

Schönen Nachmittag, sehr geehrte Damen und Herren,

seit sechs Jahren arbeite ich als Sozialarbeiterin im Bereich „Angestellte Pflegeeltern“. Nun lade ich Sie ein, mit mir gemeinsam in den nächsten 45 Minuten über ein Thema nachzudenken, das mir sehr am Herzen liegt und meiner Meinung nach im Pflegekinderwesen stärker berücksichtigt werden sollte:

Nämlich:

„Die Professionalisierung von Pflegemüttern aus feministischer Sicht.“

Lassen Sie mich Ihnen als erstes verraten, wie ich zu diesem Thema gekommen bin:

In meiner Arbeit mit angestellten Pflegemüttern habe ich mir in den letzten Jahren immer wieder die Frage gestellt, ob unser Projekt denn eines ist, das die Pflegemütter, die Frauen stärkt, oder ob es dazu beiträgt, diese noch mehr in eine Rolle als Hausfrau und Mutter zu drängen.

Also habe ich dieses Thema für meine Master Arbeit in Gender Studies (Geschlechterforschung) ausgewählt.

Beim Erstellen des Themas war schon klar, dass sich ab 2011 am Anstellungskonzept etwas ändern wird. Für die Nicht—InsiderInnen: Die fachliche Begleitung durch Sozialarbeiterinnen des Vereins endet und die qualitätssichernden Maßnahmen werden als Dienstverpflichtung stark reduziert. Wie sich diese Veränderungen auswirken werden, ist heute noch nicht absehbar, das sollte in einigen Jahren überprüft werden. Mir war es wichtig, unser Anstellungsmodell der letzten 10 Jahre im Hinblick darauf zu untersuchen, was es den Pflegemüttern gebracht hat und wo die Herausforderungen liegen. In Zukunft wird man dann sehen, was sich verbessert oder verschlechtert hat und kann dann entsprechend reagieren.

Was erwartet Sie nun in diesem Vortrag?

Als erstes werden wir uns mit dem Begriff Feminismus und meinem Verständnis davon beschäftigen.

Dann verrate ich Ihnen etwas über den ideologischen Hintergrund von Pflegefamilien und die Kriterien, die Pflegeelternschaft als Beruf auszeichnen und dann werden wir in die Realität von angestellten Pflegemüttern hineinhören.

Ausschnitte aus meinen Interviews mit angestellten Pflegemüttern sowie einer Sozialarbeiterin und einem Sozialarbeiter der JW werden uns näherbringen, wie diese die Anstellung von Pflegeeltern in ÖÖ empfinden.

Am Schluss blicken wir auf die Forderungen, die daraus entstehen und was sie für die Zukunft heißen.

1. Was ist Feminismus?

Feminismus ist die Theorie der Frauenbewegungen:

Wenn wir kurz die Entwicklung des Feminismus betrachten, so können wir sehen, dass er sich in 3 Wellen entwickelt hat:

In der ersten Welle der Frauenbewegung am Ende des 19. und Beginn des 20. Jahrhunderts ging es vor allem um die politische Beteiligung und die Gleichberechtigung. Forderungen waren damals: Wahlrecht, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, gleiche Bildungschancen (Zugang zu Unis)

Die zweite Welle begann Ende der 60 Jahre und dauerte bis Ende der 80 ca an: Forderungen: weiterhin Gleichberechtigung und rechtliche Gleichstellung, Recht auf Bestimmung über den eigenen Körper, Recht auf Schwangerschaftsabbruch, sexuelle Befreiung, häusliche Gewalt, (in den 70 Jahren war Vergewaltigung in der Ehe noch nicht strafbar)...

In den 90er Jahren wurde dann Gender das bestimmende Schlagwort: Gender ist das soziale Geschlecht, im Unterschied zum biologischen. Gender Mainstreaming wurde entwickelt, was heißt, dass jede öffentliche Maßnahme auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter überprüft werden soll.

Das heißt aber nicht, dass Feminismus deshalb heute nicht mehr benötigt wird. Die dritte Welle versucht, auf das Erreichte der ersten und zweiten Welle aufzubauen und noch nicht erreichte Forderungen umzusetzen (siehe Offenlegung der Gehälter, die von Heinisch-Hosek betrieben wird).

Denn das moderne feministische Verständnis, auf das ich aufbaue, heißt eben auch die Unterschiede unter den Geschlechtern und die Machtverteilung in den Blick zu nehmen: Denn wenn Sie mich – als Österreicherin, die Ihnen heute den Vortrag hält mit einer Frau aus Afghanistan, Analphabetin, vergleichen – was haben wir außer unserem Frau sein gemeinsam? Umgekehrt verbindet mich mit vielen Männern im Raum viel mehr.

Immer geht es der feministischen Kritik darum, Machtunterschiede, Hierarchien und ungerechte Verteilung von Ressourcen, zwischen, aber auch unter den Geschlechtern, zwischen Nord und Süd, Ost und West, arm und reich aufzuzeigen und Lösungen zu erarbeiten.

Sie werden sich nun denken: Was hat das nun mit dem Pflegekinderwesen zu tun? Hier geht es darum, dass fast ausschließlich Frauen die Arbeit als Pflegemütter leisten und nur in den seltensten Fällen auch dafür bezahlt bekommen. Die Anstellungsmöglichkeit in Oberösterreich ist ein Modell, das fast einzigartig ist – und das ist wirklich toll.

2. Ideologischer Hintergrund:

Wenn wir den ideologischen Hintergrund für das Pflegekinderwesen nun feministisch betrachten, geht es vor allem um die Themen:

Mutterschaft und Familie - und in Bezug auf Professionalisierung kommt noch hinzu – Arbeit, Beruf, Job.

Angestellte Pflegemütter verbinden die Mutterschaft mit den Kennzeichen für einen Job durch ihr Dienstverhältnis – die Anstellung richtet sich an „den Pflegeelternanteil, der

hauptsächlich mit der Erziehung der Kinder befasst ist“ Deshalb haben wir 240 angestellte Pflegemütter und 10 angestellte Pflegeväter.

Wie ist das mit der Mutterschaft?

In unserer Gesellschaft, vor allem in Österreich und Deutschland gibt es ein Leitbild der „Guten Mutter“ – die gute Mutter ist die, die beim Kind zuhause bleibt, ihre eigenen Bedürfnisse zurückstellt und in der Mütterlichkeit ihre Bestimmung findet.

Das ist zwar längst nicht mehr gesellschaftliche Realität und auch nicht mehr der einzig akzeptierte Lebensweg für Frauen, dennoch ist Mutterschaft in uns allen als etwas verankert, dass es „eine natürliche Bestimmung der Frau“ ist – Mutter zu sein.

Das ist aber falsch – und jetzt kommt die feministische Kritik ins Spiel: Dieses Leitbild der „Guten Mutter“ und auch die bürgerliche Familie sind ein Produkt des 19. Jahrhunderts – und es wirkt bis heute.

Gerade in Pflegefamilien wirkt sich das Leitbild der „Guten Mutter“ besonders stark aus. Wenn ein Kind in Pflege gegeben wird, heißt das, dass die leibliche Mutter in ihrer Aufgabe der Kindererziehung versagt hat. Die Pflegemutter ist dann die Person, die die mütterliche Aufgabe besser ausfüllen können soll... Das bedeutet, dass der eigene Anspruch an dieses Mutter Sein, aber auch der der Umgebung, der Jugendwohlfahrt,... ein besonders hoher ist. Sie soll also eine „Super Nanny“ sein.

Auch mit „Familie“ werden bis heute bestimmte Vorstellungen verbunden: Bei „Familie“ denken wir heute meist an ein verheiratetes Paar mit zwei leiblichen Kindern. Dass die gesellschaftliche Realität schon längst eine andere ist, dass es Eineltern-Patchwork- und Regenbogenfamilien (also solche mit gleichgeschlechtlichen Elternteilen), dass es Lebensgemeinschaften mit Kindern gibt, das alles ist heute selbstverständlich. Das Familienideal dahinter ist aber immer noch die Vater-Mutter-Kind-Familie

Ein Ausschnitt aus einem Interview mit einer Pflegemutter für meine Master-Thesis zeigt auf, was ich mit diesem Familienideal meine:

„Für mich war immer die Familie das Wichtigste und ich bin einfach in einer schönen Familie aufgewachsen. Ich habe eine schöne Kindheit gehabt. Meine Eltern waren 50 Jahre verheiratet. Wir haben eigentlich immer zusammen gehalten. Ich habe eine Schwester und einen Bruder, und das war immer ein schönes Familienleben. Das wollte ich eigentlich für die Lisa auch...“

Zu kritisieren ist nicht, dass das Aufwachsen in einer Familie als schön empfunden wird. Schwierig wird es da, wo es als einziges Ideal bleibt. Dann braucht es den Mut, aus diesem Idealbild rauszutreten.

Pflegefamilien sind in Bezug auf dieses Ideal in mehrfacher Hinsicht besonders – sie nehmen (zunächst) fremde Kinder auf und leben eine soziale, nicht leibliche Elternschaft. Sie stellen sich Herausforderungen, die andere Familien nicht kennen: Kontakte mit der

Herkunftsfamilie, Kontrolle durch die Jugendwohlfahrt und oft auch Konflikte mit dem Pflegekind.

Gleichzeitig entsprechen Pflegefamilien statistisch viel mehr dem traditionellen Familienbild. Also auch in der Hinsicht, sind Pflegefamilien etwas Besonderes.

Ja, auch dort verändern sich Strukturen, gibt es immer mehr Scheidungen und Patchwork-Konstellationen, aber insgesamt noch weniger als in leiblichen Familien...

Auch bei den von mir interviewten Pflegemüttern ist es so, dass sich alle für den Haushalt allein zuständig fühlen und nur ein PV aktiv an der Kindererziehung beteiligt ist, bei den anderen ist es Sache der Pflegemutter. Zitat dazu:

„Entscheidungssträger bei der Kindererziehung bin ich. Und da schickt er auch seine leiblichen Kinder zu mir.“

In Pflegefamilien ist das „Ernährermodell“, also das, was wir unter traditioneller Aufgaben- und Rollenverteilung verstehen, noch viel häufiger vertreten.

Auf Pflegemütter wirkt sich das so aus, dass sie am Erwerbsleben und einer eigenständigen Pension viel weniger Anteil haben als Frauen mit eigenen Kindern.

Gleichzeitig ist es nirgendwo eindeutiger als da, wo es um die Beheimatung und Erziehung (zunächst) fremder Kinder geht, dass wertvolle und gesellschaftlich wichtige Arbeit geleistet wird. Anstellungsprojekte, wie auch unseres hier in OÖ, sind aus diesem Grund entstanden... Pflegemütter befinden sich also in diesem Spannungsfeld zwischen Familienideologie einerseits und Professionalisierung andererseits

Was sind denn nun Kriterien, die Pflegeeltern mitbringen und ausbauen sollen?

Was brauchen sie, um ihre Pflegekinder bestmöglich betreuen zu können?

Sehen wir uns gemeinsam an, welche Kompetenzen angestellte Pflegemütter selbst als notwendig für Ihre Aufgabe sehen:

Kinder gern haben

Wertschätzung gegenüber Herkunftseltern

Konsequenz in der Erziehung und klaren Rahmen setzen können

psychische Stärke/belastbar sein

Reflektieren können

Gelassenheit / Ausdauer

Flexibilität/Spontanität

konstruktiver Umgang mit den Aggressionen, die die Kinder erzeugen

und noch einige andere...

Und wenn wir uns diese Faktoren noch einmal genauer anschauen und ihnen einen Namen geben, kann die Überschrift „Sozialkompetenz“ lauten.

Was ist Sozialkompetenz?

Sozialkompetenz ist eine wesentliche Voraussetzung in allen personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Definieren können wir sie mit Barbara Stiegler als **„Komplex von Fähigkeiten und Einstellungen [...], die zum Umgang mit Menschen erforderlich sind.“**

Alle diese von Pflegemüttern genannten Fähigkeiten und Einstellungen passen in die Definition von Sozialkompetenz.

Sozialkompetenz wird zwar für Pflegemütter vorausgesetzt und auch benötigt, als vermeintlich „weibliche, sowieso vorhandene Fähigkeit“ wird sie aber nicht in höhere Gehälter usw umgesetzt und kann auch schwer nachgewiesen werden. Das ist auch ein Problem von Pflegemüttern: sie bauen durch ihre Tätigkeit, vor allem auch durch die Angebote der Anstellung, ihre Sozialkompetenz enorm aus, bekommen diese aber nur sehr schwer oder gar nicht für andere Berufe angerechnet – hier bräuchte es also Möglichkeiten zur Anrechnung!!!

Wenn etwas anerkannt ist durch andere, dann kriegt es einen Wert, es kriegt einen höheren Wert, es kriegt einen Wert, der Geldeswert hat. Professionalisierung kann und sollte daher einen konkreten Beitrag zu dieser Anerkennung leisten.

3. Was bringt nun die Professionalisierung nach dem OÖ-Modell der letzten 10 Jahre konkret für die Pflegemütter?

Wer wurde befragt?

Dafür habe ich 6 angestellte Pflegemütter aus unterschiedlichen Bezirken, verschiedenen Alters und unterschiedlich langer Anstellungsdauer und in unterschiedlichen Familienformen (PF mit und ohne LK, 1 Patchworkfamilie mit PK, 1 Alleinerzieherin nach Scheidung,) interviewt.

Zusätzlich habe ich einen Sozialarbeiter und eine Sozialarbeiterin der Jugendwohlfahrt befragt, um deren Erfahrungen mit angestellten Pflegemüttern mit einzubeziehen.

Nun komme ich zu den wichtigsten Ergebnissen zu: Motivation, Anstellung Selbstbild und Berufsbild,

Motivation:

Einerseits: Leben mit Kindern, Motiv zu helfen, einem Kind die Familie zur Verfügung zu stellen. Das waren 3 Pflegemütter, genau die Hälfte.

Zwei davon nennen explizit den Wunsch, die Arbeit mit Kindern zum Beruf zu machen, also die Anstellungsmöglichkeit als Motivation:

„Ich habe dann im Fernsehen gehört, dass Pflegeeltern gesucht werden, dass es dafür eine Anstellung gibt. [...] Ich habe damals auch gearbeitet, aber gewusst, dass

mein Arbeitsverhältnis mit April ausläuft, das war befristet. Ich habe mir dann einmal gedacht, naja, ich kann mit Kindern ganz gut . "

Andererseits ist das zweite Hauptmotiv: eigene Kinderlosigkeit, Adoption überlegt und dann auf Pflege gewechselt; auch das waren drei. Alle finden im Nachhinein die Entscheidung für Pflege richtig und dort, wo Kontakte zu den HKE sind, verlaufen sie gut.

Auch die DSA der JW habe ich nach „typischen Motivationen“ für Pflegewerber befragt: *„Es sind auf der einen Seite Leute, die leibliche Kinder haben, die sich da neu orientieren, 'was könnten wir machen?' und das Gefühl haben, sie haben noch Platz für Kinder und das auch so in eine Berufstätigkeit der Frau hineingeht, das sind die einen. Und dann gibt es die mit dem großen oder viel größeren Kinderwunsch, die eher von der Adoptivwerberschiene kommen mit guten Berufen, also höhere Mittelschicht [...], weil sie auf ein Adoptivkind wohl zu lange warten würden und sich das mit der Pflege ansehen wollen.“*

Die Motivation, die Anstellung in Anspruch zu nehmen ist hauptsächlich die Sozialversicherung, aber auch die Entlohnung.

„Von daher war der Grund für die Anstellung... nicht so sehr der Verdienst rundherum, das ist für mich weniger ausschlaggebend, sondern ausschlaggebend ist für mich nur, dass ich versichert bin, also unfall-, kranken-, pensionsversichert.“

„Ja, also, sicher einmal die Wertschätzung in Form der Entlohnung.“

Außerdem wurden häufig genannt: die Dienstverpflichtungen als Unterstützung, und eine Ansprechperson im Verein zu bekommen.

Am meisten interessierte mich, wie sich die Anstellung denn auf den Umgang mit den Kindern, das Selbstbild und das Selbstbewusstsein der Pflegemütter auswirkt – dazu nun die nächsten Aussagen:

Auswirkungen auf den Umgang - nicht alle, aber 4 Pflegemütter sehen diese:

„Im Umgang mit den Pflegekindern hat sich qualitativ etwas verbessert durch die Weiterbildung und den Austausch in der Gruppe. Wir haben in der Pflegeelterngruppe immer jemand dabeigehabt, die ältere Kinder als meine gehabt haben. Dadurch hab ich auch sehr viel profitiert, wie man mit manchen Situationen umgeht und dass man auf manches gelassen hinsehen und reagieren kann. Das war wirklich sehr wertvoll.“

„Auf alle Fälle! Ich traue mir zu sagen, dass ich mittlerweile wissend bin. Was noch lange nicht heißt, dass es immer so einfach ist. Aber ich habe ganz viel Hintergrundinformationen, um zu beurteilen, was jetzt gerade los ist. Und ich persönlich reagiere gelassener, wenn ich weiß, was das ist, als wenn da irgendwo etwas vor mir steht und ich nicht weiß wieso, warum, weshalb. Ich finde auch dann leichter eine Lösungsmöglichkeit...“

Aus diesen Aussage spricht Selbstbewusstsein; was zeigt, dass auch dieses durch die Angebote wächst.

Und nun lade ich Sie ein, mir bei einem Fallbeispiel zu folgen. Ich werde es auf der Flipchart aufzeichnen.

Ein Pflegeelternpaar nimmt ein Baby auf. Dieses ist sehr schwierig, schreit, durchwachte Nächte sind die Regel. Die Beziehung zerbricht an dieser Situation, es kommt zur Scheidung. Für die Pflegemutter – es ist die, deren Familienbild ich Ihnen vorher schon vorgelesen habe, bricht eine Welt zusammen. Um sozialversichert zu sein und eigenes Einkommen zu haben, lässt sie sich anstellen.

Fünf Jahre danach sagt sie auf die Frage, wie es ihr jetzt geht:

„Ich würde es so ausdrücken: Ich bin in den letzten Jahren, auch dank dem Verein und den Sozialarbeiterinnen rundherum gewachsen. Ich hab ein massives Selbstbewusstsein bekommen. Wer mich vorher gekannt hat, mein Selbstbewusstsein war im Keller unten durch die Scheidung und alles, - man ist einfach komplett unten. Immer wieder bin ich dann aufgebaut worden, dass das eine tolle Leistung ist, was ich mache und wie ich das schaffe. [...] Ich bin einfach total selbstständig geworden.“

Das heißt, sie hat folgendes erreicht:

1. Absicherung und finanzielle Entlastung durch Dienstverhältnis, Versicherung und Gehalt.
2. Regelmäßige Unterstützung durch die Sozialarbeiterin des Vereins
3. Gruppe: *In der Gruppe bekommt sie Tipps von den anderen und merkt, man ist eigentlich nie allein.*
4. *Supervision ist ihr wichtig, weil es viel gibt, was sie sich von der Seele reden muss.*
5. *„Auch die Seminare, da hab ich auch viel gelernt dadurch.“* Dieses Erlernte kann sie im Umgang mit dem Kind umsetzen.
6. Die Sozialarbeiterin der Jugendwohlfahrt ist ebenfalls unterstützende Ansprechperson. Sie vermittelt ein Elterntraining, das den Umgang mit dem Kind sehr erleichtert.

Das Zusammenwirken aller dieser Teile zeigt, wie das unterstützende Netz für Pflegeeltern in Oberösterreich in den letzten 10 Jahren funktioniert hat. Die Pflegemutter hat sich persönlich weiterentwickelt und konnte das Kind auf seinem Weg immer kompetenter begleiten.

Wie sehen die befragten Pflegemütter den „Beruf Angestellte Pflegemutter“ – ist es ein Beruf oder nicht?

Hier gibt es ein sehr einheitliches Ergebnis: Die Pflegemütter sehen es als Beruf, der ohne Berufung nicht ausgeübt werden kann, weil ein Pflegekind in der Familie zu betreuen so ins Private hineingeht und verflochten ist. Ohne die Liebe zu den Kindern geht es nie.

Wo sehen die Pflegemütter die Herausforderungen und Schwierigkeiten, die sich durch dieses Konzept der Pflegeelternanstellungen ergeben?:

Ein wichtiger Kritikpunkt ist die fehlende Wahrnehmung in der Öffentlichkeit:

Eine Pflegemutter sagt:

„Ein Stückerl hadert man ja immer noch mit der Umwelt, weil man kann es ja selber als Beruf sehen. Das der Umwelt zu verklickern ist sicher nicht ganz einfach.“ Früher, wenn sie sagte, „Ich arbeite im Büro“, hatten alle eine Vorstellung davon, was sie dort arbeite. „Angestellte Pflegemutter“ hingegen müsse sie immer erklären.

Daher fordern auch alle Pflegemütter mehr Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung über ihre Tätigkeit, die zur Anerkennung und Aufwertung führen soll.

Weitere Kritik wird daran geübt, dass das Anstellungsmodell an ein Kind/bestimmte Kinder gebunden ist und wenn das Pflegeverhältnis endet, die Pflegemutter keine Absicherung mehr hat:

Eine Pflegemutter formuliert das so:

„Sagen wir so, die Martha ist jetzt noch 4 Jahre da, die Pauline 5 Jahre und ich stehe in einem Alter kurz vor der Pension, was mach ich dann in dieser Zeit, wenn die Kinder ausscheiden, dann falle ich aus dem Ganzen heraus.“

Das heißt, hier sind wir alle gefordert, Möglichkeiten zu schaffen, dass diese Frauen bis zur Pension arbeiten können. Entweder durch Anrechnung ihrer Kompetenzen für andere Berufe oder intern im PK Wesen, durch Tätigkeit als Krisenpflegemutter oder Mentorin, natürlich bezahlt.

Außerdem wird die Beendigung der Mitarbeiterinnenführung durch DSA des Vereins und keine entsprechende Spezialisierung oder keine Ressourcen auf den BHs von den Pflegemüttern kritisiert.

Die Pflegemütter nahmen die Mitarbeiterinnenführung der Sozialarbeiterinnen im Verein wahr und empfanden diese als stärkend:

„Ja, das ist für mich insofern immer sehr wichtig gewesen, erstens reflektieren, um eine Zusammenfassung zu haben. Ich hätte das selbst nicht gemacht. Und so rückblickend darauf schauen, was sich verändert hat. Was ich auch immer sehr gut gefunden habe von der Sozialarbeiterin des Vereins, dass sie immer versucht hat, einen zu fördern und immer Mut zugesprochen hat. Das hat mir immer irre gut getan.“

Trotzdem arrangieren sich die befragten Pflegemütter mit der Situation, sie werden auch mit der Jugendwohlfahrt kooperieren. Sie befürchten jedoch, dass dort sehr wenig Zeit und Ressourcen vorhanden sind. Ihre Lösungsansätze wären eine Spezialisierung der SozialarbeiterInnen auf den Bezirkshauptmannschaften für das Thema Pflegekinder. Auch die befragte Sozialarbeiterin würde das befürworten, da sie nach ihrer Einschätzung zu wenig Zeit für die Pflegeelternarbeit hat.

Was heißt das alles nun?

Zurückkehrend zu meiner vorher gestellten Frage: unterstützt unsere Pflegeelternanstellung die Frauen oder manifestiert es sie in einer Rolle? Hier kann ich keine eindeutige Antwort geben.

Einerseits haben wir Beispiele gehört, wir Frauen von den Angeboten der Anstellung in den letzten Jahren profitiert haben und da gibt es individuell große Erfolge und enorme Weiterentwicklung.

Andererseits stützt sich das Anstellungsmodell darauf, dass es in der Familie das Einkommen eines Ernährers gibt – und damit werden gerade die Pflegemütter wieder in die ihnen gesellschaftlich zugewiesene Rolle gedrängt, wie auch die befragte Sozialarbeiterin angibt.

4. Was sind die Forderungen, die sich daraus ableiten?

Es muss gesellschaftliche Veränderungen geben! Beide Elternteile müssen sich die Arbeit mit den Pflegekindern aufteilen, dann können auch beide am Erwerbsleben teilnehmen. Eine Anstellung für beide Elternteile wäre daher gut!

Unterschiedliche Familienformen müssen Platz haben und anerkannt sein – als gleichwertig, davon profitieren auch Pflegefamilien!

Es braucht neue Möglichkeiten der Anerkennung von Kompetenzen für andere Berufe, zum Beispiel müsste an der Messbarkeit von Sozialkompetenz gearbeitet werden und diese dann für den Einstieg in andere Berufe nachgewiesen werden können. Zusätzlich müssen Möglichkeiten intern im Pflegekinderwesen geschaffen werden – zum Beispiel könnte der Umstieg auf Krisenpflege ermöglicht werden – Erfahrene PE könnten als Mentorinnen arbeiten, gerade jetzt, wo die fachliche Begleitung in der Anstellung weniger wird... Aber selbstverständlich gegen Bezahlung!

Die PR-Arbeit, das Image von Pflegeelternschaft muss gesteigert werden, das wird aber nur gelingen, wenn auch die nötige professionelle Unterstützung für Pflegeeltern vorhanden ist, damit sie ihre Arbeit gut machen können.

Das heißt: es muss auch Zeit und Geld für eine doppelte Professionalisierung geben: nicht nur die Pflegeeltern sollen gut begleitet werden und Kompetenzen entwickeln können, auch auf in der öffentlichen und freien Jugendwohlfahrt braucht es Fachkräfte mit genug Ressourcen und fachlichem Wissen.

In jedem Fall sollte die fachliche Begleitung der Pflegepersonen nicht weniger, sondern eher mehr werden. Genug Ressourcen für diese Arbeit in der öffentlichen und freien Jugendwohlfahrt zu schaffen, wird eine Aufgabe der Politik in den nächsten Jahren sein. Denn letztendlich geht es um die Kinder und da sollten wir nicht sparen!

Literatur:

Badinter, Elisabeth (1996) Die Mutterliebe. Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute, Piper, München

Blandow, Jürgen (2004) Pflegekinder und ihre Familien. Geschichte, Situation und Perspektiven des Pflegekinderwesens, Juventa, Weinheim und München

Etschmann, Katharina (2010) Pflegemütter zwischen Familienideologie und Professionalisierung. Zur Anwendbarkeit des Care Work-Ansatzes auf Pflegepersonen im Angestelltenverhältnis, Master Thesis am Rosa Mayreder College, Wien

Paltinat, Iris; Warzecha, Birgit (1999) Qualifizierung von Pflegeeltern statt Burnout und Streß. Hilfen für Erwachsene als Hilfen für Pflegekinder, LIT Verlag, London, Hamburg, Münster

Sachße, Christoph (2003) Mütterlichkeit als Beruf. Sozialarbeit, Sozialreform und Frauenbewegung 1871-1929, Beltz, Weinheim, Basel, Berlin

Stiegler, Barbara (1994) Berufe brauchen kein Geschlecht: zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, Bonn,
<http://library.fes.de/fulltext/asfo/00545toc.htm>, Zugriff am 13.07.2009