

Tabu oder Segen...!? – profilingvalues®: ein psychometrisches Verfahren zur Objektivierung der Auswahl von Pflegefamilien beim Fachbereich Erziehungsstellen des St. Elisabeth-Vereins

Bertram Kasper, Marburg

Das Instrument profilingvalues® wurde bereits im Kontext der Personalauswahl und -entwicklung beschrieben (Evangelische Jugendhilfe 1/2014), kommen doch bisher Instrumente der Personaldiagnostik bezogen auf Mitarbeitende kaum vor. Noch weniger werden solche Verfahren bei der Auswahl von Pflegefamilien eingesetzt, obwohl dies ein besonders sensibles Feld der Hilfen zur Erziehung betrifft. Der folgende Artikel stellt das werteorientierte Verfahren profilingvalues® vor. Dabei werden die theoretischen Hintergründe dargestellt, das Verfahren im Vorgehen erläutert sowie die praktische Anwendung anhand der Auswahl von Pflegefamilien demonstriert. Außerdem gibt es einen Ausblick auf weitere Anwendungsmöglichkeiten im Bereich von Pflegefamilien. Abschließend wird ein Fazit der Chancen und Risiken von profilingvalues® gezogen.

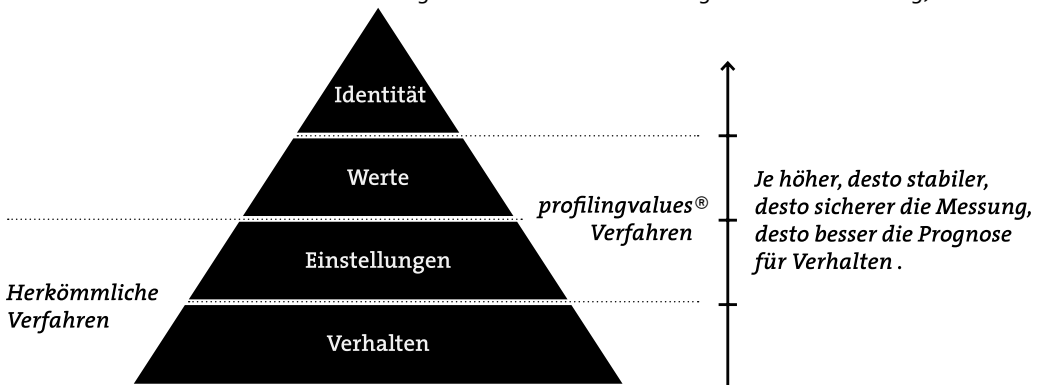
Einleitende Gedanken

Werten Bedeutung zu geben, ist ein vielbeachteter Anspruch von Unternehmen in der Sozialwirtschaft. Neben den vorhandenen wirtschaftlichen Erfordernissen beachten Führungskräfte

in Sozialunternehmen, dass die zu Betreuenden im Mittelpunkt des Handelns der Mitarbeitenden stehen. Werte und Haltungen wie Toleranz, Empathie, Authentizität und Wertschätzung sollen die Interaktion mit dem »Kunden« lenken und leiten. Dabei nutzt die Sozialwirtschaft schon heute vielfältige Instrumente, um diese Prozesse in Gang zu halten und zu fördern. Dazu zählen beispielsweise Mitarbeitergespräche, Fortbildungen oder Workshops, die sich mit dem diakonischen oder karitativen Profil auseinandersetzen und die die Werteorientierung ihrer Mitarbeitenden schärfen sollen.

Doch wo fängt der Prozess der Wertebildung bei den Mitarbeitenden denn an?

Ausgehend von einer genetischen Disposition etwas zu werten, ist die Entwicklung des persönlichen Wertesystems ein Prozess im Lebensverlauf. Hat sich das eigene Wertesystem entwickelt, gilt es als eine der konstantesten Handlungsausrichtungen. Es gibt geradezu im Sinne von »Leitplanken« das eigene Handeln vor. (siehe Abbildung 1, profilingvalues® misst Werte und Einstellungen, Seminarunterlagen der Zertifizierung)



profilingvalues® und die theoretischen Grundlagen

Vor diesem Hintergrund scheint es geradezu zwingend zu sein, das Wertesystem von Pflegefamilien im sensiblen und familiären Setting der Hilfen zur Erziehung genauer in den Blick zu nehmen und dies möglichst schon vor der Belegung mit Pflegekindern zu tun.

Grundlage dafür kann die von Robert S. Hartman entwickelte Wertewissenschaft sein. Sie geht von einem Wertebegriff aus, der »werten« im Sinne von »Bedeutung geben« in den Fokus stellt. Das Ziel von Hartman war es, naturwissenschaftliche Methoden auf den Bereich der Moral und Ethik zu übertragen. Er begründete damit die Lehre von den Werten – die Formale Axiologie. Im Laufe seines Schaffens entwickelte er ein logisch-mathematisches, deduktives Modell, ein »Formalkonzept des Guten«. Dabei geht Hartman davon aus, dass »gut ist, was sein Konzept erfüllt«.

»Dadurch kann man unabhängig von unterschiedlichen moralisch-sittlichen Wertvorstellungen eine exakte Wissenschaft aufbauen und entsprechend mathematisch vorgehen. Gut ist demnach eine Übereinstimmung zwischen dem Konzept von »Etwas«, zum Beispiel einem Stuhl, und dem tatsächlich vorliegenden Objekt, etwa dem konkret beobachteten Stuhl (Konzept-Objekt-Relation). Dabei kommt es auf die funktionalen Eigenschaften (properties) des »Etwas« an. Hat ein realer Stuhl also eine Sitzfläche, eine Lehne und verfügt über eine kniehohe, selbst stehende Struktur, so erfüllt er das funktionale Stuhlkonzept und ist demnach ein guter Stuhl. Ist die Lehne abgeknickt und/oder die Sitzfläche durchbrochen, so kann man davon nicht sprechen. Je mehr Eigenschaften bei einem »Etwas« vorhanden sind, desto wertvoller ist es. Hartmanns mathematisch formuliertes Axiom lautet:

$$V_x = 2^n - 1$$

Der Wert (Value = V) von »Etwas« (x) entspricht der Basis 2 hoch n , das die Anzahl der Eigenschaften des »Etwas« angibt, minus eins.




(Der Leser, der mehr über den logischen-mathematischen Hintergrund erfahren möchte, findet vertiefende Informationen direkt bei Ulrich Vogel).

Ausgehend von den mathematischen Überlegungen übertrug Hartman sein Modell in den psychologischen Bereich. Er geht dabei von drei zentralen Grundannahmen aus:

1. Menschen sind wertvoller als das Gegenständliche
2. und das Gegenständliche ist wertvoller als das Gedanklich-Konstruierte – das Systemische, daraus ergibt sich intrinsisch à extrinsisch à systemisch.
3. Und die Wahrnehmungen des Menschen lassen sich in zwei Bereiche aufteilen: die »Äußere Welt« und das »Selbst«.

Das Verfahren passt also gut in das »menschenorientierte« Arbeitsfeld des Sozialen Bereichs und damit auch in den Kontext von Pflegefamilien. Die folgende Matrix der Werte und Einstellungen, ergänzt um die jeweils erkenntnisleitenden Grundfragen, gibt einen ersten Überblick:

Wertematrix: Schablone für Werteprofil

	Blick nach außen		Blick nach innen
	<ul style="list-style-type: none"> • Herangehensweise an die Welt • Weltsicht 		<ul style="list-style-type: none"> • Herangehensweise an das Selbst • Innere Haltung
	Wer? Intrinsisch	Grundfrage: Wer ist um mich herum?	Grundfrage: Wer bin ich selbst?
		<ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Einfühlungsvermögen • Einfühlungsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Bedürfnisse (Self-Esteem) • Selbstbewusstsein • Selbstaufmerksamkeit
	Was? Extrinsisch	Grundfrage: Was ist um mich herum?	Grundfrage: Was bin ich selbst?
		<ul style="list-style-type: none"> • Praktisches Denken • Operationales Handlungsvermögen • Operative Handlungsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsorientierung (Role-Awareness) • Funktionsbewusstsein • Rollenidentifikation
	Wofür? Systemisch	Grundfrage: Wofür ist es um mich herum?	Grundfrage: Wofür bin ich selbst?
		<ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertes Denken • Systemdenken • Systemorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielorientierung (Self-Direction) • Selbststrategie • Selbstausrichtung

Betrachten wir die drei Wertedimensionen genauer.

Intrinsisch beschreibt die menschliche Wertedimension. In ihr wird in der äußeren Welt dargestellt, inwieweit wir mit unseren empathischen Fähigkeiten in der Lage sind unser Gegenüber mit seiner Einzigartigkeit zu erkennen. Dazu kommt die Fähigkeit unser Selbst in Verbindung mit den eigenen Bedürfnissen wahrzunehmen, sich selbst anzunehmen und die eigene Selbstwirksamkeit zu erleben. Dabei wird der Empfindungsbereich in seiner ganzen Breite von »positiven« bis »negativen« Gefühlen erfasst.

Die extrinsische Wertedimension fokussiert den praktischen Bereich und steht für alles Gegenständliche um uns, das mit unseren »äußeren« Sinnen zu erfassen ist.

»... die gesamte Natur und ihre Bedingungen, aber auch durchgeführte Prozesse, Argumentationsfolgen und zur Schau getragene Überzeugungen sind Teil der extrinsischen Wertedimension.

Im Grunde ist alles um uns herum mit Ausnahme von Lebewesen (intrinsisch) und gedanklicher Konstrukte (systemisch) Teil der extrinsischen Wertedimension. Materielle Dinge wie Geld oder anderweitiges Vermögen gehören genauso dazu wie Bildungsmittel und zugängliches Wissen. Auch die Nahrung, die wir zu uns nehmen, ist extrinsisch und verdeutlicht, wie essenziell auch diese Wertedimension ist.«

Hartman konnte mit seiner Wertewissenschaft mathematisch darlegen, dass alles von Menschenhand Geschaffene nicht mit dem Wert eines einzelnen Menschen aufzuwiegen ist. Gerade in der aktuellen Diskussion um Kostendruck durch unsere Sozialsysteme drängt sich der Eindruck auf, dass die menschliche Wertedimension mehr und mehr in den Hintergrund rückt. Hartman tritt mit seiner Wertewissenschaft dafür ein, dass in modernen und freien Systemen und Gesellschaften seine Wertedimensionen der schon oben angesprochenen Wertigkeit »intrinsisch → extrinsisch → systemisch« folgt.

Die systemische Wertedimension wird gespeist von der Grundfrage im »Außen«, »Wofür ist das um mich herum?« und im »Selbst«, »Wofür bin ich selbst?«. Darin wird deutlich, dass die systemische Wertedimension Reflexionsfähigkeit voraussetzt. In dieser Dimension machen wir uns gleichsam Gedanken über das »Intrinsisch-Menschliche« und das »Extrinsisch-Gegenständliche« und setzen es in Beziehung zu uns selbst. Daraus entstehen Konstruktionen und Abstraktionen, mit deren Unterstützung wir die Welt für uns in eine formale Ordnung fassen. So ist es uns möglich Systeme zu erkennen, zu beurteilen und die daraus resultierenden »Regeln« zu beachten.

Abschließend zu den drei Wertedimensionen unterstreicht das folgende Zitat, wie wichtig es ist, sich immer wieder bewusst zu machen, wie und wofür wir werten.

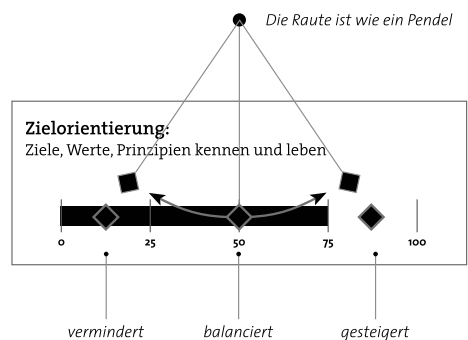
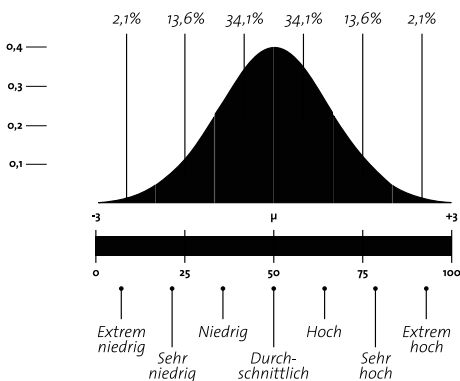
»Wenn wir uns täglich bewusst machen, in welchen Dimensionen wir wie werten, dann bekommen wir auf die Dauer ein deutlich differenzierteres Bild unserer Umwelt und auch von uns selbst. ... Die Beachtung der Wertedimensionen verhilft uns zu einer verbesserten Einschätzung der Bedeutung von Ereignissen, seien sie um uns herum oder in unserem Inneren.«

Das konkrete Verfahren profilingvalues®

profilingvalues® nutzt eine innovative Erhebungsmethode, indem in vier Schritten eine Rangordnung von je 18 Aussagen getroffen werden muss. Dadurch wird das individuelle Wertesystem des Teilnehmenden erfasst, ohne dass Rückschlüsse zur »Erwünschtheit« gezogen werden können. So kommt das Verfahren ohne Gegenprüfungen aus und ist nicht manipulierbar. Neben dem Wertesystem werden die Fähigkeiten und die aktuellen Handlungsmotive abgebildet.

Über einen Zugangscode erreicht der Teilnehmende das Tool im Internet. Das Ranking benötigt ungefähr eine Zeit von durchschnittlich 20 Minuten. Aus den bisherigen Erfahrungen heraus wirkt sich dies positiv auf die Akzeptanz durch die Teilnehmenden aus, da es den Aufwand erheblich reduziert. Aus dem Ergebnis des Ranking wird ein neunseitiger Report erstellt, der dann je nach Anwendungsbereich eingesetzt wird.

Zur Nachvollziehbarkeit für den Teilnehmenden wird im Report zur Erklärung des Profils folgendes ausgeführt (Zitat):



- Der Balken zeigt das Niveau an Fähigkeit und Sehschärfe der jeweiligen Wertedimension (Können)
- Die Raute beschreibt die Aufmerksamkeit dieser Fähigkeit (Wollen)

»Interpretation der Balken:

Die Balken (grau) stellen das Können einer Person auf den einzelnen Gebieten dar. Die Skalen von profilingvalues® sind so ausgelegt, dass sie die Normalverteilung über die Gesamtgesellschaft darstellen und gemäß der obigen Abbildung zu interpretieren sind.

Interpretation der Rauten:

Die Rauten (rot) stellen das Wollen dar. Sie sind bei 50 Prozent in der »Grundstellung«. Das heißt: diese Fähigkeit wird situativ abhängig und balanciert genutzt. Eine Raute bis etwa 15 Prozent über oder unterhalb der Grundstellung bedeutet Flexibilität im Einsatz der Kompetenz. Ein Wert nach oben, also in Richtung hundert Prozent, bedeutet vermehrte Aufmerksamkeit auf die jeweilige Fähigkeit, also ein höheres Wollen bis hin zum »Müssen« (90 bis hundert Prozent). Das bedeutet auch, dass die bewusste Steuerungsmöglichkeit der Person auf diesem Gebiet abnimmt. Allerdings signalisiert eine hohe Raute bei gleichzeitig hoher Fähigkeit eine starke Leidenschaft beziehungsweise Passion diese Kompetenz einzusetzen.

Ein Wert nach unten, also in Richtung null Prozent, bedeutet verminderte Aufmerksamkeit auf die jeweilige Fähigkeit, also ein geringeres Wollen bis hin zum »Ignorieren« (null bis zehn Prozent). Auch hier nimmt die bewusste Steuerungsmöglichkeit ab. Interessant ist die Kombination »Hervorragende Fähigkeit« (Balken) und »sehr niedriges Wollen« (Raute). In diesem Fall ist eine unbewusste Kompetenz vorhanden, die zu ihrer Entfaltung zwar keinen Fokus benötigt, gleichwohl bewusster eingesetzt werden kann.

Niedrige Rauten sind nicht »schlecht«, sondern für spezifische Aufgaben beziehungsweise Funktionen »mehr oder weniger förderlich.«

Das Team von profilingvalues® um Uli Vogel hat das Profiling inzwischen um einen weiteren Report, den Balance-Report, ausdifferenziert. In ihm werden die jeweiligen Wertedimensionen

um vertiefende, in der Regel drei Unterskalen erweitert, sodass die Auswertung noch detaillierter stattfinden kann.

Dazu gehören insgesamt drei Module. Das erste Modul fundiert die jeweiligen Wertedimensionen (menschliche, praktische und systemische) und fokussiert die Balance zwischen dem »Blick auf die Welt« und dem »Blick auf das Selbst«. Dann folgen in einem zweiten Modul die »Darstellung der grundlegenden Kompetenzen im Selbst« mit den Unterpunkten »Selbstvertrauen«, »Bedeutung der Tätigkeit im Leben« und die »Empfundene Sinnhaftigkeit im Leben«. Abschließend geht es im letzten Modul um die Darstellung »der herrschenden Einstellungen« mit den Unterpunkten »Momentane Einstellung zur Arbeit«, »Momentane Einstellung zum Lebensalltag« und »Innere Stabilität«. Schon die jeweiligen Überschriften verdeutlichen den Gewinn für die Überprüfung und Auswahl von Pflegefamilien. Auch diese Erweiterung wird teilweise in die beschriebenen Beispiele einfließen.

profilingvalues® und die praktische Umsetzung im Pflegekinderwesen

Auf Grundlage der Theorie kommen wir jetzt zur praktischen Anwendung bei der Auswahl von Pflegefamilien.

Dabei haben wir uns im Team der Fachberatungen der Erziehungsstellen des St. Elisabeth-Vereins zuerst die Frage gestellt, wie würde ein »ideales« Profil von einer Pflegefamilie aussehen und welche Werte, Fähigkeiten und Einstellungen halten wir für die zu begleitenden Kinder und Jugendlichen für besonders bedeutsam.

Im Pflegekinderwesen scheint es zielführend zu sein, dass die menschliche Wertedimension sowohl im »Außen« als auch im »Selbst« von hohen bis sehr hohen Fähigkeiten (siehe oben: graue Balken) geprägt sein sollte. Dazu ist es sinnvoll, wenn die Aufmerksamkeit auf die Fähigkeit (Raute) möglichst zentriert bei 50 Prozent steht.

Somit ist es der Person möglich, sowohl die Empathiefähigkeit als auch die eigenen Bedürfnisse flexibel einzusetzen und situationsangemessen zu reagieren. Gerade in den oft sehr anspruchsvollen Erziehungssituationen ist hier eine gute Balance unerlässlich, da die Pflegeeltern selbst ihre eigene »Methode« sind und im besten Fall durch ihre Person direkt Wirkung erzielen.

Empathiefähigkeit bedeutet im Sinne von R. Hartmann, die Individualität im anderen Menschen erkennen zu können. Durch ihre ausgeprägte Empathiefähigkeit sind Menschen in der Lage, sich vom eigenen »Ich« unabhängig zu zeigen, um die Einzigartigkeit und das Menschliche des Gegenübers wahrnehmen zu können. Es geht also grundsätzlich um ein Gespür für Menschen und damit verbunden um die zentralen Fragen: Wer ist um mich herum und wer ist das um mich herum? Im grauen Balken drückt sich das Einfühlungsvermögen aus und in der Raute die Einfühlungsbereitschaft! Beides ist zentral, um den Ansichten, Gefühlen und Beweggründen anderer gegenüber empfindsam zu sein und sich in der Rolle der Pflegemutter auch gegenüber dem Pflegekind zu öffnen.

Bei der Skala »Eigene Bedürfnisse« steht im Fokus, wie klar, deutlich und scharf eine Person die eigene Individualität sieht. Dies umfasst auch das Selbstwertgefühl und die Selbstachtung. Eine hohe Ausprägung der Fähigkeit in diesem Bereich bedeutet auf einen stabilen inneren Anker zurückgreifen zu können und selbstbewusst zu sein. Kommt dazu jedoch eine hohe Raute (zwischen 40 und 60 Prozent), kann die Fähigkeit zur kritischen Selbstreflektion vermindert sein und sich bis hin zum Egoismus ausweiten.

Auf der praktischen Wertedimension »Praktisches Denken im Außen« und »Erfolgsorientierung im Selbst« benötigen wir im Bereich des praktischen Denkens ebenfalls einen Durchschnittswert von 78 Prozent mit maximal zehnprozentiger Abweichung nach oben oder nach unten. Auch die Raute sollte hier möglichst balanciert sein, damit

die Handlungsorientierung in den Erziehungsprozessen mit dem Pflegekind möglichst flexibel gestaltet werden kann. Das heißt, eine Pflegefamilie sollte möglichst praxis- und lösungsorientiert vorgehen, darf jedoch dabei nicht zu »verbissen« sein und je nach Fähigkeiten des Pflegekindes nicht zu hohe Ansprüche stellen. Im Bereich der Erfolgsorientierung kann der Wert um durchschnittlich zehn Prozentpunkte niedriger angesetzt werden, da sich der Erziehungsprozess in der Regel über Jahre erstreckt und es in erster Linie nicht um schnelle Erfolge, sondern um Kontinuität und Verlässlichkeit in der Beziehung geht. Eine zu hohe Stellung der Raute würde auch hier eher auf die Neigung zur Überforderung gegenüber den anvertrauten Kindern hindeuten.

Im Bereich der »systemischen Wertedimension« finden wir im »Außen« das »strukturierte Denken« und im »Selbst« die »Zielorientierung«. Hier sind nach unserer Einschätzung niedrigere Werte ausreichend für die Aufgabe als Pflegefamilie. Dabei legen wir mehr Gewicht auf die »Zielorientierung« mit einem Durchschnittswert von 66 Prozent und einer möglichst flexiblen Raute. Beim »Strukturierten Denken« reicht uns ein Durchschnittswert um die 52 Prozent.

Unser Überprüfungsverfahren für Pflegefamilien besteht insgesamt aus sieben Phasen. Wir beginnen mit einem für beide Seiten unverbindlichen Informationsgespräch. Sind die Familien an einer Zusammenarbeit interessiert, schicken sie uns einen Fragebogen und weitere Bewerbungsunterlagen zu. Diese werten wir aus, um dann einen Erstbesuch in der Familie durchzuführen. Bei einem zweiten Besuch – ebenfalls in der Familie – erstellen wir mit der potentiellen Pflegemutter und dem potentiellen Pflegevater je ein Genogramm. Diese werden dann von uns analysiert. Danach wird mit jedem Elternteil ein biografisches Interview durchgeführt, das wir gemeinsam auswerten. Abschließend entscheiden in einer Gesamtauswertung alle beteiligten Kollegen darüber, ob wir die Familie als Pflegefamilie für geeignet halten und mit ihr zusammenarbeiten wollen.

Das Profiling setzen wir im Rahmen des Überprüfungsverfahrens flexibel ein: manchmal gleich zu Beginn der Überprüfung, mittendrin oder am Ende des Prozesses. Dabei fließt das Profiling zu rund 20 Prozent bis maximal 30 Prozent in unsere Entscheidung ein.

Bei den beiden Anwendungsbeispielen beschreiben wir im ersten, wie es aufgrund des Profilings am Ende des Überprüfungsprozesses zu einer Ablehnung der Pflegefamilie kam. Im zweiten Beispiel wird deutlich, wieso wir uns anhand des Profilings für eine Familie entschieden haben.

Erstes Anwendungsbeispiel

Im ersten Beispiel geht es um eine mögliche Pflegefamilie mit zwei eigenen Kindern (Mädchen, Junge) im Alter von elf und 13 Jahren. Damals setzten wir das Profiling nur ein, wenn aus unserer Sicht noch weitere Erkenntnisse notwendig waren beziehungsweise Aspekte in den bisherigen Überprüfungsschritten nicht ausreichend geklärt werden konnten. Konkret ging es dabei um den potentiellen Pflegevater (Herr S.) und den von uns erlebten unklaren Bezug zu sich selbst und seinem Lebenskontext.

In der folgenden Auswertung konzentriert sich der Autor auf die wesentlichen Aspekte des Profils von Herrn S. und berücksichtigt dabei sowohl Aspekte aus dem »normalen« profilingvalues® Report als auch aus dem neu entwickelten Balance Report. Für eine umfängliche Auswertung ist es relevant, immer das ganze Profil in seiner Gesamtwirkung in die Analyse einzubeziehen

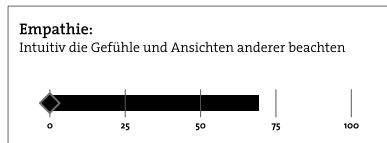
beziehungsweise in ein gemeinsames Auswertungsgespräch zu integrieren.

Beginnen wir mit der zentralen Wertedimension, der menschlichen beziehungsweise intrinsischen.

Die Abbildung 4 zur »Empathie« und zu »Eigene Bedürfnisse« verbunden mit den Fragen »Wer ist um mich herum?« und »Wer bin ich selbst?« zeigt, dass sich die Fähigkeiten in den von uns favorisierten Bereichen bewegen. Es fällt jedoch auf, dass beide Rauten, das heißt, die Aufmerksamkeit auf den Fähigkeiten deutlich gemindert ist. Bezogen auf die Empathie bedeutet dies, dass die »Rollläden« von Herrn S. im zwischenmenschlichen Bereich heruntergefahren sind. Die Raute deutet auch daraufhin, dass es ihm eher schwer fällt, sich auf andere Menschen einzustellen beziehungsweise sie einzuschätzen. Beides ist jedoch für den Kontext Pflegekinder wichtig und zentral.

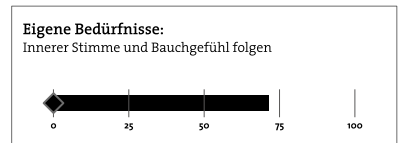
Dies war in den bis dahin stattgefundenen Begegnungen mit Herrn S. nicht eindeutig erkennbar, da er uns – vordergründig – kommunikativ und offen erschien. In der gemeinsamen Auswertung des Profilings wurde offenkundig, dass es ihm nicht möglich war, mit uns in ein reflektierendes Gespräch über seine Empathiefähigkeiten einzusteigen. Wir erlebten ihn in keiner Weise zugänglich. Auch konnte er sich in diesem Zusammenhang wenig bis gar nicht in die Situation eines Pflegekinds bezogen auf mögliche Loyalitätskonflikte wie Pflegefamilie versus Herkunftsfamilie einfühlen beziehungsweise mit menschlicher Wärme und Fürsorge dazu reagieren.

Bewertung des Umfeldes:



13 Gutes Gespür für Personen; Einfühlungsvermögen; Gefühle werden momentan zurückhaltend gezeigt

Bewertung der eigenen Rolle:



12 Sehr gute Fähigkeit, das innere Selbst und den eigenen Wert zu kennen; momentan häufiges Ignorieren der eigenen Bedürfnisse

Menschliche Wertedimension
Fragewort: Wer?

Ähnlich verhält es sich bei den eigenen Bedürfnissen. Auch wenn hier die Raute im Bevölkerungsdurchschnitt nur bei rund 20 Prozent steht, ist die Aufmerksamkeit im Umgang mit den eigenen Bedürfnissen beziehungsweise Ressourcen gemindert. Damit bewegen wir uns auch hier unterhalb unserer Anforderungen, da wir davon ausgehen, dass eine Pflegefamilie in der Lage sein sollte, etwas für das Auffüllen der eigenen Speicher zu tun, zumindest aber dies im Blick haben sollte. An sich sind die Fähigkeiten bei der Skala »Eigene Bedürfnisse« gut ausgeprägt, können jedoch die im Folgenden dargestellten Faktoren nicht entscheidend kompensieren.

Im erwähnten Report befindet sich auf Seite 7 unten die sogenannte Expertenlegende. Hier sind zentrale Werte nochmals in der Übersicht dargestellt. Sie dienen dem zertifizierten Anwender zur Vertiefung und bedürfen in der Regel einer weiteren Erklärung. Im Profil von Herrn S. gibt es die sogenannten VQ- und SQ-Werte (Im Report: 2. großer Block, erste Zeile, VQ im Innen bei 6 und SQ im Innen bei 5), auf die der Autor im Folgenden genauer eingeht:

Dif	3	54	54	3	VQ	4	104	50	6
Dim	4	18	12	3	SQ	3	95	41	5
DimP	3	33	22	2	BQr	0	0.92	0.82	0
Int	3	28	25	3	BQa	3	100	46	6
IntP	5	52	46	4	CQ	1	91	37	2
Dis	3	4	4	3	RQ	1	110	59	0
DI	3	14	11	2	AI	6	76	63	3

Expertenlegende

Der Value Quotient (VQ) beschreibt die »korrekte« Wertung über alle drei Wertedimensionen (intrinsisch, extrinsisch, systemisch) hinweg, gemessen am logischen Profil.

Der Self Quotient (SQ) hingegen fokussiert die »Reife« des Selbst und den inneren Realitätssinn plus die konstruktive Konfliktbearbeitung. Beide Werte sind im Profil von Herrn S. niedrig bis sehr niedrig. Bei der vorliegenden Konstellation bietet sich als Metapher ein leckes Boot (Selbst) auf stürmischer See (Äußere Welt) an. Mit Pflegekin-

dern ist das Leben oft mit einer stürmischen See zu vergleichen. Wenn ich mich jedoch selbst in einem permanenten Auf und Ab erlebe und dazu noch in einem lecken Boot sitze, steigt zumindest die Gefahr, dass ich mich selbst damit überfordere und dann dem Pflegekind nicht die Unterstützung sein kann, die es eigentlich benötigt.

Ebenfalls ist in diesem Zusammenhang der AI-Wert (Attitude Index – Einstellung gegenüber der Welt und sich selbst) zu beachten. Er liegt im vorliegenden Profil bei 6 im Außen und bei 3 im Innen (Im Report: 2. Block, letzte Zeile). 6 ist dabei der höchste zu erreichende Wert. Der hohe AI-Wert erklärt sich durch einen hohen Anteil von Unterbewertungen verglichen mit dem logischen Profil, das heißt, es werden Aussagen bei der Erstellung des eigenen Profils weniger wertvoll gewichtet, als es der Berechnung von Hartmann entspricht. Ebenso kann es sein, dass negative Aussagen zu hoch in die Rangreihe gesetzt werden. »Schlechtes« wird als wertvoller gesehen, als es tatsächlich sein sollte. Beides deutet darauf hin, dass die Welt aktuell als belastend erlebt wird und eher kritisch beziehungs-

Difi/2	0	100		C	159	
RHO	3	0.700	0.750	3	D	312
Y					1226	
Key	12PVtGN4L5Go6					
A	441				AC	0.733
B	314				BD	0.859

weise negativ auf entstehende Probleme reagiert wird. Dies kann sich im Extrem in Richtung eines Burnouts oder einer reaktiven Depression entwickeln. Im Pflegekinderwesen sind jedoch Menschen gefragt, die in ihrer eigenen Entwicklung und mit ihrem Blick auf die Welt eher »positiv gestimmt« sind.

Dazu kommt, dass der AI-Wert im Innen ebenfalls leicht erhöht ist (3). Hier besteht die Gefahr, dass sich Herr S. eher als Person ablehnt. Dies stellt bei Kindern, die ähnliche Problematiken mitbringen, sicher keinen stabilisierenden Moment dar und es besteht die Gefahr, dass es zu

Übertragungsphänomenen kommen kann. Das erste Beispiel will der Autor mit einem Blick in den Balance Report »Momentane Einstellung zum Lebensalltag« von Herrn S. abschließen. Der Balance Report war und ist für uns und die Auswahl von Pflegefamilien ein echter Zugewinn und gibt uns gerade in der Darstellung und damit auch für das Auswertungsgespräch mit den Familien nochmals ganz zentrale und relevante

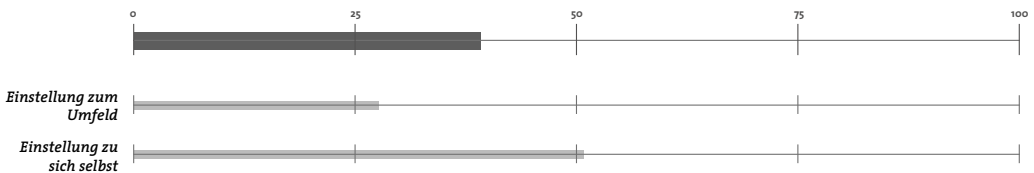
Umwelt eher negativ begegnet. Oftmals können dafür schlechte Erfahrungen oder eine eher pessimistische Grundeinstellung zum Leben verantwortlich sein.

Die Unterskala »Einstellung zu sich selbst« deutet bei Herrn S. an, dass der eher niedrig ausgeprägte Balken auf eine innere Unsicherheit bis hin zu Selbstzweifel schließen lässt. Ihm fällt es aktuell

Momentane Einstellung zum Lebensalltag

[Kompetenzen im Leben nutzen und positiv eingestellt sein]

Die gesamthafte Einstellung zum Lebensalltag bezieht sich auf alle Lebenslagen. Sie betrifft somit auch die Arbeit, da diese einen wichtigen Aspekt neben den anderen grundlegenden Lebensbereichen darstellt. Wieder können wir unterschiedliche Werteperspektiven einnehmen, nämlich unsere Einstellung gegenüber unserem Umfeld und unsere Haltung in Bezug auf uns selbst. Dabei kann nicht von gut oder schlecht im Sinne von Leistung gesprochen werden, sondern eher von positiv und negativ mit Blick auf unser Wohlbefinden.



Einstellung zum Umfeld:

Einstellung und emotionale Haltung gegenüber menschlichen, praktischen und übergeordneten Themen, die wir um uns herum wahrnehmen.

Einstellung zu sich selbst:

Empfindung in Bezug auf die Eigenwahrnehmung als Person in der gegenwärtigen Lebensphase.

Hinweise.

Momentane Einstellung zum Lebensalltag, Abb. 6

In dieser Skala wird dargestellt, wie positiv beziehungsweise negativ Herr S. aktuell seinem derzeitigen Lebensalltag gegenübersteht. Die Grundskala (blau beziehungsweise dunkelgrau) ist niedrig. Dies deutet darauf hin, dass Herr S. seine Kompetenzen im Alltäglichen eher weniger nutzt und sich selbst als kraftlos und eher reaktiv erlebt. Auch scheint er dem Leben insgesamt eher skeptisch bis misstrauisch zu begegnen und von Bedenken bis hin zu Ängsten geleitet zu sein.

Die Unterskala »Einstellung zum Umfeld« gibt Hinweise darauf, dass Herr S. menschlichen, praktischen und systemischen Aspekten in seiner

eher schwer, die anstehenden Herausforderungen anzunehmen beziehungsweise für sich selbst zu erleben, dass er etwas bewirken kann.

Auf diese Faktoren im Auswertungsgespräch angesprochen, wurde deutlich, dass er sich in einer Phase der Neuorientierung sowohl beruflich als auch privat befindet und dies durch eine aktuelle Krise ausgelöst wurde: beides Momente, die eher für ein Leben mit Pflegefamilien kontraproduktiv sind.

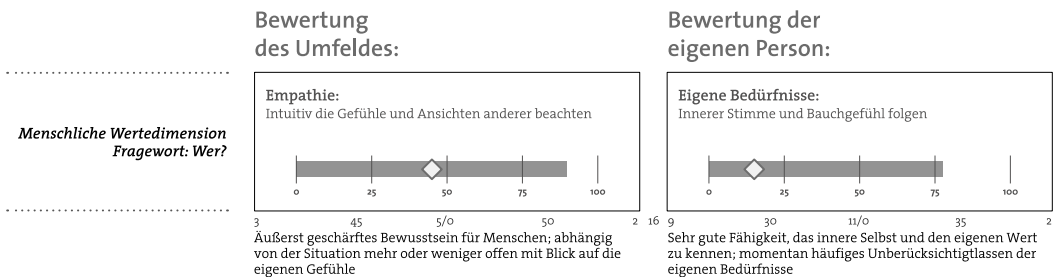
Zusammenfassend lässt sich am Beispiel von Herrn S. sehr gut zeigen, dass das profilingvalues® Hinweise gegeben hat, die unsere bisherige Sichtweisen aus dem Überprüfungsprozess bestätigt haben, jedoch auch Aspekte, die für

uns neu waren und uns in Verbindung mit dem Auswertungsgespräch nochmals deutlich mehr Sicherheit für die Entscheidung zu einer Absage gegeben haben. Herr S. und auch seine Frau bewerteten den Prozess der Überprüfung auch in Verbindung mit profilingvalues® als äußerst konstruktiv und auch zielführend für ihre Entscheidung. Herr S. konnte abgesehen von seiner Empathiefähigkeit alle Hinweise aus seinem Profil annehmen und auch als hilfreiche Unterstützung für die eigene Entscheidung werten.

Zweites Anwendungsbeispiel:

In diesem Beispiel geht es ebenfalls um ein Ehepaar T. mit zwei Kindern (Jungen) im Alter von sieben und neun Jahren. Der Autor stellt ähnliche Skalen vor, um den Lesenden auch den Unterschied zum ersten Anwendungsbeispiel zu verdeutlichen. Diesmal geht es um das Profil der

pathische Aufmerksamkeit situationsangemessen zu balancieren und dazu ihre eigene Offenheit entsprechend zu regulieren. Bezogen auf die Arbeit mit Pflegekindern ist dadurch zu erwarten, dass sie auch in schwierigeren beispielsweise konflikthafter Erziehungssituationen in der Wechselwirkung gut mit ihren eigenen Gefühlen umgehen kann. Auch ihre Fähigkeiten bei »Eigene Bedürfnisse« sind hoch, die Raute leicht unter dem Durchschnitt von 20 Prozent. Diesen Aspekt haben wir mit Familie T. und im Besonderen mit Frau T. im Auswertungsgespräch thematisiert. Der hohe Empathiewert sorgt gleichsam dafür, dass die zwischenmenschlichen Antennen fortlaufend senden, also die Gefahr besteht, im Sinne eines »Hilflosen Helfers« zu sehr in anderen aufzugehen. Deshalb ist es zentral, den eigenen Bedürfnissen innerfamiliär Raum zu geben, damit die eigene Beanspruchung im Kontext Pflegefamilie ausgeglichen werden kann. Dabei spielt insbe-



potentiellen Pflegemutter T.
Eigene Bedürfnisse Frau T. Abb. 7

Zuerst fällt auf, wie hoch die Balken im Bereich der Empathie und auch bei »Eigene Bedürfnisse« sind. Bei der Empathie zeigt dies, dass Frau T. über eine ausgeprägte Sensitivität verbunden mit menschlicher Wärme gegenüber Menschen verfügt. Sie kann sich sowohl gut in andere (Pflegekinder) hineinversetzen, als auch auf der menschlich/persönlichen Ebene auf andere zugehen und sich dabei offen und zugewandt zeigen.

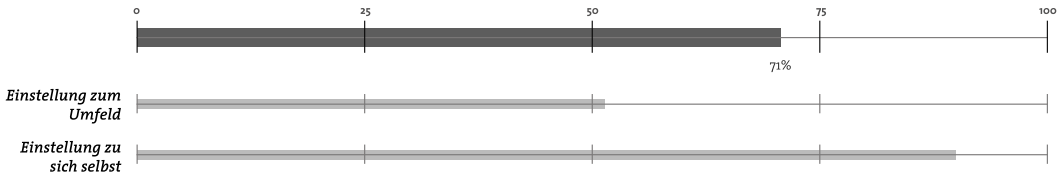
sondere im Erziehungsprozess auch der Partner eine wichtige und zentrale Rolle. Im Auswertungsgespräch haben wir mit beiden Eheleuten bestimmte Strategien bis hin zu konkreten Möglichkeiten erarbeitet, wie sie sich in diesem Zusammenhang möglichst vor der Aufnahme eines Pflegekindes aufstellen können. Diese Hinweise werden dann von der zuständigen Fachberatung in der Beratung der Familie mit aufgegriffen beziehungsweise proaktiv begleitet.

Die Rauten stellen sich jedoch unterschiedlich dar. Die Raute der Empathie ist nah an den 50 Prozent, das heißt Frau T. ist in der Lage, ihre em-

Momentane Einstellung zum Lebensalltag

[Kompetenzen im Leben nutzen und positiv eingestellt sein]

Die gesamthafte Einstellung zum Lebensalltag bezieht sich auf alle Lebenslagen. Sie betrifft somit auch die Arbeit, da diese einen wichtigen Aspekt neben den anderen grundlegenden Lebensbereichen darstellt. Wieder können wir unterschiedliche Werteperspektiven einnehmen, nämlich unsere Einstellung gegenüber unserem Umfeld und unsere Haltung in Bezug auf uns selbst. Dabei kann nicht von gut oder schlecht im Sinne von Leistung gesprochen werden, sondern eher von positiv und negativ mit Blick auf unser Wohlbefinden.



Einstellung zum Umfeld:

Einstellung und emotionale Haltung gegenüber menschlichen, praktischen und übergeordneten Themen, die wir um uns herum wahrnehmen.

Einstellung zu sich selbst:

Empfindung in Bezug auf die Eigenwahrnehmung als Person in der gegenwärtigen Lebensphase.

Skala Momentane Einstellung

In dieser Skala wird dargestellt, wie positiv beziehungsweise negativ Frau T. aktuell ihrem derzeitigen Lebensalltag gegenübersteht. Die Grundskala (blau oder dunkelgrau) ist hoch. Das heißt Frau T. fühlt sich aktuell in ihrem gegenwärtigen Lebensalltag wohl. Sie nutzt die ihr zur Verfügung stehenden Kompetenzen aus und gewinnt daraus Kraft ihren Alltag und sich selbst voranzubringen. Dieser Aspekt korrespondiert bei Frau T. in ihrem Profil auch mit der Skala des »Praktischen Denkens« (nicht abgebildet). Sie setzt Dinge handlungs- und lösungsorientiert um und geht dabei ergebnisorientiert vor ohne verbissen zu sein.

Die Unterskala »Einstellung zum Umfeld« ist niedriger, jedoch immer noch fast doppelt so ausgeprägt wie bei Herrn S. Dies lässt darauf schließen, dass Frau T. den Wert von menschlichen, praktischen und systemischen Aspekten in ihrer Umwelt wahrnimmt und sich auch einbringen möchte, jedoch eher abwartend ist, wenn es darum geht, in »vorderster Front« Entwicklungen voranzutreiben. Auch deuten die rund 53 Prozent auf der Skala darauf hin, dass sie negative Er-

fahrungen bezogen auf ihren Lebensalltag eher ausblendet.

Die Unterskala »Einstellung zu sich selbst« ist bei Frau T. auffällig ausgeprägt und somit für das hohe Gesamtniveau verantwortlich. Dadurch wird sichtbar, wie stabil Frau T. in sich ruht und wie sehr sie mit sich selbst auch im Klaren ist, bis hin zu dem Wissen, dass sie sich auf sich selbst verlassen kann. Sie ist sich gänzlich ihrer Stärken bewusst und kann diese auch zielorientiert einsetzen. Mit Anforderungen von außen geht sie selbstbewusst um.

Diese im Profil dargestellte Stärke und innere Ruhe wurde während des Überprüfungsverfahrens der Familie nicht deutlich, da Herr T. sehr dominant und sprachlich eloquent auftrat und seiner Frau wenig Raum gab. Erst im Profiling waren die Eheleute auf Grundlage ihres Ergebnisses bereit, diesen Aspekt konstruktiv zu reflektieren. Wir konnten dann in der weiteren Begleitung und Beratung erkennen, dass sich Frau T. merklich mehr Raum nahm und deutlich kommunikativer auch in der Interaktion mit ihrem Mann wurde. Beide beschrieben diese Entwicklung als bereichernd.

Weitere Einsatzbereiche im Pflegekinderwesen

Die Praxisbeispiele zeigen, auch aus der Perspektive der Durchführenden des Profiling, wie präzise und sicher das Verfahren misst, wie unterstützend und Sicherheit gebend es wirkt, welche vielfältigen Hypothesen sich daraus ableiten lassen und welche wertvollen Hinweise für die weitere Beratung der Pflegefamilien darin enthalten sein können.

Diese Erfahrungen haben uns dazu veranlasst, das Profiling unterstützend und impulsgebend ebenfalls innerhalb der Fachberatung einzusetzen. So sammeln wir aktuell erste Erkenntnisse beim Einsatz in Krisen zwischen den Pflegeeltern, sei es ausgelöst durch Paarkonflikte oder bei diametral unterschiedlichen Vorstellungen zu Erziehungsfragen. Ebenfalls nutzen wir das Profiling, wenn sich in der Fachberatung keine weiterführenden und vor allem veränderungseinleitende Anknüpfungspunkte mehr ergeben, um den Fokus auf andere Aspekte zu öffnen.

Auch denken wir darüber nach den Herkunftseltern das Profiling bei Rückführungen zur Verfügung zu stellen, damit wir ihnen aufzeigen können, in welchen Bereichen es bei ihnen noch Entwicklungsbedarf hinsichtlich einer Rückführung gibt, beziehungsweise wie sie sich gut darauf vorbereiten können.

Chancen und Risiken von profilingvalues®

Der Autor selbst arbeitet mit profilingvalues® seit 2011 und hat 2013 sowohl das Aufbau- und das Expertenseminar besucht, um dann mit der Masterclass abzuschließen. 2016 folgte dann noch die Zertifizierung für den Balance Report. Dabei konnte er sowohl in konkreter Anwendung als auch im Rahmen der Weiterbildung unzählige Profile auswerten und ist nach wie vor beeindruckt, welche Klarheit durch die Auswertung entsteht und welche Entwicklungswege sich dadurch initiieren lassen. Er setzt profilingvalues® ebenfalls in Coaching und Supervision sowie in

der Personalauswahl ein (siehe Veröffentlichungen 2014).

Vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen gibt er zu bedenken, dass das Profiling nicht alleine als Entscheidungsgrundlage dienen sollte, sondern immer nur ein Baustein in einem Verfahren sein kann. Für die Auswertung ist es unumgänglich, mit dem Anwender in einen Dialog zu treten. Dies sichert, dass die Ergebnisse in einen konkreten Bezug zum Wirklichkeitserleben des Betroffenen gestellt werden. Dann ergeben sich vielfältige Chancen und Ansatzpunkte, das Profiling als Entwicklungs- und Kompetenzförderungsintervention einzusetzen. Es versteht sich für den Autor von selbst, dass – ganz im Sinne der Menschlichen Wertedimension von R. Hartmann – die Achtung vor den Menschen immer Vorrang hat.

Auf die beschriebenen Weisen eingesetzt, wünscht sich der Autor, dass die Skepsis bis hin zur Ablehnung von psychometrischen Verfahren – gerade im Non-Profit-Bereich – einer Neugier und der Bereitschaft weichen würde, mit diesen Verfahren wirklich konkrete Erfahrungen zu sammeln und sie zielfördernd für die Verbesserung der Lebenskontexte der Kinder und Jugendlichen einzusetzen.

Und zum guten Schluss ist es so, dass es für die Menschen wie für die vielen Fachbereiche im Pflegekinderwesen doch immer um eines geht: die Vergrößerung des Möglichkeitsraumes durch nützliche Erkenntnisse und brauchbare Lösungen.

Stellt sich beides nicht ein, dann hat es sich schnell »ausprofilingvalued«. □

Bertram Kasper
Geschäftsbereichsleiter St.
Elisabeth Verein und
Dipl. Sozialarbeiter
Dipl. Supervisor
Supervisor DGSv und
Business Coach nach
CoachPro®
Masterclass profilingvalues®
St. Elisabeth Verein



Hermann-Jacobsohn-Weg 2
35039 Marburg
b.kasper@elisabeth-verein.de
www.elisabeth-verein.de

Kasper, Bertram (2014): Potenziale entdecken, Potenziale entwickeln. Sozialwirtschaft aktuell, Nomos Verlag

Vogel, Ulrich (2011): Herrschende Werte und Einstellungen am Arbeitsplatz, Profiling-Studie zum individuellen Wertesystem von Professionals und Führungskräften in Deutschland, Österreich und der Schweiz, München.

Vogel, Ulrich (2012): profilingvalues®: Handbuch, System, Anwendung und Interpretation des Reports, München.

Eichler, Hubertus / Vogel, Ulrich / Krautner, Patricia (2013): Psychometrische Verfahren zur Prüfung der Compliance-Kultur. In: ZRFC Risk, Fraud & Compliance, 8. Jahrgang, Februar 2013. S. 17-23.

Literatur

Kasper, Bertram (2014): profilingvalues® – ein psychometrisches Verfahren zur Objektivierung der Personalauswahl und der Personalentwicklung – eben auch für die Sozialwirtschaft. Evangelische Jugendhilfe 1/2014

Hinweis

Bei Dr. Ulrich Vogel kann weiterführende Literatur, unter anderem eine wissenschaftliche Studie angefordert werden. www.profilingvalues.com

Nr. 56/2017

EREV – FREIE SEMINARPLÄTZE – FREIE SEMINARPLÄTZE

Reflexionstag zum Seminar »Lösungsorientierte Gesprächsführung mit einzelnen Kindern und Jugendlichen«

INHALT UND ZIELSETZUNG

Die in den vorausgegangenen Seminaren mit dem Titel »Lösungsorientierte Gesprächsführung mit einzelnen Kindern und Jugendlichen« erlernten Techniken zur lösungsorientierten Gesprächsführung und zur Durchführung von Kritikgesprächen wurden inzwischen von den Teilnehmer/innen in der Berufspraxis an leichten Fällen ausprobiert und angewendet.

An diesem Reflexionstag haben Sie Gelegenheit, Ihre diesbezüglichen Erfahrungen auszutauschen, Stolpersteine zu erkennen und zu beseitigen und die Anwendung der Gesprächstechniken zu verfeinern.

Methodik theoretische Inputs, Lerngespräche, Anschauung, praktische Übungen, Bearbeitung von Beispielen aus der Berufspraxis der Teilnehmenden

Zielgruppe Erzieher(innen) und pädagogische Mitarbeiter(innen), die an den EREV-Seminaren »Lösungsorientierte Gesprächsführung mit einzelnen Kindern und Jugendlichen« teilgenommen haben.

Leitung, Bettina Melcher, Hannover

Termin/Ort 25.9.2017, Würzburg; Exerzitienhaus Himmelsporten, Mainastr. 42, 97082 Würzburg, Telefon: (0931) 3 86-68 000, www.himmelsporten.net, Voranreisen können direkt im Tagungshaus angefragt werden

Teilnehmerbeitrag 90,- € für Mitglieder, 110,- € für Nichtmitglieder inkl. Verpflegung,

Teilnehmerzahl 12