

„Persönliche Eignung“ – Stellungnahme der Sprecher der DGSF-Fachgruppe „Systemische Kinder- und Jugendhilfe“ zu folgenden Fragestellungen:

- Wie kann unserer Erfahrung nach der rechtlich unbestimmte Begriff der „persönlichen Eignung“ präziser als bisher beschrieben werden?
- Was müssen und können Ausbildungs- und Fortbildungsinstitutionen zur Förderung und Entwicklung persönlicher Eignung beitragen, und wie kann persönliche Eignung festgestellt werden? Welche vielleicht übertragbaren Regelungen sind uns aus den Bereichen Therapieausbildung, Supervisionsausbildung oder anderen Arbeitsfeldern bekannt?
- Gibt es geregelte Verfahren, die im Laufe der Ausbildung die persönliche Eignung beurteilen und evtl. dazu führen, dass Einzelne kein Abschlusszeugnis/-zertifikat erhalten?
- Gibt es systematisch im Ausbildungsplan verankerte Einheiten bzw. Hürden an denen Kompetenzen im Bereich Selbstreflexion, Beziehungsgestaltung, Verantwortlichkeit geprüft oder beurteilt werden?
- Wie laufen solche Prüfungen bzw. Beurteilungen ab? Wie wird die Qualität dieser Verfahren sichergestellt?
- Werden diese Dimensionen (also Reflexionsfähigkeit, Offenheit, Beziehungsgestaltung, Verlässlichkeit etc.) in der Ausbildung systematisch gefördert, und wenn ja, wie ist diese Förderung curricular verankert?

Grundsätzlich ist bei der Beantwortung der Fragen aus unserer Sicht darauf hinzuweisen, dass in den DGSF-Weiterbildungsrichtlinien für „Systemische Beratung“ 100 Unterrichtseinheiten (UE) Supervision, 100 UE berufsfeldrelevante Selbsterfahrung und weitere 80 UE Interventionsgruppen verpflichtend sind. Das Einbringen eigener Fälle, die ausführliche Dokumentation eigener Fallverläufe (inkl. der damit verbundenen intensiven Reflexionsschleifen) zudem, gibt Lehrenden einen guten Einblick in die Arbeitsweise der Weiterbildungsteilnehmer.

Dies alles stellt zwar per se keine Garantie für *persönliche Eignung* dar, doch sicher ist: die Wahrscheinlichkeit, dass jemand, der all die o.g. Weiterbildungsinhalte durchlaufen hat, gar nicht „persönlich geeignet“ ist, sinkt deutlich.

Wesentlich ist im Rahmen der Weiterbildungen (speziell der Selbsterfahrungsanteile) die grundsätzliche Bereitschaft, sich mit persönlichen Dingen auseinander zu setzen:

Welche Themen bewegen mich innerlich? Welche Erfahrungen haben mich geprägt, und wie kann ich diese Prägung nutzbar machen für meine Profession? Wie kann ich in Interaktion gehen mit meinem Gegenüber, die entstehenden Rückkoppelungsprozesse für meine persönliche Entwicklung nutzen und gleichzeitig damit hilfreich anderen zur Verfügung stehen?

Innerhalb des gesamten Ausbildungszeitraumes übt jede/r TeilnehmerIn unter anderem fokussiert diese Auseinandersetzung mit sich selbst in den Dialog zu bringen, sowohl in dyadischen, triadischen und Plenumskonstellationen, als auch mit den beauftragten Lehrtherapeuten und Supervisoren. Hilfreich sind hierbei Zielpatenschaften, Herkunftsfamilienarbeiten, Selbsterfahrungsübungen zu jedem vermittelten Thema, Rollenspiele, Feed-Backs, Zwischenbilanzierungen, etc.

Viele Weiterbildungsinstitute haben zudem über viele Jahre ein Verfahren entwickelt, über Zwischengespräche mit den Ausbildungskandidaten deren Eignung kritisch zu überprüfen und auch ggf. eine Empfehlung auszusprechen, die Ausbildung zu beenden oder zu unterbrechen, um dringlicheres vorab zu bearbeiten.

Qualität misst sich für uns an der Frage, wie können wir jeden Teilnehmer in die für ihn persönlich nützliche Entwicklung bringen, so dass er seine persönlichen und beruflichen Ziele erreichen kann. Korrigierend und regulierend kann hier unserer Erfahrung nach nur eine direkte und wertschätzende Kommunikation wirken, die beidseitig geprägt ist von wohlwollender Unterstützung. Menschen in dieser Haltung werden auch Klienten in dieser Haltung begegnen.

Gleichwohl gibt es aus unserer Sicht – sicher auch bei diesen Instituten – eine berechtigte Skepsis, ob eine wie auch immer geartete Form der „Prüfung“ geeignet ist, um „persönliche Eignung“ festzustellen. Es ist wahrscheinlich vielmehr so, um Heinz von Foerster zu zitieren, dass es auch hier „nicht um Wahrheit geht, sondern um Verantwortung“.

Also, bei einem so weichen Faktum wie „persönliche Eignung“ wird immer die Verantwortung der Lehrenden den Ausschlag geben müssen. Natürlich ist es denkbar, gewisse Kriterien zu formulieren, die sich bezüglich dieser Frage in der Vergangenheit als besonders hilfreich erwiesen haben, die sich also bewährt haben und somit auch zukünftig sinnvoll sein können.

So vielfältig Persönlichkeiten sind, so differenziert müssen auch die Kriterien für eine Einschätzung der Eignung sein. In dem weiten Feld der Jugendhilfe öffnen sich adäquat Bereiche der Eignung. So unterscheiden sich sicher die Eignung von Mitarbeitern der stationären zu denen der ambulanten erzieherischen Hilfen, die Eignung von Intensiv- und Spezialgruppen von den Regelgruppen, die prozessorientierten von den kompensatorischen Hilfen usw.

Die per Prüfung erlangten Qualifikationen und die Führungszeugnisse ergeben die notwendige Grundlage für eine Eignungsoption, und die in Haltung und Dialog gelebte Persönlichkeit muss auf eine Passgenauigkeit zu dem beschriebenen Eignungsfeld geprüft werden. Die Verfahren und Standards hierzu unterliegen unserer Erfahrung nach großen trägerspezifischen Unterschieden.

Um es für den Bereich der Jugendhilfe deutlich zu machen: Wenn harte Daten wie Führungszeugnisse etc. nichts Hinreichendes hergeben, dann wird es (ähnlich wie in der Lehre) immer Aufgabe der jeweiligen Führungskraft sein und bleiben, die soziale Kompetenz und das Geeignetsein der ihm zugeordneten Fachkraft zu erfassen und eventuell notwendige Schritte einzuleiten.

Uns ist abschließend sehr wichtig, dass eine solche Beurteilung der „persönlichen Eignung“ in allen Diensten, bei freien, wie öffentlichen Trägern stattfindet.

Mit dem finanziellen Druck in vielen Jugendämtern werden sehr häufig junge Kolleginnen und Kollegen mit einem Bachelor-Abschluss, frisch von der Uni/FH kommend im ASD/in der Bezirkssozialarbeit eingesetzt. Ob dies eine gute Voraussetzung hinsichtlich „persönlicher Eignung“ darstellt, sollte daher ebenso kritisch diskutiert werden. BerufsanfängerInnen benötigen sicherlich ein Mehr an einschätzbarer und förderlicher Umgebung für das persönliche Wachstum in der Arbeit.

Für die DGSF-Fachgruppe Systemische Kinder- und Jugendhilfe

Rainer Orban & Anke Lingnau-Carduck

Kontakt:

DGSF-Geschäftsstelle
Jakordenstr. 23
50668 Köln
info@dgsf.org
www.dgsf.org