ELISABETH BROUSEK
Stellvertretende Leiterin
Forschung und Entwicklung

Generationensensible Perspektive auf Krisenpflegeeltern

2016 hat die Forschung & Entwicklung mit der Evaluation der Krisenpflege (Referat für Adoptiv- und Pflegekinder) begonnen, der Projektabschluss ist für 2017 vorgesehen. Eine zentrale Frage ist die Suche nach neuen (Krisen-)Pflegeeltern. Eine generationensensible Herangehensweise (Dittmann, 2015) zeigt dabei Chancen und Herausforderungen auf. Die folgende Tabelle fasst die Geburtsjahrgänge der zurzeit tätigen 42 Krisenpflegemütter in drei grobe Generationencluster zusammen und bezieht diese auf die Dauer der Berufserfahrung. Die Tabelle zeigt, dass insgesamt nur drei Krisenpflegemütter der jüngeren Generation angehören. Die meisten Krisenpflegemütter (31) gehören der mittleren Generation an, von ihnen haben dreizehn (41,9 Prozent) kurze Berufserfahrung (bis zu drei Jahre). Das bedeutet, sie haben sich mit über 30 Jahren für Krisenpflege entschieden. Auch in der älteren Generation befinden sich zwei Krisenpflegemütter, die über mittlere Berufserfahrung verfügen und sich mit über 45 Jahren für Krisenpflege entschieden haben. Umgekehrt befindet sich eine Krisenpflegemutter in der jüngeren Generation, die bereits mittlere Berufserfahrung hat.

Tabelle: Generation und Dauer der Arbeitserfahrung

		Dauer der Berufserfahrung							
		Kurz (bis zu 3 J.)		**Mittel** (4–10 J.)		**Lang** (ab 11 J.)		**Gesamt**	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Generation	**Jünger** (ab 1980 geb.)	2	66,7 %	1	33,3 %	0	0,0 %	3	100,0 %
	Mittlere (1960–79 geb.)	13	41,9 %	15	48,4 %	3	9,7 %	31	100,0 %
	Älter (1945–59 geb.)	0	0,0 %	2	25,0 %	6	75,0 %	8	100,0 %
	Gesamt	15	35,7 %	18	42,9 %	9	21,4 %	42	100,0 %

Die jüngere Generation (ab 1980 geboren): prädestiniert für Krisenpflege?

Diese Generation ist die erste, die sich selber als global begreift, Medienkompetenz und Mediennutzung sind im beruflichen und privaten Alltag selbstverständlich integriert. Gute Internetpräsenz, der Umgang mit Foren, Chatrooms und sozialen Netzwerken werden von Digital Natives erwartet. Außereheliche Familienformen sind normal geworden. Mit dem Wandel der Familienformen gehen folgende Herausforderungen für die Pflegekinderdienste einher: Deutliche Signale in Richtung Vielfalt von Pflegefamilien müssen systematisch und konsequent gesendet werden. Gerade die Aufnahme eines Krisenpflegekindes nicht auf Dauer, sondern für einen planbaren und begrenzten Zeitraum kommt der jüngeren Generation entgegen. Einhergehend mit „Wahlfreiheit" wird dieser Generation eine Kultur des Zögerns unterstellt, daher ein Suchen nach der besten Möglichkeit. Das Leben mit Krisenpflegekindern muss zu individuellen Planungen und Konzepten führen, die jeweils nach dem Einzelfall flexibel nutzbare Entlastungsangebote zur Verfügung stellen. Es besteht die Notwendigkeit, viele verschiedene Familienmodelle anzusprechen. Bereits sehr erfolgreich wurden homosexuelle Pflegeeltern sowie Einelternfamilien angesprochen. In Zukunft könnte nun auch gezielt versucht werden, muslimische Familien zu gewinnen. Bei der Frage, ob die MAG ELF an diese Milieus herankommt, ist die Haltung der MitarbeiterInnen entscheidend. Jüngere MitarbeiterInnen können hier neue Zugänge bringen. Pflegeeltern mit Migrationserfahrung zu finden, geht damit einher, Fachkräfte mit Migrationsgeschichte anzustellen.

Die mittlere Generation (ab 1960 bis 1979): die stärkste Generation

Diese Generation weist die geburtenstärksten Jahrgänge auf und stellt sowohl unter den Krisenpflegeeltern (siehe Tabelle oben) als auch unter den SozialarbeiterInnen im Bereich Pflegekinderarbeit die am stärksten vertretene dar. Folgende Herausforderungen für die Werbung neuer (Krisen-)Pflegeeltern zeigen sich: Fällt die Zwischenbilanz der beruflichen Weiterentwicklungschancen kritisch aus, kann – je nach finanzieller Absicherung – die Inpflegenahme eines Kindes eine attraktive Alternative darstellen. Hier gilt es, den potenziellen Rollenkonflikt (Vereinbarkeit

von Beruf und Familie) dieser Generation aufzunehmen und individuelle Konzepte von Beruf und Familie zu entwickeln. Auch der Umgang mit Einelternfamilien birgt Chancen: Erfahrungen von AlleinerzieherInnen dürfen nicht als Problem, sondern sollen als Ressource angesehen werden. Gleichzeitig müssen adäquate, flexible Entlastungsangebote systematisch geplant und sichergestellt werden.

Die ältere Generation (1945 bis 1959): völlig neue Chancen

Die ältere Generation befindet sich gegenwärtig in unterschiedlichen familiären Situationen: teilweise noch mit den Kindern im Haushalt, teilweise liegt die aktive Familienphase schon länger zurück, teilweise werden die Enkelkinder betreut. Für diese Generation entstehen Chancen, die noch keine Generation vorher hatte (Dittmann, 2015): Aufgrund relativ guter Gesundheit und gutem Einkommen wird diese Lebensphase als Zeit der Neuorientierung geplant und angegangen, vor allem sinngebende Tätigkeiten sind zentral. Daher ist die Frage, ob diese Generation noch als Pflegeeltern in den Blick genommen werden soll, eindeutig mit „Ja“ zu beantworten.

Fazit

Eine generationensensible Herangehensweise kann dabei helfen, Chancen und Herausforderungen bei der Suche nach neuen Krisenpflegeeltern zu analysieren. Sie wird gegenwärtig im Rahmen der Auswertung von Interviews mit Krisenpflegemüttern vertieft.

Verwendete Literatur:

Brousek, E. (2016). Generationensensible Perspektive auf Krisenpflege Unveröffentlichter Bericht des Amtes für Jugend und Familie der Stadt Wien, Forschung & Entwicklung

Dittmann, A. (2015). Herausforderungen in der Pflegekinderhilfe. In: K. Wolf (Hrsg.), Sozialpädagogische Pfl gekinderforschung (S. 267–288). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt