S 71-94

Helming, Elisabeth/ Sandmeier, Gunda/ Kindler, Heinz/ Blüml, Herbert (2011): Strukturelle Aspekte der Pflegekinderhilfe. In: Kindler, Heinz/ Helming, Elisabeth/ Meysen, Thomas & Jurczyk, Karin (Hrsg): a.a.O., S. 103-126

Helming, Elisabeth/ Kindler, Heinz/ Thrum, Kathrin (2011): Lebenssituation von Herkunftsfamilien. In: Kindler, Heinz/ Helming, Elisabeth/ Meysen, Thomas & Jurczyk, Karin (Hrsg): a.a.O., S. 262-280

Helming, Elisabeth/ Eschelbach, Diana/ Spangler, Gottfried/ Bovenschen, Ina (2011): Einschätzung der Eignung und Vorbereitung von Pflegepersonen. In: Kindler, Heinz/ Helming, Elisabeth/ Meysen, Thomas & Jurczyk, Karin (Hrsg): a.a.O., S. 398-445

Hollstein-Brinkmann (1993): Soziale Arbeit und Systemtheorien. Freiburg im Breisgau. Lambertus-Verlag

Huber, August (2001): Zur Notwendigkeit der Organisierung von Pflegeeltern und der Unterstützung ihrer Arbeit. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg): a.a.O., S. 134-143

Jespersen, Andy (2011): Belastungen und Ressourcen von Pflegeeltern. Univ. Masterarbeit – Siegen. Siegen. Universi. ZPE-Schriftenreihe, 37

Jordan, Erwin (1996): Ergebnisse in der Pflegekinderarbeit. In: Gintzel, Ulrich (Hrsg): a.a.O. S. 14–38

Junker, Reinhold/ Weber, Alois/ Leitner, Ute (1978): Pflegekinder in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Forschungsbericht. Frankfurt am Main. Verlag Deutscher Verein

Jurczyk, Katrin/ Klinkhardt, Josefine (2014): Doing Family – Zur Herstellung von Familie in spätmodernen Gesellschaften. In: Jurczyk, Karin/ Lange, Andreas/ Thiessen, Barbara: Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim und Basel. Beltz Juventa Verlag

Kähler, Harro Dietrich/ Gregusch, Petra (2015): Erstgespräche in der fallbezogenen Sozialen Arbeit. Freiburg im Breisgau. Lambertus Verlag. Sechste überarbeitete und erweiterte Auflage

Kähler, Harro Dietrich (2009): Erstgespräche in der sozialen Einzelhilfe. Freiburg im Breisgau. Lambertus Verlag. Fünfte unveränderte Auflage

Kaiser, P. (1995): Strukturelle Besonderheiten und Probleme von Pflegefamilien. In: Textor, Martin/ Warndorf, Peter (Hrsg.): a.a.O.

Kallmeyer, Werner/ Schütze, Fritz (1976): Konversationsanalyse. Studium Linguistik. 1, S. 1-28

Kasten, Hartmut/ Kunze, Hans-Rainer/ Mühlfeld, Claus (2001): Pflege- und Adoptivkinder in Heimen. Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb). Bamberg

Kauermann-Walter, Jaqueline (2016): Qualitätsstandards in der fachlichen Begleitung von Pflegefamilien. In: Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg): a.a.O. S. S. 136-151

Kindler, Heinz/ Helming, Elisabeth/ Meysen, Thomas & Jurczyk, Karin (Hrsg) (2011): Handbuch Pflegekinderhilfe. München. Deutsches Jugendinstitut e.V.

Kindler; Heinz: Studie zur Wirksamkeit von Beratungsprogrammen: Wie die Bindung zwischen Pflegeeltern und Kindern gefördert werden kann. *Unveröffentlichte Studie*

Klatetzki, Thomas (Hrsg) (2010): Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen. Soziologische Perspektiven. Berlin und Heidelberg. Springer-Verlag VS

Klatetzki, Thomas (2006): Der Stellenwert des Begriffs „Kognition“ im Neo-Institutionalismus. In: Senge, Konstanze/ Hellmann, Kai-Uwe (Hrsg): a.a.O., 48-61

Kleve, Heiko (2003): Konstruktivismus und Soziale Arbeit. Die konstruktivistische Wirklichkeitsauffassung und ihre Bedeutung für Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Supervision. Aachen. Kersting-Verlag. 2. Auflage

Kotthaus, Jochem (2009): Kinder in Ersatzfamilien. 35 Jahre nach dem Beginn des modernen Pflegekinderwesens. In: np 4/2009, S. 325 – 337

Köckeritz, Christiane (2014): Entwicklungspsychologische und sozialpädagogische Aspekte. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg): a.a.O.

Kötter, Sabine (1997): Besuchskontakte in Pflegefamilien. Das Beziehungsdreieck: Pflegeeltern – Pflegekind – Herkunftsfamilie. Regensburg. Roderer Verlag

Krumbholz, Monika (2011): Werbung von Pflegeeltern und Öffentlichkeitsarbeit am Beispiel des freien Trägers PiB – Pflegekinder in Bremen gGmbH. In: Kindler, Heinz/ Helming, Elisabeth/ Meysen, Thomas & Jurczyk, Karin (Hrsg). a.a.O., S. 377-395

Kuhls, Anke/ Schröder, Wolfgang (2015): Pflegekinder und Pflegefamilien mit Migrationshintergrund. *Abschlussbericht zum gleichnamigen Forschungsprojekt*

Kuhls, Anke (2014): Bestandsaufnahme und ein Blick in die Zukunft in der Hilfe zur Erziehung in Vollzeitpflege. In: Kuhls, Anke/ Glaum, Joachim/ Schröder, Wolfgang (Hrsg): a.a.O., S. 12-23

Kuhls, Anke/ Glaum, Joachim/ Schröder, Wolfgang (Hrsg) (2014): Pflegekinderhilfe im Aufbruch. Aktuelle Entwicklungen und neue Herausforderungen in der Vollzeitpflege. Weinheim und Basel. Beltz Juventa Verlag

Kurz-Adam, Maria (1997): Professionalität und Alltag in der Erziehungsberatung. Entwicklungslinien und empirische Befunde. Opladen. Springer Verlag VS

Küfner, Marion (2009): Pflegekinderhilfe in Deutschland, England und den Niederlanden. Einige Anregungen zum Weiterdenken und Forschen. In: np. 1/2009, S. 17-33

Lamnek, Siegfried (1993): Qualitative Sozialforschung. Methoden/ Techniken. Band II. Psychologie Verlags Union. München

Lenz, Karl (1986): Alltagswelten von Jugendlichen. Eine empirische Studie über Jugendliche Handlungstypen. Frankfurt/ New York. Campus Verlag

LVR – Landesjugendamt Rheinland (2010): Was Sie schon immer wissen wollten ... Basisdaten zum Pflegekinderwesen im Rheinland. LVR-Druckerei

Luhmann, Niklas (2004): Systeme verstehen Systeme. In: Schriften zur Pädagogik. Frankfurt am Main. Suhrkamp S. 48-90

Luhmann, Niklas (1996): Soziale Systeme. Frankfurt am Main. Suhrkamp

Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg) (2016): Pflegekinderhilfe zwischen Profession und Familie. Beiträge zur Differenzierung und Qualifizierung eines der größten Bereiche erzieherischer Hilfe. Freiburg im Breisgau. Lambertus-Verlag

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim und Basel. Beltz Verlag. 6. Auflage

Mayring, Philip/ Gläser-Zikuda, M. (Hrsg) (2008): Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse. Weinheim und Basel. Beltz Verlag, 2. neu ausgestattete Auflage.

Mayring, Philip (2003): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Grundlagen und Techniken Weinheim und Basel. Beltz Verlag, 8. Auflage

Mayring, Philip/ Brunner, Eva (2009): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Buber, Renate/ Holzmüller, Hartmut H. (Hrsg): Qualitative Marktforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden. Gabler Verlag, S. 669-680

Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (2002): Expertinneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methoden Diskussion. In: Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hrsg): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 442-471

Meyer, John, W./ Rowan, Brian (1991): Institutionalized Organisations: Formal Structure as Myth und Ceremony. In: American Journal of Sociology 83. S. 340-363

Muckel, Petra (2011): Die Entwicklung von Kategorien in der Methode der Grounded Theory. In: Mey, Günter/ Mruck, Katja (Hrsg): Grounded-Theory-Reader. Wiesbaden. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Aktualisierte und erweiterte Auflage

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit/ Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter der Länder Niedersachsen und Bremen (AGJÄ) (2016): Weiterentwicklung der Vollzeitpflege. Anregungen und Empfehlungen für die Niedersächsischen Jugendämter. Dritte Überarbeitete Auflage. Bremen. GISS

Nienstedt, Monika/ Westermann, Armin (2008): Pflegekinder und ihre Entwicklungschancen nach frühen traumatischen Erfahrungen. Stuttgart. Klett-Cotta Verlag, 2. Auflage

Oberloskamp, Helga (1993): Wie adoptiere ich ein Kind? - Wie bekomme ich ein Pflegekind? München. Deutscher Taschenbuchverlag, 3. Auflage

Oliver, Christine (1991): Strategic Responses to institutional Process. In: Academy of Management Review. 16, 1/1991, S. 145-179

Parsons, Talkott (1956): Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organisations I, in: Administrative Science Quarterly I. S.63-85

Peschel-Gutzeit, Lore-Maria (2008): Konsequenzen für die Justiz – Überlegungen zur rechtlichen Ausgestaltung der Pflegekindschaft. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg): A.a.O., S. 43-65

PFAD-Zeitschrift: Fachzeitschrift für die Pflege- und Adoptivkinderhilfe (Hrsg) (2017): PFAD AKTUELL. Jg. 40. Jubiläumsausgabe 2/ 2017

Pierlings, Judith (2010): Wie erreichen wir verbindliche Standards für das Pflegekinderwesen? Unsere Jugend 6, S. 254-267

Petri, Corinna/ Pierlings, Judith/ Schäfer, Dirk (2015): Rückkehr des Kindes als Herausforderung für die Eltern. In: Wolf, Klaus (Hrsg): a.a.O., S. 229-244

Pothmann, Jens (2016): Vollzeitpflegehilfen im Zahlenspiel – Einblicke in die Kinder- und Jugendhilfestatistik zu den Hilfen zur Erziehung. Methodische Hinweise. In: Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg): a.a.O., S. 13-28

Prior, Manfred (2008): Beratung und Therapie optimal vorbereiten: Wann beginnt unsere Arbeit eigentlich? Information und Intervention vor dem ersten Gespräch. Heidelberg. Carl-Auer-Verlag

Rauschenbach, Thomas/ Schilling, Matthias (1997): Das Ende der Fachlichkeit? In: neue praxis 27, S. 22-54

Reimer, Daniela (2017): Normalitätskonstruktionen in Biographien ehemaliger Pflegekinder. Studienmodule Soziale Arbeit. Weinheim und Basel. Beltz Juventa Verlag

Reimer, Daniela (2008): Pflegekinder in verschiedenen Familienkulturen. Belastungen und Entwicklungschancen im Übergang. Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste der Universität Siegen. ZPE-Schriftenreihe Nr. 19

Reinders, Heinz (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen – ein Leitfaden. Berlin/ Boston. De Gruyter-Verlag

Ristau-Grzebelko, Brita (2011): Entwicklungslinien in der DDR: Sorge für elternlose bzw. „familiengelöste“ Kinder und Jugendliche, einschließlich Pflegekinder. In: Kindler, Heinz/ Helming, Elisabeth/ Meysen, Thomas & Jurczyk, Karin (Hrsg): a.a.O., S. 37-45

Rock, Kerstin./ Moos, Marion/ Müller, Heinz (2008): Das Pflegekinderwesen im Blick: Standortbestimmung und Entwicklungsperspektiven. Tübingen. Dgvt-Verlag für Psychologie, Psychotherapie und Verhaltenstherapie

Salgo, Ludwig (2009): Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Pflegekindern. In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg): a.a.O., S. 213-227

Sauer, Stefanie (2008): Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen. Widersprüche und Bewältigungsstrategien doppelter Elternschaft. Opladen & Farmington Hills. Verlag Barbara Budrich

Schäfer, Dirk/ Weygandt, Kathrin (2017): Vermeidung von Exklusionsprozessen in der Pflegekinderhilfe. ZPE-Schriftenreihe. Nr. 48

Scheuerer-Englisch, Hermann (2016): Pflegeeltern im freiwilligen Kontakt mit Beratungsstellen: Ursachen, Merkmale und Anforderungen für eine gelingende Beratung. In: Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg): a.a.O., S. 231-245

Schleiffer, Roland (2015): Fremdplatzierung und Bindungstheorie. Weinheim und Basel. Beltz Juventa Verlag

Schröer, Wolfgang/ Struck, Norbert/ Wolff, Mechthild (Hrsg) (2016): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und Basel. Beltz Juventa Verlag, 2. Auflage

Scott, W. Richard (2001): Institutions and Organisations. Thousand Oaks. Sage

Scott, W. Richard/ Meyer, John, W. (1994): Developments in Institutional Theory. In: Scott, W. Richard/ Meyer, John, W. (Hrsg): Institutional Environments and Organisations: Structural complexity and Individualism. Thousand Oaks. S. 1-8

Senge, Konstanze (2006): Zum Begriff der Institution im Neo-Institutionalismus. In: Senge, Konstanze/ Hellmann, Kai-Uwe (Hrsg): a.a.O., S. 35-47

Senge, Konstanze/ Hellmann, Kai-Uwe (Hrsg) (2006): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage GmbH

Sinclair, Ian/ Gibbs, Ian/ Wilson, Kate (2006): Foster Carers. Why They Stay and Why They Leave. London und Philadelphia. Jessica Kingsley Publisher

Sinclair, Ian/ Baker, C./ Wilson, Kate/ Gibbs, Ian (Hrsg) (2005): Foster Children. Where they go and how they get on. London und Philadelphia. Jessica Kingsley Publisher

Sinclair, Ian/ Wilson, Kate/ Gibbs, Ian (2003): Foster Placements: Why They Succeed and Why They Fail. London und Philadelphia. Jessica Kingsley Publisher

Stegmann, Michael/ Schwab, Jürgen (2012): Evaluieren und Forschen für die Soziale Arbeit. Ein Arbeits- und Studienbuch. Reihe Hand- und Arbeitsbücher (H 4). Freiburg im Breisgau. Lambertus Verlag

Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg) (2001): 1. Jahrbuch des Pflegekinderwesens. Schwerpunkt: Traumatisierte Kinder. Idstein. Schulz-Kirchner-Verlag

Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg) (2001): 2. Jahrbuch des Pflegekinderwesens. Pflegekinder in Deutschland – Bestandsaufnahme und Ausblick zur Jahrtausendwende. Idstein. Schulz-Kirchner-Verlag

Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg) (2005): Traumatische Erfahrungen in der Kindheit – langfristige Folgen und Chancen der Verarbeitung in der Pflegefamilie. Idstein. Schulz-Kirchner-Verlag

Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg) (2008): Bindung und Trauma – Konsequenzen in der Arbeit mit Pflegekindern. Tagungsdokumentation der 16. Jahrestagung der Stiftung zum Wohl des Pflegekindes am 30. Mai 2005 in Magdeburg. Idstein. Schulz-Kirchner-Verlag. 2. Auflage

Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg) (2009): 5. Jahrbuch des Pflegekinderwesens. Grundbedürfnisse von Kindern – Vernachlässigte und misshandelte Kinder im Blickfeld helfender Instanzen. Idstein. Schulz-Kirchner-Verlag

Strauss, Anselm/ Corbin, Juliet (1996): Grounded Theorie. Grundlagen qualitativer Forschung. München. Psychologie Verlags Union

Strauss, Anselm/ Corbin, Juliet (1990): Grounded Theorie. Basics of Qualitative Research. London. Thousand Oaks. New Delhi: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim. Psychologie Verlags Union 1996. 2nd ed. 1998.

Textor, Martin/ Warndorf, Peter (1995): Familienpflege. Forschung, Vermittlung, Beratung. Freiburg im Breisgau. Lambertus

Textor, Martin (1995a): Zur Vorbereitung auf die Pflegeelternschaft. Unsere Jugend. 1995, 47, S. 503-506

Tolbert, Pamela/ Zucker, Lynne (1996): The Institutionalisation of Institutional Theory. In: Clegg R. Stewart/ Hardy, Cynthia/ Nord, Walter (Hrsg): Handbook of Organisation Studies. London. Sage, S. 175-190

Walgenbach, Peter (2002): Neoinstitutionalistische Organisationstheorie – State of the Art und Entwicklungslinien. In: Schreyögg, Georg/ Konrad, Peter (Hrsg): Theorien des Managements. Managementforschung 12. Wiesbaden. Westdeutscher Verlag, S. 155-202

Walgenbach, Peter (2001): Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Kleser, Alfred (Hrsg): Organisationstheorien. Stuttgart. Kohlhammer-Verlag. 4.Auflage, S. 319-353

Walper, Sabine/ Lux, Ulrike (2016): Soziale Elternschaft gestalten. In: DJI. Impulse. Das Forschungsmagazin des Deutschen Jugendinstituts. Mainburg. Pinsker Druck & Medien GmbH. 4/17. Nr 118, S. 10-15

Watzlawik, Paul/ Beavin, J.H./ Jackson, D.D. (1969): Menschliche Kommunikation. Bern/ Stuttgart. Huber-Verlag

Weber, Max (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen. Mohr Siebeck

Widulle Wolfgang (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen. Wiesbaden. Springer VS, 2. durchgesehene Auflage

Wiemann, Irmela (2008): Ratgeber Pflegekinder. Erfahrungen, Hilfen, Perspektiven. Reinbeck bei Hamburg: Rororo

Wiesner, Reinhard (2004): Herkunftseltern als Partner der Sozialen Dienste – zwischen Recht und Realität. In: Sozialpädagogisches Institut im SOS Kinderdorf e.V. (Hrsg). Herkunftsfamilien in der Kinder- und Jugendhilfe – Perspektiven für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. München. Eigenverlag. Dokumentation 3, S. 73-91

Wolf, Klaus (Hrsg) (2015): Sozialpädagogische Pflegekinderforschung. Bad Heilbrunn. Verlag Julius Klinkhardt

Wolf, Klaus (2014): Sind Pflegefamilien Familien oder Organisationen. In: Kuhls, Anke/ Glaum, Joachim/ Schröer, Wolfgang (Hrsg): a.a.O., S. 74-91

Wolf, Klaus (2012): Eine leistungsfähige Pflegekinderhilfe in Deutschland? Positive Zahlen und jede Menge Baustellen. In: Sozialmagazin/ 5, S. 10-18

Wolf, Klaus (2007): Zur Notwendigkeit des Machtüberhangs in der Erziehung. In: Kraus, Björn/ Krieger, Wolfgang (Hrsg): Macht in der sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. Lage. Jacobs-Verlag; S. 103-141

Ziegler, Holger, Macsenaere, Michael (2016): (Wirkungs-) Forschung in der Pflegekinderhilfe. Aktueller Stand und Ausblick. In: Macsenaere, Michael/ Esser, Klaus/ Hiller, Stephan (Hrsg): a.a.O., S. 57-75

Zwernemann, Paula (2009): Praxisbuch Pflegekinderwesen. Wir gehen gemeinsam in die Zukunft. PAN Pflege- und Adoptivfamilien NRW e.V.

Elektronische Medien:

Ackermann, Friedhelm (1999): Beruf, Disziplin, Profession? Ein kurzer Überblick über qualitative Studien zur Professionalisierung Sozialer Arbeit. Online verfügbar unter: <http://geser.net/gesleh/hs07hel/Ackermann.htm> (01.03.18)

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2013/ 2016): Weiterentwicklung und Qualifizierung der Pflegekinderhilfe in Deutschland. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft der Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Online verfügbar unter <https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2016/Pflegekinderhilfe.korrigiert.pdf> (01.03.18)

Blandow, Jürgen (2001): Wie kann die Kooperation mit Pflegefamilien gestaltet werden? Verfügbar unter: http://db.dji.de/asd/F102_Blandow_iv.pdf (20.07.2009)

Bovenschen, Ina/ Spangler, Gottfried: Effekte von psychosozialen Interventionen zur Vorbereitung von Pflegeeltern auf ihre Aufgabe: Ergebnisse einer systematischen Literaturrecherche, Erlangen 2008. Expertise für das Deutsche Jugendinstitut. verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/pkh/spangler_bovenschen_vorbereitungskurse.pdf

Bundesamt für Statistik/ Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen, Hilfe für junge Volljährige – Vollzeitpflege (2017): <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/ErzieherischeHilfeVollzeitpflege.html> (01.03.18)

Bundesverband der Pflege- und Adoptivfamilien e.V. (PFAD) (10/2008): Bewerberleitfaden. Verfügbar unter: <http://www.pfad-bv.de/dokumente/Wissensdatei/Bewerberleitfaden.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg) (2016): Pflegefamilien als soziale Familien, ihre rechtliche Anerkennung und aktuelle Herausforderungen. Berlin. Verfügbar unter: www.bmfsfj.de (01.03.18)

Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Familienreport. Leistungen, Wirkungen, Trends. Verfügbar über: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/PdfAnlagen/familienreport,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (16.06.10)

Deutsches Jugendinstitut (DJI)/ Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht (DIJuF) (Hrsg) (2006): Projektbericht „Pflegkinder in Deutschland – Teilprojekt I Exploration“. Verfügbar unter: www.dji.de/pkh/pkh_projektbericht_exploration.pdf (01.03.18)

Deutscher Verein (2016): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Fortschreibung der Pauschalbeträge in der Vollzeitpflege (§§ 33, 39 SGB VIII) für das Jahr 2017. Verfügbar unter: <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-24-16-vollzeitpflege.pdf> (01.03.18)

Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGfH)/ Kompetenz- Zentrum Pflegekinder e.V. (Hrsg) (2011): Neues Manifest zur Pflegekinderhilfe. Eine Initiative zur qualitativen Weiterentwicklung. Verfügbar unter: <https://www.igfh.de/cms/publikation/...der-igfh/neues-manifest-pflegekinderhilfe> (01.03.18)

Landschaftsverband Rheinland (LVR) (o.J.): Arbeitshilfe zum Bewerberverfahren im Pflegekinderwesen. Landschaftsverband Rheinland Hausdruckerei. Verfügbar unter: <https://www.google.com/search?q=Arbeitshilfe+zum+Bewerberverfahren+im+pflegekinderwesen.+Landschaftsverband+Rheinland+&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>

Müller, Heinz/ Binz, Christine (2015): Empfehlungen zur Pflegekinderhilfe im Bundesländer-Vergleich. Expertise für das Dialogforum Pflegekinderhilfe. Institut für Sozialpädagogische Forschung (ism). Mainz. Verfügbar unter: https://www.igfh.de/cms/sites/default/files/Expertise%20Empfehlungen_Bundesl%C3%A4nder_Druckversion_1.pdf (28.12.17)

Pierlings, Judith (2011): Dokumentation Leuchtturm-Projekt. PflegeKinderDienst. Landschaftverband Rheinland (LVR) – Landesjugendamt Rheinland. Verfügbar unter: http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/jugend_mter_1/allgemeiner_sozialer_dienst/pflegekinderdienst/LeuchtturmProjekte.pdf (01.03.18)

Seckinger, Mike/ Gragert, Nicola/ Peucker, Christian/ Pluto, Liane (2008): Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD. Ergebnisse einer bundesweiten Online-Befragung. Arbeitspapier. München. Deutsches Jugendinstitut. Verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/64_9515_ASD_Bericht.pdf (28.12.17)

Smith, Dana/ Chamberlain, Patricia/Eddy, Mark (o.J.): Preliminary Support for Multidimensional Treatment Foster Care in Reducing Substance Use in Delinquent Boys. In: Journal of Child & Adolescent Substance Abuse. Verfügbar über: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2953863/>

Triseliotis, John (2002): Long-term Foster Care or Adoption? The Evidence examined. In: Child and Family Sozial Work. Vol. 7

von Unger, Hella (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Grundsätze, Debatten und offene Fragen. Verfügbar unter: <file:///C:/Users/Kuhls/AppData/Local/Temp/9783658042882-c1-> (01.03.18)

Westat Inc, Chapin in Hall Center for Children at the University of Chicago (2001): Assessing the Context of Permanency and Reunification in the Foster Care System. Verfügbar unter: [https://www.google.com/search?client=firefox-b-ab&q=Westat+Inc,+Chapin+in+Hall+Center+for+Children+at+the+University+of+Chicago+\(2001\):+Assessing+the+Context+of+Permanency+and+Reunification+in+the+Foster+Care+System.&sa=X&ved=0ahUKEwjGvJ6Ru8jZAhWHuBQKHfSYCQYQ7xYIJGcA&biw=1366&bih=641](https://www.google.com/search?client=firefox-b-ab&q=Westat+Inc,+Chapin+in+Hall+Center+for+Children+at+the+University+of+Chicago+(2001):+Assessing+the+Context+of+Permanency+and+Reunification+in+the+Foster+Care+System.&sa=X&ved=0ahUKEwjGvJ6Ru8jZAhWHuBQKHfSYCQYQ7xYIJGcA&biw=1366&bih=641)

Westermark, Pia Kyhle/ Hansson, Kjell/ Vinnerljung, Bo (2008): Does multidimensional treatment foster care (MTFC) reduce placement breakdown in foster care? In: International Journal of Child & Family Welfare. 4/2008, S.155 – 171. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/242262481_Does_Multidimensional_Treatment_Foster_Care_MTFC_reduce_placement_breakdown_in_Foster_Care

Abkürzungen

AGJ	Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter
ASD	Allgemeiner Sozialdienst
BAGLJÄ	Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DJI	Deutsches Jugendinstitut
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
IGfH	Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen
PFAD	Bundesverband der Pflege- und Adoptivfamilien e.V.
RJWG	Reichsjugendwohlfahrtsgesetz
SGB VIII	Sozialgesetzbuch VIII – Kinder- und Jugendhilfe

Einsicht in die Interviews:

Die *aufgezeichneten Gespräche* sind der vorliegenden Ausgabe der Dissertation nicht angefügt. Bei Interesse sind diese über die Autorin einsehbar und unter der E-Mail-Adresse buakuhls@t-online.de anzufragen.