
Zertifikatsarbeit

Herr Michael Pfeifer

**Professionalisierungsformen in der
Sozialen Arbeit - soziologische
Perspektiven in der Supervision**

Mittweida, 2024

Zertifikatsarbeit

Professionalisierungsformen in der Sozialen Arbeit - soziologische Perspektiven in der Supervision

Autor:

Herr Michael Pfeifer

Matrikel Nr. 93954

Studiengang:

Zertifikatsstudiengang Supervision und Coaching

Seminargruppe:

SV-Z 2019

Erstprüfer:

Frau Alice Gayed

Zweitprüfer:

Dr.phil. Dipl.-Psych Herr Falko von Ameln

Einreichung:

Mittweida, 17.01.2023

Verteidigung/Bewertung:

Mittweida, 02.02.2024

Certificate Thesis

Types of professionalisation in social work – a sociological per- spective in facilitation

author:

Michael Pfeifer

course of studies:

certificate studies – facilitation and coaching

seminar group:

SV- Z 2019

first examiner:

Alice Gayed

second examiner:

PD Dr. Falko von Ameln

submission:

Mittweida, 17.01.2024

defence/ evaluation:

Mittweida, 02.02.2024

Bibliografische Beschreibung:

Pfeifer, Michael:

Professionalisierungsformen in der Sozialen Arbeit –
soziologische Perspektiven in der Supervision. -2024 , 27 S.,

Mittweida, Hochschule Mittweida, Fakultät Soziale Arbeit, Zertifikatsarbeit, 2024

0 - Inhalt	1
1 - Einleitung	2
2 - Einblicke in die Professionsforschung	3
2.1 Merkmalskataloge für Professionsberufe	3
2.2 Professionen und die Entwicklung professioneller Berufsfelder	4
3 - Formen der Professionalisierung in sozialen Berufen	6
3.1 Das Konzept altruistischer Professionalität	6
3.2 Das Konzept sozialtechnischer Professionalität	7
3.3 Das Konzept der lebenslagenbezogenen Professionalität	9
3.4 Die Interpretationsleistung der Professionalisierungsformen	10
4 - Professionalisierte Mitarbeiter*innen und ihre Erwartungen an Supervision	11
4.1 Erwartungen der altruistisch professionalisierten Fachkraft	12
4.2 Erwartungen der sozialtechnisch professionalisierten Fachkraft	12
4.3 Erwartungen der lebenslagenbezogen professionalisierten Fachkraft	13
5 - Die supervisorische Praxis: professionalisierte Mitarbeiter*innen in der Supervision	13
5.1 Eine Teamsupervisionssituation – das erste Fallbeispiel	13
5.1.1 Interpretation auf dem Hintergrund der Professionalisierungstypen	15
5.1.2 Reflexion und Handlungsideen	16
5.2 Eine Fallsupervision – das zweite Fallbeispiel	17
5.2.1 Interpretation auf dem Hintergrund der Professionalisierungstypen	18
5.2.2 Reflexion und Handlungsideen	19
5.3 Eine Einzelsupervision – das dritte Fallbeispiel	19
5.4 Professionalisierungsformen in einer Berufsbiographie	20
6 - Die Organisation als Milieu der Professionalisierung	21
6.1 Professionalisierung in der katholischen Kirche	21
6.2 Konzept der christlichen Berufung und Professionstypen	22
6.2.1 Ehrenamtliches Engagement und flankierende Professionalität	22
6.2.2 Beauftragung und Professionalität	23
6.2.3 Ordination und Professionalität	23
6.3 Kirche und die Entwicklungen professioneller Berufsfelder	24
7 - Fazit	27
Anhang	
Literaturverzeichnis	

1 - Einleitung

„Wenn Dir das so wichtig ist, dann lass es doch die Profis machen!“ Es liegt nahe, wichtige Dinge selbst zu erledigen. Falls das nicht geht, gibt es Profis. Menschen, die mit dem richtigen Werkzeug und mit ihren Fähigkeiten und Erfahrung nachprüfbar einwandfreie Ergebnisse liefern. Das sind Profis und sie sind ihr Geld wert. Aber wenn es jetzt um mich selbst geht, wenn es um die richtige Schule für die Kinder geht, wenn es dringend um Linderung chronischer Beschwerden geht? Oder wenn es um Lebensentscheidungen geht, bei denen ich nicht wissen werde, wie sich Dinge entwickelt hätten, wäre ich einen anderen Weg gegangen?

Auch in diesen Fällen kann ich mich an Professionelle wenden. An Sozialarbeiter*innen, Rechtsanwält*innen, Mediziner*innen, Pädagog*innen, Therapeut*innen oder Berater*innen. Von dieser Art von Professionellen spricht das erste Kapitel dieser Arbeit. Wem vertraue ich mich selbst oder mein Kind an und warum gerade dieser Person? Und wenn ich das tue - was akzeptiere ich hier vorab als Aussicht auf Erfolg?

Diese professionellen Fachkräfte arbeiten manchmal in multidisziplinären Teams. Alle haben profunde Kenntnis ihres Fachs. Sie wissen auch, dass Supervision zur Sicherung der Qualität wichtig ist. Wie kommt es, dass sie in einer Fallsupervisionsitzung nicht einig werden darüber, was man einer Klientenfamilie noch anbietet, wieviel Zeit man lässt oder ob es dringend ist, der Familie einen Schulwechsel für das Kind zu empfehlen? Wie kommt es, dass sie – bei der Fülle an Arbeit, die sie haben - länger diskutieren, wer den Anrufbeantworter abhört? Neben der Frage, wie fachlich versiert jemand ist und welche persönliche Eigenart eines Teammitgliedes alleweil problematisch sein könnte, kann es noch einen anderen Grund für Missverständnisse geben: nicht die unterschiedlichen Fachdisziplinen – es sind die unterschiedlichen Professionalisierungsformen der Teammitglieder.

Dieser Verdacht kam mir, als ich die Kopie einer Buchseite an eine Bürowand gepinnt sah. Entnommen aus „Professionelles soziales Handeln – soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis“ (Dewe, Ferchhoff, Scherr, Stüwe 2011; S. 58), die als Anhang beigelegt ist. In dieser Zertifikatsarbeit gehe ich darum folgenden zwei Fragen nach:

Kann das Modell der Professionalisierungstypen in der Sozialen Arbeit in der Praxis Supervisor*innen Orientierung bieten? Kann das Modell der Professionalisierungstypen auch Supervisand*innen zur Einordnung eigener beruflicher Erfahrungen dienen und Handlungsoptionen öffnen?

Im Folgenden werde ich den Begriff der Profession, der Professionalisierung und Professionalität anders nutzen, als ich das im Alltagssprachgebrauch tue. Was „Professionalität“ im soziologischen Sinne meint, gehört in einer sehr groben Skizze in das zweite Kapitel. Auch wie sich „klassische Professionen“ entwickelt haben und wozu sie wem dienen, versuche ich in diesem Kapitel zu kondensieren. Gewinnbringend soll das Weiterlesen so für alle sein, denen das Thema neu ist - während eingearbeitete Leser*innen die Verknappungen hierbei tolerieren mögen.

Die vorliegende Arbeit skizziert im dritten Kapitel professionssoziologische Aspekte. Ausgeführt wird, was Bernd Dewe und Gerd Stüwe als „Formen der Professio-

nalisierung in der sozialen Arbeit“ herausgearbeitet haben. Als praxisrelevante Perspektiven für die supervisorische Arbeit stelle ich diese Professionalisierungskonzepte im Folgenden vor.

Ab dem vierten Kapitel kommt die Praxis ins Spiel. Die Klient*innen, die supervisorisch von mir begleitet wurden, zeigen die ausgeführten Charakteristika der Professionalisierungsformen in ihrem Selbstverständnis und ihrer Problemdeutung. Auch in ihrer Erwartung - sowohl an Personen als auch an Lösungen und Weiterentwicklungen in der Arbeitssituation – werden diese Besonderheiten deutlich. Die einzelnen Professionalisierungstypen werden - zunächst separiert voneinander - greifbar im Supervisionskontext.

Im fünften Kapitel geht es um die Benennung und Einordnung professioneller Handlungsmuster in Praxisbeispielen, die Professionelle entwickelt haben. Im Kontext der Teamarbeit aber reiben oder widerstreiten sie - eben weil sie je anderen Professionalisierungsformen entstammen.

Das sechste Kapitel entfaltet, wie Menschen sich im Rahmen einer Organisation professionalisieren. Die Wechselwirkung zwischen Organisationslogik und Professionslogik werden beschrieben. Das geschieht am Beispiel der katholischen Kirche, die sehr spezifische Organisationslogiken aufweist. Welche Rolle Supervision in der katholischen Kirche spielt, wird auch im Aufriss dargestellt.

2 - Einblick in die Professionsforschung

Die Forschung zur Entwicklung von Professionen erfolgt rückblickend. Aus der universitären Bildung und mit Entwicklung der schulischen Bildung im Zuge der Aufklärung als auch der Industrialisierung in Europa entwickeln sich die klassischen Professionen der Medizin, der Theologie und des Rechtswesens. Gerade diese werden, aus dem Spektrum aller Berufe und Disziplinen, zu einer Konstituente der modernen Gesellschaft. Bis in das 19. Jahrhundert darf man zurückgreifen, um die Etablierung der Professionen zu terminieren und zu verorten. Professionen haben bestimmte Funktionen übernommen, die schon immer relevant für das menschliche Zusammenleben in Gesellschaften gewesen sind: Gesundheit, Sinngebung der Gesellschaft und mein sicherer Platz in dieser. Diese Funktionen mögen variieren, aber sie werden bis heute benötigt. Seit Menschen arbeitsteilig leben und auch stellvertretend füreinander existentielle Probleme bearbeiten, wird deutlich: manche krisenhaften Situationen verlangen mehr, als Geld, Tauschverhältnisse oder einfache Gruppenregeln leisten können. Die Bewältigung benötigt dann eine besondere Vertrauensbasis, eine Anerkennung durch die anderen Mitglieder der Gesellschaft und vielleicht besondere Fähigkeiten. Immer dann können wir vorsichtig von professionalisierter Tätigkeit sprechen.

2.1 Merkmalskataloge für Professionsberufe

Eine Gesellschaft, deren Wissensbestände wachsen, spezialisiert sich in der Folge. So wird auch der Bedarf an bestimmten Leistungen spezifischer. Es sind personenbezogene Leistungen, die für Menschen auch existentielle Bedeutung bekommen können. Wer nun die komplexe Leistung erbringt, gesichertes Wissen bereichsübergreifend und wirksam anzuwenden, bekommt damit einen höheren

gesellschaftlichen Status zugesprochen. Mit der Formulierung merkmals-theoretischer Kriterien für Professionen hat man im 20. Jahrhundert begonnen und sie – vergleichend mit anderen Berufstätigkeiten – beschrieben. Diese Entwicklung entfaltet Werner Helsper in seinem Buch „Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns – Eine Einführung“ (Helsper 2021, S.60f). Bis heute sprechen wir von einer Profession, wenn ...

1. eine Ausbildung auf akademischem Niveau erfolgt; zertifiziert und mit Praxisanteilen;
2. eine eigene Fachsprache für ein spezifisches Wissensgebiet entwickelt ist. Wenn diese Fachsprache neben ihrem Sachbezug auch gegenüber der Öffentlichkeit fachliche Autorität sichert;
3. eine monopolartige Sicherung der Zuständigkeit der Professionellen für zentrale gesellschaftliche Aufgaben gelingt – wie es Gesundheits-sorge, Sinnorientierung und die Sicherung des gesellschaftlichen Status und die Integration von Personen im Gefüge der Gesellschaft sein können;
4. ein Dienst stellvertretender Konfliktbearbeitung an (und oft im Arbeitsbündnis mit) einem selbstbestimmten und deutungsfähigen Individuum geleistet wird;
5. diese Dienste zentralwertbezogen sind und universalistischen Anspruch geltend machen; mit dieser Arbeit an zentralen Werten hohe gesellschaftliche Wertschätzung einhergeht;
6. ein Berufsverband die Erstellung von Qualitätskriterien, die Überprüfung der Fähigkeiten der Bewerber übernimmt;
7. für das professionelle Tun eine Berufsethik formuliert ist.

Mit diesen Merkmalen, die Werner Helsper aus vielen Quellen zusammenträgt, ist eine „Draufsicht“, eine Außenperspektive auf die Professionen zur Hand.

Was aber macht das professionelle Handeln selbst aus, was ist das Spezifische der professionellen Arbeit? Viele Autor*innen führen das gründlich aus. Werner Helspers Buch „Professionalisierung und Professionalität“, gibt im vierten Kapitel „Professionstheoretische Ansätze“ (Helsper 2021, S.61 ff) orientierende Einblicke in das Feld dieser soziologischen Forschung. In dieser Arbeit werde ich im laufenden Text auf diese Professionstheorien verweisen.

Werner Helsper erörtert den strukturfunktionalistischen Ansatz nach Talcott Parsons. Wenn ich in einleitend in Kapitel 2 von gesellschaftlichen Funktionen der Professionen schreibe, skizziere ich aus dieser Perspektive. Ein weiteres Modell ist die strukturtheoretische Professionstheorie, für die Ulrich Oevermann steht und die von innen heraus, aus der Professionellen-Klient*innen-Interaktion, die professionelle Arbeit beschreibt. Gelingt es ein Arbeitsbündnis so zu gestalten, dass Klient*innen ein Verständnis ihrer krisenhaften Situation entwickeln, daraus Handlungsideen ableiten und die Herausforderung selbst bewältigen? Das ist, was Oevermann Professionalität nennt.

2.2 Professionen und die aktuelle Entwicklung professioneller Berufsfelder

Es ist eine anhaltende Entwicklung, dass in der Sphäre der klassischen Professionsberufe neue Wissensberufe und neue Formen der beruflichen Problembewältigung entstehen, die Kooperation und Vernetzung erfordern. Heute kooperieren

zum Beispiel im Bereich der Medizin spezialisierte Heilberufe im Dienst der Gesundheit. So arbeiten die Physiotherapeut*innen und Ärzt*innen schon lang zusammen; aber beide greifen nun auf mobile Anwendungen zurück, welche Gesundheitswissenschaftler*innen mit IT-Fachkräften programmiert haben - entweder für die Diagnostik durch Ärzte oder auf mobile Anwendungen für die Therapie, die sich Klient*innen auf ihren privaten Endgeräten installieren.

Aus den verschiedenen Perspektiven werden diese Veränderungen soziologisch beforscht und begleitet. „Beratung und Behandlung finden zunehmend in kollegialer, arbeitsteiliger Kooperation statt.“ (Geissler, 2013 S.26) Dieses Zusammenwirken begründet sich – neben adäquatem Umgang mit der komplexen Lebenswelt – auch aus der Tendenz, dass professionelle Fachkräfte in großen Organisationen zusammengespannt sind und einander zuarbeiten. In der Summe sind es immer mehr Menschen, die akademisierte Ausbildungen haben und in größeren Einheiten und Hilfesystemen zusammenwirken. Die Organisationsabhängigkeit und Außenkontrolle von Professionellen bedeutet die praktische Einbindung sogenannter „freier Berufe“ in die Strukturen etwa von Klinikgruppen und der öffentlichen Verwaltung. Sie kann verbunden sein mit positiven Effekten für die einzelnen Mitarbeiter*innen: Befreiung von erlebter Allzuständigkeit, mit arbeitsvertraglicher Sicherheit und der Ermöglichung von entlastenden Routinen.

Birgit Geissler führt aus, dass neben den Arzt, den Anwalt nun auch Ärztinnen und Anwältinnen getreten sind, zumal viele nicht unter dem zusätzlichen ökonomischen Druck stehen, eine freie Praxis etablieren zu müssen. Und doch: die „weit zurückreichende fachliche Zuständigkeit von Männern für die Bearbeitung gesundheitlicher, rechtlicher und religiöser Krisen“ erklärt die „weithin ungebrochene Konnotation von ... Professionalität mit der selbstständigen, hoch angesehenen (und finanziell ertragreichen) Berufsarbeit von Männern“ (Geissler 2013, S.23).

Gesellschaftliche Veränderungen bedingen auch veränderte, neue Krisensituationen, das konstatiert Werner Helsper. Er überschreibt ein resümierendes Kapitel mit „Ende der Profession – Professionalisierung ohne Ende?“ (Helsper 2021, S. 356 ff) und fasst darin weitere Kernbegriffe dieser Veränderungen zusammen. So sieht auch er – als Bewältigungsantwort auf postmoderne Entwicklungen – „professionelle Hybride“ entstehen. Ein Beispiel dafür sind Berufe wie Mediator*innen, die Aspekte von Beratung und Jura neu verbinden. Auch unterhalb des Levels neuer Berufe übernehmen Fachkräfte im Rahmen ihrer Berufstätigkeit in Organisationen noch neue, spezialisierte Funktionen. Sie sind Multiplikator*innen zur Prävention sexualisierter Gewalt zum Beispiel und verbinden juristische, beraterische und pädagogische Kompetenzen. Diese differenzierten aber auch disziplinübergreifenden Anforderungen und Aufgaben im Bereich der Heilberufe, der frühkindlichen Pädagogik, der sozialen Arbeit und der Altenpflege ragen in den Horizont der Professionalität hinein. Es handelt sich um vorprofessionelle Tätigkeiten, die inzwischen eine Erwerbsform geworden sind. Bei den „Semi-Professionen“ wird man Arbeitsformen finden, die stärker auf Arbeitsteiligkeit zurückgreifen und auch Einbindung in Organisationen aufweisen. Die eigentliche Problembearbeitung ist fachlich nicht weniger anspruchsvoll, aber immer weniger monopolisiert. Weiterhin hat Helsper die Tendenz der „Deprofessionalisierung“ aufgenommen, (ebenda, S.300) die durch Standardisierungstendenzen, durch Ökonomisierung und Effizienzorientierung befördert wird.

Angesichts heutiger Lebenswelten beschreibt Birgit Geissler in ihrem Artikel „zum Wandel klientenbezogener Berufe im Übergang zur post-industriellen Gesellschaft“ (Geissler 2013), dass sich Problemlagen ausdifferenzieren - auch aufgrund zunehmend deregulierter Arbeitskontexte und deinstitutionalisierter Lebensformen im Privaten. In diesem Artikel steht zu lesen, dass die praktische professionelle Intervention die „...von ihr zu bearbeitenden Probleme nicht in der Diffusität belassen“ kann, „in der sie lebensweltlich vorliegen“, sondern sie „...vielmehr von dem Kern professioneller Wissensbestände her zu redefinieren und sie erst in dieser Form handlungsmäßig einer Lösung zuführen“ kann (Stichweh 1992, zitiert nach Geißler 2013, S.20). Wichtiger werden die Kooperationen verschiedener Expert*innen, ob sie nun Professionsstatus haben oder nicht.

Das Berufsprestige der professionell Tätigen und die Bedeutung der horizontalen Berufsverbände nimmt ab. Wo nämlich die Arbeit keine unmittelbaren, gesellschaftsverändernden Ergebnisse – oder Gewinne – nachweist, wird sie zuweilen nur wahrgenommen wie viele Tätigkeiten in großen gesellschaftlichen Systemen: selbstverständlich und weitgehend unsichtbar wie Dienstleistungen in Versorgung, Reinigung und Instandhaltung.

Diese Zeitdiagnosen greife ich auf, weil sie für die Supervision relevant sind. Sie bestimmen die Arbeit und die Arbeitsbedingungen der Supervisand*innen heute mit.

3 - Formen der Professionalisierung in sozialen Berufen

Der obengenannte Merkmalskatalog leistet es bis heute, die Besonderheiten der Professionen allgemein zu charakterisieren. Aber auch Vertreter*innen solcher Berufsfelder, die sich auf dem Weg der Professionalisierung befinden und für die man Begriffe wie „Semi-Profession“ oder „bescheidene Profession“ wählen mag, tragen zur Entwicklung des Professionsbegriffs bei.

So werden auch im Feld der Sozialen Arbeit eigene Formen der Professionalisierung beschrieben, mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklungen, mit Blick auf Berufsbiographien und unter Berücksichtigung der Tätigkeitsfelder in verschiedenen Organisationen geschieht das. Bernd Dewe, Gerd Stüwe, Albert Scherr und Wilfried Ferchhoff (Dewe et al. 2011) haben drei Formen der Professionalisierung in der Sozialen Arbeit identifiziert und benannt. Diese drei Formen haben sie auch als Entwicklungsschritte in zeitgeschichtlichem mitteleuropäischen Kontext beschrieben und sozialwissenschaftlich formuliert (vergleiche: Dewe/Stüwe 2016, S.32 ff).

3.1 Das Konzept altruistischer Professionalität

Mit dem Wort Altruismus wird eine ethische Haltung bezeichnet, die auf das Wohl anderer abzielt. Eine Haltung, in der man Ressourcen einzusetzen bereit ist, ohne eine unmittelbare Gegenleistung zu erwarten. Altruismus wird in unserer westlichen Kultur und in meiner Generation mit religiöser, christlicher Weltsicht konnotiert. Altruistisch Professionalisierte handeln mit Zentralwertbezug - aus „Nächstenliebe“ und im Sinne „ganzheitlicher Heilung“ etwa. Mit der Begriffswahl „altruistische Professionalisierung“ ist noch mehr als ein Grundton gesetzt. Hier

spielt erstens die Person selbst und zweitens die Haltung der Person eine entscheidende Rolle. Um diesen „Kristallisationskern“, den eine einzelne Person jeweils bildet, entwickelt sie auch ihren professionellen Habitus.

Die in dieser Form Professionalisierten setzen auf die vertrauensvolle Beziehung zu Klient*innen und sind sich der Komplexität und Besonderheit des Einzelfalles bewusst. So entwickeln diese Fachkräfte, die oft mit vielschichtigen sozialen Situationen konfrontiert sind, breite kommunikative Fähigkeiten und fachliche Kompetenzen. Um diesen Typus zu illustrieren: Sie können empathisch auf Einzelpersonen eingehen - aber auch Gruppen leiten. Sie können Förderanträge stellen und etwa Gitarre spielen. Sie übernehmen bereitwillig Verantwortung für die Situation und fegen darum am Ende den Raum notfalls noch selbst aus. Sie stellen sich auf unvorhergesehene Situationen ein – um das zu leisten, sprechen sie ja auch ein oder zwei Fremdsprachen. Diese individuell und sehr situativ erworbenen und eingesetzten Kompetenzen formen diese „Generalisten“. Als solche erleben sich altruistisch Professionalisierte oft selbst und bringen auch ihr Tun sehr stark mit ihrer Persönlichkeit in Verbindung, sie sind hochgradig identifiziert. Der Begriff der „Berufung“ liegt hier nahe. Dewe/Stüwe sprechen da von einer Hochschätzung von „Weisheit“ und „Kunstlehren“. Diesen Typus der helfenden und heilend tätigen Person gibt es irgendwie schon immer.

Solche „Generalisten“ braucht es auch in Organisationen, die breit aufgestellt sind. Auch wenn Organisationen ihre Dienste und Fachbereiche – aus verschiedensten Gründen – immer und immer weiter differenzieren, ohne sich personell entsprechend zu vergrößern, werden breite Kompetenzen in Bündelung benötigt. Sind altruistisch Professionalisierte in einer Organisation tätig, etwa im Angestelltenverhältnis, werden sie die Dienstwege und Regularien tendenziell als einschränkend erleben, als hinderlich bei der Erfüllung der professionellen – und ohnehin oft sehr anspruchsvollen - Aufgabe. Einerseits abhängig von Fördergeber oder Arbeitgeber behaupten sie aber die Arbeit mit dem Klientel als das Eigentliche, in ihrer Perspektive ist das „Kerngeschäft“ vorgeordnet. Altruistisch Professionalisierte erfüllen sehr verantwortlich ihre Mission, für die es Ressourcen braucht, die dazu von der Organisation bereitzustellen sind. Ihre Vernetzung und Arbeitsebene ist eher „horizontal“, sie arbeiten gut mit anderen Professionellen zusammen, wobei deren konkrete vertragliche, organisationale Einbindung auch nachrangig sein kann. Altruistisch Professionalisierte in freiberuflicher Tätigkeit entwickeln „Schnittmengen“ von Identifikation mit einer auftraggebenden Organisation. Sie verhandeln Freiräume mit der Organisation und finden die Synergien aus der Perspektive ihres „Kerngeschäftes“ heraus. Ihre Leitfrage ist, was den Klient*innen dient. Ebenso müssen sie ihre eigene Position am Markt sichern und ausbauen. Insofern entwickeln sie eine Flexibilität gegenüber Bedarfen und tun das mittels individueller „Kompetenzdarstellungs-Kompetenz“.

3.2 Das Konzept sozialtechnischer Professionalität

Die Moderne, wie Max Weber sie im späten 19. Jahrhundert beschreibt, hat auf vielen Ebenen das Zusammenleben der Menschen in vielen Gesellschaften verändert. Schon die abendländische Aufklärung im 18. Jahrhundert verlangt wissenschaftsbasiertes Urteilen und Handeln und die Wissenschaften und die universitäre Lehre fundieren das, sie differenzieren sich von den sieben freien Künsten in einem noch immer anhaltenden Prozess.

Die Haltung des wissenschaftlichen Rationalismus blickt auf die Funktionalität gesellschaftlicher Institutionen und auf nachweisliche Wirkungen, die wissenschaftsbasierte, ingenieurhafte Ansätze an Problemen auch zeitigen. Diese Ansätze beweisen sich in vielen Bereichen des Lebens. Auch an die Arbeit mit und am Menschen werden diese Maßstäbe gelegt. Die professionalisierte Arbeit wird befragt auf ihre Zielorientierung und Messbarkeit. Ist wissenschaftlich fundiert und effizient, was Menschen am Menschen zur Erhaltung der Gesundheit, der Gerechtigkeit und der Lebensbewältigung und Seinsdeutung tun? Die Professionen erarbeiten wissenschaftlich und auf empirischer Basis ihre Methoden und Ziele, sie nutzen Daten und Statistiken, entwickeln eigene Forschungsdesigns, Handlungsschemata für typische „Fälle“, Behandlungstechniken und berufstypische Methoden und prüfen die Erfolgswahrscheinlichkeiten.

In Deutschland wird die soziale Arbeit durch den Staat finanziert und teilweise organisiert. So veränderten sich vormals rein caritative, wohltätige Dienste, die nicht einklagbar waren, sondern aus humanitärer Einstellung erwachsen sind, hin zu vorgesehenen und genau beschriebenen Leistungen. Die Dienste des Wohlfahrtsstaates stehen allen Mitgliedern der Gesellschaft, wenn auch unter Bedingungen, grundsätzlich zu.

Die Vertreter*innen dieser Professionalisierungsform „behaupten eine Überlegenheit gegenüber traditionellen Fürsorgetheorien“, sagen Bernd Dewe und Gerd Stüwe (Dewe/Stüwe 2016, S. 37). Nun, der „Sozialingenieur“ ist jedenfalls den exakten Wissenschaften für ihre Ergebnisse dankbar und entwickelt ein Selbstbild, in dem für jedes Problem ein Förder- oder Therapieprogramm immerhin zu finden sein müsste. Von anekdotischer Evidenz oder individuellen Erfahrungswerten und Intuitionen macht er sich nicht abhängig. Die wissenschaftlich-rationalistisch Professionalisierten erhalten so ihre Handlungsfähigkeit auch in sehr belasteten, prekären Situationen und können Ihre Kompetenz so darstellen. Sozialtechnisch Professionalisierte haben, so scheint es mir, „beruflich alles schon einmal gesehen“. So etwas zwischen Abgeklärtheit und Souveränität schwingt für mich im Kontakt mit Personen mit, die mir mit einem solchen Professionsverständnis entgegenreten.

Laut Dewe, Ferchhof, Scherr und Stüwe entwickeln diese Spezialist*innen keinen professionellen Habitus (Dewe/Ferchhoff/Scherr/Stüwe 2011, S.58). Davon ausgehend, dass ein professioneller Habitus – wie ihn Gertrud Siller (Siller 2022, S.58) zusammenfasst – aus wissenschaftlich fundiertem Wissen in Verbindung mit methodischem Handeln und Können und einer ethisch begründeten Gestaltung des Arbeitsbündnisses mit Klient*innen besteht, folgere ich, dass Dewe/Stüwe diesem Professionalisierungstyp möglicherweise Punkte abzuziehen scheinen. Noch einen Satz zum professionellen Habitus: ein Konzept, in dem das „Wie“ des Wissenschaftstransfers in die Praxis unterbelichtet bleibt, wird den Autoren in der Wertung nicht genügen. Vielleicht sehen sie auch einen Mangel im Bereich der hermeneutischen Perspektive, also in der Bereitschaft, die einzigartige Komplexität ihrer Klientel voranzusetzen und zu erfassen. Stattdessen – so legen die Autoren nahe - orientieren sich Sozialtechniker stärker an vorab definierten Merkmalen, deren Vorliegen oder Fehlen bestimmend dafür ist, ob und welche Hilfe einer Person angetragen wird. Diese Merkmale ergeben sich eben eher aus dem organisationseigenen Leitfaden, der an Gesetz, Durchführungsbestimmung und Förderrichtlinien angelehnt ist.

Von einer „pädagogischen Semantik“ sprechen die Autoren (Dewe/ Stüwe, 2016, S.37), wenn sie Grenzen der wissenschaftsrationalistischen Professionalisierung ausmachen. Damit ist ein Blick auf die Leistungserbringung gegenüber Individuen gemeint; die auszumachen ist. Die Sozialtechniker analysieren nicht notwendig die gesellschaftlichen Strukturen und Bedingungen, die Individuen in bestimmte Krisen und Ausweglosigkeiten führen. Sie müssen nicht die Bedingungen befragen, die signifikant und eben zumindest überindividuell zur kulturellen und sozialen Konstellierung von dann wieder personalen Krisen wie etwa Suchterkrankungen beitragen.

In Organisationen und im Angestelltenverhältnis integrieren sich die sozialtechnisch professionalisierten Fachkräfte gut, behaupte ich, denn sie können mit ihrer Kompetenz ihr Feld bespielen, sich abgrenzen und so gegebenenfalls verweisen. Sie nehmen die organisationalen Gegebenheiten leichter hin und nutzen und schätzen die Arbeitsteilung. Sie sehen natürlich auch die Versorgungslücken und Unstimmigkeiten in der Organisation. Wenn die Verantwortung dafür auf einer anderen Ebene als der ihren liegt, wissen sie das auch und das ist für sie eine relevante Unterscheidung. In der Tendenz: sie können ihre Arbeit gut machen und sich abgrenzen – sie müssen die „Welt nicht retten“. Die vertikale, hierarchische Struktur der Organisation kennen und integrieren sie. Hier sind sie an die Logik der Bürokratie und Verwaltung anschlussfähig.

Wissenschaftsrationalistisch Professionalisierte entwickeln sich als Freiberufler*innen eher in Richtung Spezialisierung. Als externe Dienstleister der sozialen Arbeit sind sie ganz auf die Feldkenntnis und Netzwerke angewiesen und referieren ihre sozialwirtschaftliche und juristische Expertise auf Honorarbasis bei Bildungsträgern oder arbeiten auf Projektebene. Aus dem medizinischen Bereich denke ich an niedergelassene Hebammen oder Ärzte und stelle fest: ich selbst kenne diese Freiberufler*innen nicht aus der Supervision in Gruppen.

3.3 Das Konzept lebenslagenbezogener Professionalität

Dieses Konzept geht über rückblickende, beschreibende Analyse hinaus, ich verstehe es als einen „Entwurf“. Diese Vorsicht in der Formulierung rührt daher, dass ein Modell in einer noch andauernden Entwicklung beschrieben wird (Dewe/Stüwe 2016, S.105 ff).

Die Beschreibung dieser Professionalisierungsform untersetzen Dewe/Stüwe (Dewe/Stüwe, 2016, S.44) in einer Auseinandersetzung mit dem Begriff der „Lebenswelt“. Mit welchem Wort sonst könnte allgemeiner und zugleich konkret von allem Sozialen gesprochen werden, als mit dem Terminus der „Lebenswelt“? In dem Bewusstsein, dass wir uns in einer hochkomplexen, diversen, sich in der Tendenz segregierenden Gesellschaft bewegen, die viele verschiedene Pole ausbildet: was meint da ein „Lebensweltbezug“? Das Konzept des „Lebensweltbezugs“ erfährt durch die Autoren eine Schärfung.

„Die alltägliche Lebenswelt ist weiter als die Wissenschaft.“ So zitieren Dewe/Stüwe hier Gethmann (vgl. Dewe/Stüwe, 2016, S.44). Sie legen weiter dar, dass die Sozialwissenschaften anerkennen: eine Verwissenschaftlichung vieler Lebensbereiche stellt nicht gleichzeitig eine Problemlösung für die einzelne Person dar. Wissenschaftliche Erkenntnisse sind nicht direkt übertragbar in unsere

komplex gewobenen Biografien. So wird der „Lebensweltbezug“ zunächst als Anspruch verstanden: Mit dem Begriff der „Lebenswelt“ wird augenfällig, dass man wissenschaftlich auch in der Alltagsrealität und Konkretheit des Lebens ankern will. Eine wesentliche Orientierung finden lebenslagenbezogen Professionalisierte in der folgenden Prämisse: Respekt vor der Autonomie der Lebenspraxis. Damit wird wieder das Individuum, der selbstverantwortliche Mensch scharfgestellt im großen Bild. Hier rangiert der Respekt vor der Selbstkompetenz der Klient*innen höher als das erwartete Vertrauen in die Wirksamkeit der Autorität der Professionellen; höher als das Vertrauen in Ihre Kunstfertigkeit. Die Abtretung von Verantwortung an die Fachkraft – in der Hoffnung auf eine Problemlösung, die nicht verstanden werden muss, ist keine Option. Nein, hier wird die Kompetenz der Klient*innen für ihre Lebenssituation höher gewichtet als die errechnete Erfolgswahrscheinlichkeit oder als eine Leistungserwartung gegenüber den Helfer*innen.

Die lebenslagenbezogene Perspektive wirft auch die ernste Frage nach Gerechtigkeit auf. Gibt es eine Chancengerechtigkeit für alle Bevölkerungsgruppen in der Infrastruktur unserer Bildung? Gibt es eine Verteilungsgerechtigkeit bei der Gewährung von Hilfen, oder stehen Antragshürden in ihrem Weg? Welche Rolle spielt dann Bedarfsgerechtigkeit in unserer kapitalistischen Gesellschaft und warum ist das so? Und nicht nur die Kompetenz einer Anspruchsgruppe wird so zu einem Faktor, auch die Würde einer Person orientiert uns erneut.

3.4 Die Interpretationsleistung der Professionalisierungsformen

Supervisor*innen begleiten vielseitige, flexible Fachkräfte, die über das Fallverstehen in den Kontakt mit den Klient*innen gehen. Supervisor*innen sehen, wie hilfreich Fachkräfte aktuelle Studien einbinden mit ihrem wissenschaftlichen und evidenzbasierten Ansatz. Fachkräfte, die auch die Organisationsstrukturen gut kennen und nutzen können. Wenn Fachkräfte die vorgenannten Ebenen präsent haben und sich – bei gleichzeitiger Selbsteinordnung - die Kompetenzen der Klient*innen vergegenwärtigen können, erkennen die Supervisor*innen, dass die Voraussetzungen für qualitative Arbeit vorhanden sind.

Die Differenzierung von Professionalisierungstypen dient Supervisor*innen und Teams dazu, pointierte Einschätzungen oder schlagseitige Haltungen zu erkennen. Wenn die altruistische Perspektive des Einzelfallbezugs nicht noch durch den sozialtechnischen Ansatz ergänzt wäre, bliebe die Option vergleichender Qualitätssicherung auf der Strecke. Eine altruistisch und auch eine rein lebenslagenbezogen professionalisierte Fachkraft liefern Gefahr, den wissenschaftlichen Rückbezug zu vernachlässigen oder sie würden Erkenntnisse entbehren, die aus Vergleichbarkeit gewonnen werden können. Die Fachkraft, die man sich als Inkarnation der sozialtechnischen Professionalisierung vorstellen mag, integriert sozialpolitische Gegebenheiten, hätte aber womöglich eine höhere Toleranz gegenüber darin strukturell angelegte Diskriminierung oder Ungerechtigkeit bereits entwickelt.

Supervisor*innen wissen nun sowohl um Besonderheiten der Professionstypen – mehr dazu im folgenden Kapitel. Sie wissen auch um die Entwicklungen, denen Ihre begleiteten Teams und Gruppen unterworfen sind. Sie erleben die multiprofessionellen Teams, die Tatsache des Outsourcing und die projektbezogene Arbeit, sie erleben die Kolleginnen auf Zeit, die hybriden Qualifikationen, die benötigt werden bei Querschnittsaufgaben. Eine Illustration aus der Praxis ist hier hilfreich:

Da ist das dreiköpfige Teilzeitteam, die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt überarbeiten sollen. Sie müssen, als Professionelle, die Schulungsinhalte aktualisieren und Schutz vor cybergrooming integrieren. Sie stellen die Inhalte sowohl für Sachbearbeiter*innen wie auch für Pflegepersonal und Mitarbeiter*innen der Personalentwicklung und viele andere zusammen. Natürlich kooperieren sie dabei trägerübergreifend, damit der Aufwand lohnt. Sie müssen daraus dann entsprechende Module entwickeln und ein Anmeldetool konzipieren. Dieses ist dann umzusetzen, zu kommunizieren und zu betreiben.

Dieses Team, das sich aus verschiedenen Arbeitsbereichen mit verschiedenem Anstellungsumfang zu einer so komplexen Aufgabe trifft, ist unterschiedlich professionalisiert. Diese Tatsache bestimmt mit, wie die Fachkräfte an die Aufgaben herangehen. Die Supervisionskraft weiß darum und erkennt Irritationen, vielleicht in der unterschiedlichen Bereitschaft, Teilschritte zu delegieren. Im Verantwortungsgefühl dafür, was Adressat*innen der Schulung brauchen. In der Einschätzung, welcher Schritt wieviel Zeit benötigen wird. Viele der Sachfragen haben noch eine mit dem Professionstyp verbundene Hintergrundebene, um die Supervisor*innen wissen. So sind sie, ohne Anwaltschaft für Professionstypen übernehmen zu müssen, flexibel in der Vermittlung und Klärung solcher Fragen und das Team gewinnt an Arbeitsfähigkeit und Freude an der Bewältigung.

Im Wissen um die Fluidität professioneller Arbeit in aktuellen Kontexten können Supervisor*innen die klaren „Grundfarben“ der Professionalisierungstypen kennen, die Supervisand*innen in der Palette mitbringen - zur farbstarken Mischung, mit denen das Bild des Teams entstand. Was bringen die professionalisierten Supervisand*innen an Erwartungen mit?

4 Professionalisierte Mitarbeiter*innen und ihre Erwartungen an Supervision

Wer „beruflich mit Menschen“ arbeitet und zur Supervision kommt, entwickelt eine eigene Professionalisierung oder hat diese entwickelt, nehme ich jetzt an. Diese Entwicklung wird auch mit dem Begriff der Habitusbildung zu fassen sein. Zudem bringen ehrenamtlich engagierte Personen ihre Professionalisierungsform aus einem Grundberuf mit. Auch die Kompetenzen werden als „flankierende Qualifikation“ in die ehrenamtliche Arbeit eingebracht (siehe Kapitel 6.2.1).

Kennzeichnende Aspekte der Professionalisierungstypen sollen hier greifbar werden. Dazu interpretiere ich Aussagen von Supervisand*innen mit Blick auf deren professionelles Selbstverständnis. Meine Interpretation der Professionalisierungsform lege ich dar und bin mir bewusst, dass andere Aspekte im jeweiligen Kontext unbenannt oder blass bleiben. Im Folgenden spreche ich immer noch verallgemeinernd von „der professionalisierten Fachkraft“, um Aspekte einfach zu formulieren und Aussagen über die Funktion von Supervision und die Nutzungserwartung dieses Formats durch die professionalisierte Fachkraft zu treffen.

4.1. Erwartungen der altruistisch professionalisierten Fachkraft

Die altruistisch professionalisierte Fachkraft erkennt die Supervision als reflexive Arbeitsform an und schätzt diese in der Regel. Sie ist sich erstens der hohen Komplexität des eigenen Wirkungsfeldes bewusst und des damit einhergehenden Supervisionsbedarfes. In der Einzelsupervision findet sie im guten Falle zuerst einmal einen geschützten Raum.

Zweitens erlebt sie sich häufig als „Einzelkämpfer*in“ im beruflichen Alltag. In der Gruppensupervision findet sie die Möglichkeit, das eigene Feld kollegial mit Personen in vergleichbarer Lage zu reflektieren. Also: Supervision ist endlich mal ein Forum für Austausch und gegenseitiges Versichern; immer wieder auch ein Lernen für die eigene Tätigkeit!

Die altruistisch Professionalisierten wissen um die Besonderheit der eigenen Aufgabe und Arbeitssituation, die nicht ohne weiteres für andere nachzuvollziehen ist. Wenn sie das in der Supervision betonen, hat das möglicherweise eine Schutzfunktion: es ist erlebte Realität, in der Supervision mit Bewertungen, wie subtil auch immer, umgehen zu müssen – wenn meine Professionalität aber mit meiner Person, meiner Identität so eng verwoben ist, sind neue Theorien und Methoden, die nicht zu meinem Repertoire gehören, möglicherweise wieder potentielle Infragestellungen meiner meist lang raffinierten Praxis.

Es müssen schon „die richtigen Leute“ sein, die zur Supervision zusammenkommen – und der oder die „richtige“ Supervisor*in. Im besten Falle approbieren altruistisch Professionalisierte die Supervisionsfachkraft auch schon mal; ich unterstelle eine Tendenz, dass sie auch Supervisor*innen als „bewundernswert“, „vielseitig“; als „charismatisch“ und „immer wieder überraschend“ schätzen - wenn sie diese denn schätzen.

4.2 Erwartungen der sozialtechnisch professionalisierten Fachkraft

Wofür nutzt die wissenschaftsrationalistisch professionalisierte Fachkraft das Angebot Supervision? Die Sozialtechniker*in wird Supervision selbstverständlich als gesetzt betrachten, weil diese Praxis zum fachlichen Standard im Bereich der professionalisierten Arbeit gehört. Diese Fachkräfte haben auch Erwartungen wie etwa Wissensaustausch zu Verfahrenswegen, schätzen Erfahrungsberichte und Daten zu neuen Konzepten, kurz: sie „updaten“ sich. Das kann gegebenenfalls auch Supervision für sie mit leisten. Sie haben aber ebenso das Setting im Blick im Bezug auf die Zuordnung der Teilnehmenden außerhalb der Supervisionsgruppe und innerhalb der Organisation; sie werden Stellung beziehen, wenn – nehmen wir einmal an - über Hierarchieebenen hinweg gearbeitet werden soll. Sie sorgen so für Klarheit in Verfahrensfragen für alle Beteiligten, wenn das nicht die Supervisionsfachkraft tut. Sie sind diejenigen, die Wert legen auf orientierende Unterscheidungen wie Team-Supervision oder Gruppen-Supervision. Sie werden Rollenkonflikte erkennen und bearbeiten, dann Lösungsvorschläge finden, die in einer Anpassung der Struktur liegen. Eine Distanz zum „Gegenstand“ oder zu Klient*innen schreibe ich ihnen eher zu, auch die Selbstthematizierung über sich als Rollenträger liegt wohl näher als über die eigene Person. In der Gruppe sehe ich sie unaufgeregt arbeiten und kognitive Arbeitsweisen bevorzugen.

Supervisor*innen, die klar und strukturiert sind, werden Anerkennung und leicht auch Resonanz finden. Sie werden für diesen Professionalisierungstyp lesbar, wenn sie ihr Supervisionskonzept darlegen können. Supervisor*innen werden geschätzt, die sich als lösungsorientiert, als realistisch und als Pragmatiker*innen einführen.

4.3 Erwartungen der lebenslagenbezogenen professionalisierten Fachkraft

Von dieser Form zeichnet sich mir das Bild einer Fachkraft, die ihr eigenes, fachliches Segment selbstredend beherrscht und es zudem in ein komplexes Bild einordnen kann – im Sinne eines Beitrags unter anderen. In der Fallsupervision würde sie genau das tun. Die lebenslagenbezogenen professionalisierte Fachkraft lebt mit Teilschritten und vorläufigen Modellen. Auch wenn von der Supervisionsfachkraft eine Vorläufigkeit formuliert wird, ist das „okay“ - zumindest halten sie das auch gut aus, tendenziell vielleicht besser als die anderen beiden Typen. Finalen Sätzen gegenüber bleiben sie skeptisch und ich höre von dieser Seite eher ein „...also - soweit erst einmal.“ als mögliches Resümee in der Supervision. Das kann für andere Beteiligte zu wenig sein; es kann auf sie distanziert wirken; kann sich überkomplex darstellen - weil auch ganz praktische, sinnvolle und konkrete nächste Schritte unter den Vorbehalt gestellt werden, sich bewähren zu müssen.

Die so professionalisierten Supervisand*innen erwarten auch von der Seite der Supervisor*innen spezifische Kompetenzen der Prozessgestaltung im Supervisionssetting und Performanz – aber vermutlich auch eine Zurückhaltung bei allem darüber hinaus. So zeigt sich meiner Meinung nach auch der professionelle Habitus, den Lebenslagenbezogene ausbilden.

5 Die supervisorische Praxis: professionalisierte Mitarbeiter*innen in der Supervision

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich, wie unterschiedlich die professionellen Haltungen von Fachkräften im sozialen Bereich sein können. Um Phänomene in der Supervisionspraxis vor dem Hintergrund des Professionalisierungsverständnisses geht es in diesem Kapitel. Auch in der Supervision entstehen Interaktionsdynamiken, die unter anderem von diesen Unterschieden befeuert werden. Im Fortgang der Arbeit kann der Eindruck entstehen, dass Personen einer bestimmten Berufsgruppe oder Organisation von mir mit einer Professionalisierungsform ein-eindeutig identifiziert werden. Das wäre ungenügender Differenzierung meinerseits geschuldet: die Professionalisierungsformen machen ja keine spezifische berufliche Identität aus.

Um Vertrauensschutz zu gewährleisten, sind die Gruppen und Personen nur mit inhaltlich relevanten Merkmalen charakterisiert. Ich verfremde wo nötig, um Situationen und Sequenzen trotzdem möglichst lebendig vor Augen zu führen.

5.1 Eine Teamsupervisionssituation – das erste Fallbeispiel

Sechs Supervisand*innen sind – eigentlich zur Fallsupervision - zusammengekommen; eine Routine, da sie in der psychosozialen Beratung tätig sind. Die Kol-

leginnen haben nur punktuell miteinander zu tun, aufgrund der Anstellungsverhältnisse sehen sie sich nicht notwendig und arbeiten eher nebeneinander als miteinander. Die Leiterin des Teams, Frau A. ist in der Fallsupervision dabei. Eine Mitarbeiterin in dieser Gruppe, Frau B., wirkt zurückgenommen und bringt keinen Fall ein. Das ist seit mehreren Sitzungen so. Ihre Kommentare verstehe ich ironisch und knapp. Ihre fachliche Kompetenz wird wiederholt deutlich, aber die Gruppe ist der genannten Kollegin B. gegenüber nicht frei; es wirkt, als befürchte man, man könne jederzeit von ihr eine Belehrung abfassen. So ist es ein schwergängiges Arbeiten und darum bedarf die Situation der Aufmerksamkeit. Bei der Frage nach der Geschichte des Teams entsteht folgendes Bild:

Sie erlebte eine Leitung, genauer einen Leitungsstil von Frau A., die sich sehr um das Team bemüht im Hinblick auf Versorgung; sei es durch einen gedeckten Tisch bei Arbeitstreffen; auch durch großes Interesse an der Verfassung der Teammitglieder: „Wie geht es dir? Na, und wie geht es Dir denn persönlich? Was macht das mit dir in der Arbeit?“ Sie handelt offenbar versorgend. Es ist für mich dabei noch nicht erkennbar, ob sie das Team einbindet im Sinne der Aufteilung der Lebensmittelbeschaffung oder in der Frage, ob jemand anders sich um eine „Einstiegrunde“ im Teamkontext kümmern würde.

Die Kollegin B. kam – mit zwei anderen – vor drei Jahren neu in das Team. Die Neue sprach ihre Unsicherheiten bezüglich der Verantwortungen oder der Arbeitsabläufe auch an. Mit der Zeit wurde der Mitarbeiterin Frau B. aber nur deutlich, dass die erfragten Strukturen und Verfahrenswege eben nicht geklärt oder gar verschriftlicht waren; dass die Leiterin „von Fall zu Fall“ zu entscheiden schien. Fragen wie zum Beispiel die, auf welchem Weg Klient*innen in welchem Fall kontaktiert werden. Vorherrschend war wohl eine kasuistische Orientierung: „In einem größeren Team in der Nachbarstadt, da hat man das auch so gemacht.“ So gab es wenig Sachorientierung; es gab einen ebenfalls unbestimmten Freiheitsrahmen der Leitung, auf den sich die Mitarbeiter*innen angewiesen sahen. Kollegin B. sagt, sie möchte nicht in einer Folge von Einzelgesprächen in das Teamgefüge eingebunden werden; sie möchte „hier nicht vertraulich werden“.

Die Leitungsperson Frau A. verweist einerseits auf die wiederum ihr Vorgesetzten. Die Leiterin lebt mit der Erfahrung, selbst unklare Anweisungen zu erhalten oder außen vor gelassen zu sein in der Organisation: „So ist das eben hier bei uns. Da wartest du lange auf eine klare Entscheidung!“ und andererseits reagiert sie mit doppelter Enttäuschung: „Tja, das ist ja nun für uns alle nicht neu. Ich wünschte mir aber, dass wir alle gemeinsam das Beste daraus machen.“ Außerdem äußert sie: „Da kann man ja eine Teamsupervisionssitzung machen, da wären diese Dinge mal möglich zu klären, das ist halt nur noch einmal extra Zeit.“ Der Wille der Leiterin, jeder und jedem Einzelnen im Team gerecht zu werden, so gut es in einer bestimmten Situation geht, ist erkennbar. Sie sind als Team offenbar auf sich selbst gestellt. Die Kleinstreparaturen und Putzmitteleinkauf, die bei keinem Teammitglied in der Stellenbeschreibung stehen und dennoch zu erledigen sind, übernimmt Kollegin B. wahrscheinlich nicht völlig fraglos – es ist für sie unklar, welche Erwartung leitungsseitig besteht.

Diese Situation und Geschichte der Leitungskraft Frau A. deutet für mich auf eine situative Arbeitsweise hin, die sich als geeignetste Strategie erwiesen hatte, wenn

das Team oft nur vorläufig und auf Sicht hin organisiert werden konnte, wenn etwa neue Ansprüche von außen gestellt oder Ausfälle auszugleichen waren.

Sowohl Frau A als auch Frau B. und auch die anderen Mitarbeiter*innen treten in dieser Situation für mich nicht erkennbar gemeinsam auf, ich habe den Eindruck loser Koalitionen. Es bleibt eine Gruppe von koagierenden Fachkräften, die jeweils individuelle Beziehungen zueinander aufgebaut haben. Der Eindruck eines „Wir-als-Team“ stellt sich praktisch bei mir nicht ein.

5.1.1 Interpretation auf dem Hintergrund der Professionalisierungstypen

Mit Frau A., die Leiterin beginnend, beschreibe ich hier die Hauptakteurinnen. Ich ordne sie den Professionalisierungstypen zu und benenne meine Anhaltspunkte dafür. Frau A. geht es sehr um die Atmosphäre im Team. Sie fragt nach dem allgemeinen Befinden der einzelnen Mitarbeiterinnen, äußert Wertschätzung; reagiert empathisch und stellt direkte Verbindungen zur Arbeit und Arbeitsfähigkeit her. Sie greift dabei auf psychologische Begriffe zurück. Sie hat die jeweilige Person im Blick, auch über die Funktion hinaus – eine ganzheitliche Perspektive, wie sie der altruistischen Professionalisierung eignet. Auch im Bereich Vernetzung sind vornehmlich Personen ihre Referenzpunkte; die Namen der Kolleg*innen anderer Dienste, Ämter oder therapeutische Koryphäen sind Frau A. immer präsent.

Frau A. ist seit vielen Jahren in der Einrichtung und bei diesem Träger beschäftigt. Die Schnelligkeit Ihrer Reaktionen kann zu einer langen Arbeitsroutine passen. Wie sie den Fragen der Arbeitsorganisation gegenübersteht, spiegelt sich in den Appellen an den guten Willen der Teammitglieder. Den sehr situativen Umgang mit einer Lage ohne den Rückgriff auf vereinbarte Verfahrenswege aber dafür mit einem allgemeinen Anspruch an Mitarbeiter*innen und an sich selbst assoziiere ich mit altruistischer Professionalisierung.

Die Mitarbeiterin Frau B. formuliert – nach drei Jahren Zugehörigkeit – ihre Unsicherheiten zur Arbeitsweise des Teams. Ob sie das von Anfang an tat, kann ich nicht sicher sagen. Frau B. möchte sich in der Organisation orientieren können. Sie kann mit Komplexität leben, aber es fällt ihr schwer, die Signale der Leitung einzuordnen. Die Orientierung an Normen im Team oder Strukturen des Trägers legt eine sozialtechnische Professionalisierung nahe. Ihr geht es weiterhin auch um Standards des Handelns, um Fachlichkeit auch in den Verfahren - im Hinblick auf Datenschutz etwa gegenüber Klient*innen und gegenüber der Organisation. Auch das weist auf eine sozialtechnische oder lebenslagenbezogene Professionalisierung hin. In der Bearbeitung der Fälle in der Supervision hat sie präsent, welche Untersuchungen gerade an der Universität durchgeführt werden, wie etwa eine verhaltenstherapeutische Studie zu Essstörungen.

Eine sozialtechnisch professionalisierte Fachkraft würde meiner Meinung nach stärker auf einer Verfahrensebene praktikable Lösungen suchen: benannte Zuständigkeiten und Stellenanteile für die Sekundäraufgaben wären das Wesentliche, Funktionalität und gute Kommunikation würden angezielt – die Sache wäre erledigt. Weil Frau B. aber viele Referenzrahmen abklopft; weil sie nach Klärung für sich selbst in ihrer Rolle, bezüglich der Kolleginnen und Teamabläufe sucht; weil sie ihre Kernaufgabe mit Klient*innen je neu beschreibt; und weil sie Kli-

ent*innen außerdem auch über die Organisationsbelange zu stellen scheint, unterstelle ich ihr eine lebenslagenbezogenen Professionalisierung.

Die anderen Mitarbeiterinnen im Team, die auf bilaterale Vereinbarungen zu setzen scheinen, ordne ich eher auch dem altruistischen Professionstyp zu. In der Reaktion auf meine Arbeit meine ich, dass ich als Supervisor auf die vielschichtige Einzelfallarbeit der Kolleginnen eingehen soll und das Team sich gegenseitig um neue Facetten und Modelle bereichern kann in einem elaborierten Fallverstehen; dann mache ich meine Arbeit in der Wahrnehmung des Teams ausreichend gut.

5.1.2 Reflexion und Handlungsideen

Die Supervisionsgruppe ist ein besonderer Ort der Kollegialität von Einzelkämpfer*innen – dieser ist als solcher potentiell gefährdet in der angespannten Situation, die ich eingangs in Kapitel 5.1 geschildert habe.

Immer die konstruktive Haltung der Beteiligten betonend, könnte ich der Konfliktodynamik auf den Grund gehen. Dabei könnte ich im Bereich der Bewältigungsstrategien der jeweiligen Personen bleiben: aus dem systemischen Fundus würde ich schöpfen und das eigentliche Konfliktgeschehen beschreiben mit Virginia Satirs „Stresskommunikationsmustern“. Eine solche – jedenfalls auch zutreffende – Folie würde den Mitarbeiter*innen einleuchten. Somit hätte ich die Bearbeitung „individualisiert“ - sie würden schlicht losgeschickt, ihr eigenes Kommunikationsverhalten zu überprüfen und zu verändern. Das kann als positiv erlebt werden, weil die Einzelnen hier als handlungsfähig angenommen sind und selbst eine Verbesserung erzielen können. Mit dieser Lesart wird das Feld der Persönlichkeit der Beteiligten „beackert“. Als Teammitglied kann ich zwar nachvollziehen, dass jeder Mensch über bevorzugte Stresskommunikationsmuster verfügt, aber dennoch: es geht um meine auch persönliche Art, wenn ich mich mit einer von Satirs Typisierungen wie „Ankläger*in“, „Beschwichtiger*in“, „Rationalisierer*in“ oder „Ablenker*in“ identifiziere oder dann von Teammitgliedern so attribuiert werden würde. Hier befinden wir uns auf einer individualisierten Ebene - aber das Team ist eben keine „Familie“. Das Team ist eben kein „Paar“. Zumal die beteiligte Kollegin B. noch ihr Signal ausdrücklich setzt, „nicht vertraulich werden“ zu wollen.

Im Artikel „Alt-Werden im Beruf – lange Geschichte(n) alternder Teams“ von Annemarie Bauer beschreibt diese eine Dynamik langjähriger Teams wie folgt: „Gerade Kolleg*innen im sozialen und therapeutischen Bereich tendieren dazu, die Kultur ihrer Arbeit auf das Team zu übertragen. Offenheit, Transparenz, Neugier, therapeutische Interventionen und Deutungen können aber leicht auf der Folie der Teamebene zur Grenzüberschreitung werden. Jedes Team hat mit erzwungener Intimität zu kämpfen, dann, wenn die Grenzen zwischen Person und Rolle verschwinden.“ (Bauer 2008)

Diesen Gedanken kann ich in der Supervision anbieten, wenn ich die Wahrnehmung von Frau B. und die „Vertraulichkeit“ aufgreife und die Gruppe das präzisieren möchte. So können die Mitarbeiter*innen reflektieren, welches Maß an Intimität jeweils erreicht ist und wie man künftig damit umgeht, dass die Kolleginnen mit kürzerer Zugehörigkeit ein anderes Verhältnis von persönlicher Nähe und beruflichem Tun praktizieren. Annemarie Bauer spricht in diesem Artikel von „Angstbin-

„Angstproduktion in Organisationen“, die auch in solchen Aushandlungen im Teamkontext geschieht.

Ich habe in nämlicher Fallsupervision nicht den Auftrag zu klären, wer sich gar an der Neugestaltung einer Teamidentität mit den jüngeren Kolleginnen versuchen möchte. Ich stelle bei Frau B. ein Leiden am Status Quo fest. Mit der Frage nach der Geschichte des Teams biete ich an zu prüfen, ob teamsupervisorische Arbeit den Anwesenden hilfreich sein könnte. Gäbe es einen Konsens, daran zu arbeiten, könnte das Team einen solchen Schritt einleiten. Aber ich nehme aus der Gruppe keine Impulse zur Neuinterpretation des eigenen kollegialen Umgangs wahr. Möglicherweise ist das so, weil auch ich dem angstproduzierenden Potenzial solcher neuen Impulse unterliege.

Mit der Frage nach der Geschichte des Teams wären die Professionalisierungstypen auch explizit thematisierbar, könnten die unterschiedlichen fachlichen Prägnungen und berufsbiographischen Anreisewege von den Supervisandinnen formuliert werden. So ist ein anerkennendes, personenbezogenes Miteinander zu gestalten, wenn die eigene Professionalisierung kommunizierbar wird und nachvollzogen werden kann. Wenn sich die Supervision organisationssensibel versteht, dann ist die Einbindung der Professionalisierungstheorie zu diesem Ziel hin tauglich.

5.2 Eine Fallsupervision – das zweite Fallbeispiel

In diesem Setting treffen sich Fachkräfte, die ehrenamtlich seelsorglich tätig sind, zur Fallsupervision. Sie arbeiten bei jeweils verschiedenen Trägern und Arbeitgebern. Vier der Beteiligten lasse ich in dieser Betrachtung außen vor, mit ihrer Erwähnung wird eine siebenköpfige Gruppe vorstellbar. Die Supervisionsrunde ist multiprofessionell besetzt. Ich bin in dieser Supervisionsgruppe als Supervisor tätig. Im Stuhlkreis sitzt Frau C., die einen Fall einbringt. Es geht um den angemessenen Umgang mit einer Klientin, die im Kontakt viel Zeit in Anspruch nimmt. Gespräche und Telefonate dehnen sich aus. Das Anliegen von Frau C. besteht darin, ihre Strategien für den Umgang mit „Vielrednern“ zu finden. Sie selbst will für das Klient*innengespräch ein Ziel vereinbaren, dieses verbalisieren und sie will zielorientiert mit Anspruchsberechtigten sprechen.

Ein Kollege, Herr D., reagiert in der Sache. Er äußert sehr ausführlich, welchen Wert es habe, Klient*innen sprechen zu lassen. Das Reden-können habe therapeutischen Wert. Frau C. wirft nach einer Weile ein, dass sie keine Therapeutin sondern Sozialpädagogin sei und in einem Gespräch auf Augenhöhe auch helfen könne – das geschehe für sie aber auf der Basis eines Austausches. Herr D. hingegen, er ist Therapeut, referiert noch einmal in einer längeren Sequenz den großen Wert des Verfahrens, wenn ein Gegenüber sich ausführlich äußern und in Selbstklärung sprechen könne.

Herr E., ein Jurist, nimmt nun auch das Wort. Er sagt, demonstrativ gelassen, dass ihm so etwas nicht passiere, „mit den Vielrednern“. Vermutlich, weil er gleich klar sage, wenn er im Gespräch sei, wie er arbeiten könne und was nicht ginge. Da können sich die Anspruchsberechtigten schon gleich überlegen, ob sie diese

Leistung so wollen oder nicht. Sie hätten ja die Wahl. Also, mit sich machen lasse er das nicht, da sei er sich recht klar.

5.2.1 Interpretation auf dem Hintergrund der Professionalisierungstypen

Frau C. ist eine Sozialpädagogin. Sie nutzt den Raum der Supervision. Sie formuliert ihr Anliegen – ihrer Arbeitsweise gemäß. Sie kann am Ende des Themas angebotene Varianten für sich prüfen. Angenommen, dass sie sich lebenslagenbezogen professionalisiert hat, folgt sie der Strategie, eine Breite an Perspektiven auf die von ihr formulierte Aufgabe einzubeziehen. Sie kann in der Supervision rückfragen oder Angebote „abklopfen“. Des Weiteren kann sie angebotene Lösungen für sich kombinieren und nach Relevanz und Eignung für sich und die Situation entscheiden. Sie investiert hier keine Energie in die Harmonisierung von Vorschlägen oder Gruppenmitgliedern. Es geht ihr gerade nur um ihre eigene Aufgabe und dafür ist sie hier.

Teil der Runde ist auch Herr D., der Therapeut ist. Er kann zur angebotenen Situation umfangreiches Fach- und Hintergrundwissen abrufen. Es gelingt ihm auch, die Gesprächssituation auf sich fokussiert zu halten. Er entwickelt eine hohe Präsenz und nutzt rhetorische Fähigkeiten, um durch kurze Bestätigung einzelner Gruppenmitglieder und durch die Aufnahme von Stichworten anderer, die er mit einem distinkten Blick auf die Person in ihre Darlegungen einspeist, die Aufmerksamkeit vieler Gruppenmitglieder zu binden. Seine Präsentationsform ist auch kunstfertig. Deutlich wird, dass Herr D. weit mehr Erfahrung hat, als er hier gerade mitteilt. Die Vermittlung seiner Person als kompetent und erfahren ist Teil seines professionellen Habitus. Er ist, meiner Meinung nach, altruistisch professionalisiert im medizinisch-therapeutischen Bereich und gewohnt, das Setting zu setzen. Mit Herrn D. vor Augen sehe ich einen Typus des Professionellen, der sich als Sachwalter zentraler gesellschaftlicher Werte versteht, ganz im Sinne der strukturfunktionalistischen Professionstheorie nach Talcott Parsons.

Ebenso trägt Herr E., der Jurist, zum Gespräch bei. Er kann, sehr kompakt, den Vorgang für sich einordnen und bezieht schnell eine klare, abgegrenzte Position. Diese Herangehensweise passt zu einer sozialtechnisch professionalisierten Fachkraft. In diesem Fall hält er sich nicht – wozu er sonst natürlich auch in der Lage ist – mit Ambiguität auf. Er nimmt eine für die anderen noch nicht eindeutig orientierte Gesprächssituation wahr und bietet seine Struktur für diesen Fall an. Hier tut er das nicht mit Paragraphen, aber er nimmt sonst häufiger Bezug auf Regelwerke seines Trägers. Auch in dieser Gruppe übernimmt er manchmal eine informelle Sprecherrolle. Generell habe ich ihn als interessiert erlebt und er scheint seine Fachkenntnis und seinen beruflichen Horizont auch durch die Teilnahme an Supervisionssitzungen etwas „fluider“ zu halten. Er bringt seine Kompetenz auf anderem Gebiet in dieser Gruppe flankierend und ergänzend ein. Abschließend legt Herr E. eine Haltung an den Tag, die Klient*innen gegenüber nicht überfürsorglich wirkt. Deutlich wird, mit welcher Sicherheit und Klarheit er in seiner Position agiert. Unter diesem Eindruck verweise ich noch einmal auf die machttheoretische Perspektive zur Professionstheorie - denn Professionelle haben, aufgrund gesellschaftlicher Anerkennung und ihres Fachwissens auch eine Definitionsmacht, die Angemessenheit von Verhalten oder Verfahren in einem bestimmten Bereich bewertet.

5.2.2 Reflexion und Handlungsideen

In dieser Supervisionssitzung hilft mir die Professionstypenfolie dabei, zu erkennen, wo die jeweilige Stärke einer Professionalisierungsform liegt, und wie sie den Supervisand*innen und der Gruppe in der jeweiligen Situation dient.

Die Herangehensweisen der Supervisand*innen sind verschieden, da diese Gruppe Personen, die aus beruflich völlig unterschiedlichen Bereichen kommen, in einer Aufgabe vereint. Eine Ausbildung für die seelsorgliche Tätigkeit und der längerfristige ehrenamtliche Einsatz sind die verbindenden Klammern.

Zum Teil sind sie sogenannte Laien, die sich Segmente professioneller Wissensbestände aneignen – die im geschilderten Fall für die psychosoziale Tätigkeit erforderlich sind. Wenn Helsper von „Protoprofessionalisierung“ spricht, trifft das auf einige Teilnehmer meiner Supervisionsgruppe zu. Sie haben sich beraterisches Wissen erschlossen und die Anwendung und Umsetzung trainiert im Bereich ehrenamtlicher seelsorglicher Arbeit. Diese erworbene Kompetenz zu schätzen und praktisch nutzen zu können, soll die Supervisionssitzung befördern.

Die Frage der Falleinbringerin ist nun: wie sieht ein situativ angemessener Umgang mit Personen, die einen hohen Mitteilungsdruck haben, aus? So der vereinbarte Bearbeitungsvorschlag. Alle Supervisionsteilnehmer*innen entwickeln ihre eigene Idee und stellen sie vor. Die gehörten Alternativen können alle, die Falleinbringerin und ebenso die weiteren Teilnehmer*innen, für sich weiter prüfen. Daran schloss die Frage an: Kann man diesen Umgang auch mit den Klient*innen aushandeln?

Alle erarbeiten diese Frage für sich oder präsentieren ihre aktuelle Antwort. In der vorliegenden Situation habe ich mit der Professionalisierungstheorie einen zusätzlichen Sachgrund für den Bearbeitungsweg: Dass es verschiedene Wege gibt, den Klient*innen und der Aufgabe in dieser Tätigkeit so weit wie möglich gerecht zu werden, zeigen die verschiedenen Formen der Professionalisierung mit ihren unterschiedlichen Foki: Die Besonderheit des Einzelfalles; die Einordnung des geschilderten Problems; die Handlungsoptionen der Person im betreffenden Kontext. Was es heißt, Klient*innen „gerecht zu werden“, braucht auch eine Verständigung, Aushandlung mit Klient*innen und deren Mitwirkung – insbesondere aus lebenslagenbezogener Professionsperspektive.

Dann bleibt am Ende dieses Abschnitts festzuhalten, dass die Beteiligten ihre Professionalisierung in ihren Berufsbiographien entwickelt haben; in Abhängigkeit und Wechselwirkung mit der Organisation, in deren Kontext sie sich professionalisierten. Oft spielt die berufliche Erstsozialisation eine prägende Rolle in der weiteren Professionalisierungsgeschichte. Dahin lenke ich den Blick im Folgenden.

5.3 Eine Einzelsupervision – das dritte Fallbeispiel

„Das ist ja verrückt...“ mit diesen Worten leitet eine Grundschullehrerin ihre Summe ein - am Ende einer Einzelsupervision, in der ich das Konzept der Professionalisierungsformen in der Sozialen Arbeit tatsächlich edukativ eingeführt habe. Sie sagt: „... dann habe ich mit allen Formen der Professionalisierung zu tun und kann das ja gar nicht in jeder Situation überein bekommen! An der Uni, da hat

man immer gelehrt: »... seien Sie beim Bedarf der Schülerinnen und Schüler. Diagnostizieren Sie mit aktuellen validierten Tests und fördern dann ganz individuell!« Da hieß es auch: »Halten Sie auf die Schüler abgestimmte Lerngelegenheiten vor – die Schüler können sie annehmen oder auch nicht – aber Ihre Aufgabe ist immer das passende Angebot!« Da habe ich also auch die lebenslagenbezogene Perspektive bekommen - mit der Inklusion und den Bildungstheorien und all den anderen entwicklungspsychologischen Aspekten und dem bildungspolitischen Rahmen.

Aber meine Schulleitung jetzt, die besteht auf allen möglichen Dokumentationen, die sichern sich ab durch Checklisten die vor allem lückenlos sein sollen. Auf den Grundlagen wird dann über die Schulfähigkeit von Kindern entschieden und über Förderbedarfe. Da klingelt ja die sozialtechnische Variante. Und Gleichbehandlung »wegen der Gerechtigkeit im Team« wird immer betont. Diese Gleichbehandlungsidee machen sich auch andere Kolleginnen zu eigen, die sich absichern und abgrenzen können.... irgendwie können die das. Das wirkt auf mich manchmal wie ein Achselzucken angesichts der Schicksale und Familiensituationen der Kinder, die an unserer Schule sind. Aber genau ... ich selbst, ich stehe immer vor Situationen, die so nicht vorher zu sehen sind und muss irgendwie für alles kompetent sein. Im Klassenraum wenn ein Kind kotzt und ganz schnell etwas passieren muss ... oder nachmittags beim Elterngespräch oder bei den abendlichen Zuarbeiten für Schulpsychologen - da bin ich eben doch allein. Und es ist oft so akut und viel, dass ich gar nicht auf die träge Struktur warten und mit Gelassenheit auf Lösungen oder Unterstützung setzen könnte... Muss ich da sozusagen in der Klasse die Altruistin sein? Zum Glück habe ich ein paar gute Kolleginnen, wir helfen und verstehen uns da auch.“

5.4 Professionalisierungsformen in einer Berufsbiographie

Diese Lehrerin versteht für sich, dass die Formen der Professionalisierung mit unterschiedlichem Grundverständnis in ihrer Berufsbiographie aufeinanderfolgen; dass sie im Schulbetrieb aktuell auch koexistieren und konfliktieren. Sie betrachtet Mitarbeitende und Vorgesetzte als Vertreter*innen dieser Professionalisierungstypen. Nun erlebt sie sich nicht mehr selbst als defizitär angesichts der Unterschiedlichkeit der Erwartungen. An die Stelle einer defizitären Deutung tritt eine spürbare Entlastung von Ansprüchen, die als überindividuell und systembedingt identifiziert werden können. Sie kann in der konkreten Situation einem Verhalten den Vorzug geben und wird sich selbst nicht als inkonsequent bezeichnen müssen, wenn sie in einer anderen Situation eine anders gelagerte Entscheidung trifft.

Ist es möglich, in der eigenen Person mehrere Professionalisierungsformen zu vereinen? Offenbar ist das so. In sozialen Berufen mit ihrer ganzen Komplexität können Fachkräfte Flexibilität entwickeln und sich den Risiken der nicht-standardisierbaren Tätigkeit stellen und dafür auch Verantwortung übernehmen, wie das altruistisch Professionalisierte tun.

Professionelle können in Bereichen, die besonders sensibel sind, wie im Bereich der Gewaltprävention etwa, auf transparente Richtlinien und Handlungsleitfäden zurückgreifen. Sie können pädagogische oder beraterische, supervisorische Einschätzungen treffen mit fundierten und wissenschaftlich abgesicherten Methoden. Sie können auch dort einfach rationell handeln, wo sie einschätzen, dass es sich

um Routineaufgaben handelt. Sie können sich so absichern, entlasten, orientieren und fokussieren, wie es die wissenschaftsrationalistische Professionalisierung ermöglicht. Fachkräfte können ihr Tun auch wissenschaftlich fundiert begründen und Studien oder statistische Daten etwa werden zu konkreten Bezugsgrößen.

Ebenso können sich Professionelle in theoretischer Weise – über Phasen auch intensiver – mit der eigenen beruflichen Rolle, Prägung und Identifikation auseinandersetzen, können eine angemessene Form des Umgangs für die sich immer wieder neu kombinierende Wirklichkeit suchen und wählen, sie können eine pragmatische und intellektuell hinterfragende Haltung verbinden mit direkter, menschlicher Ansprechbarkeit und ihre Professionalisierung weiterentwickeln. Wir können das lebenslagenbezogene Professionalisierung nennen.

Gleichermaßen wird die unvermeidliche Irritation Beteiligter immer wieder einmal deutlich, wenn in einem System unterschiedliche Professionstypen – noch neben beruflicher Verwaltungsrationalität oder der marktförmigen Wettbewerbslogik – wirksam sind. Für die Supervisionspraxis gilt, dass die Kenntnis der drei Professionstypen eine Einordnung, Entflechtung und alternativ auch eine neue Gewichtung in der Supervision ermöglichen kann.

6. Die Organisation als Milieu der Professionalisierung

Dass Menschen in den verschiedenen Organisationen spezifische Formen der Professionalisierung entwickeln, ist in der Einleitung zu Kapitel zwei bereits benannt. Die einzelne Person ist zunächst durch individuelle Bedürfnisse motiviert – auch in der Wahl des Berufes und der Organisation, an die sie sich bindet. Peter Winterhoff-Spurk entfaltet diese Faktoren in „Organisationspsychologie – Eine Einführung“ (Winterhoff-Spurk 2002). Im Kapitel „Organisationswahl durch das Individuum“ (ebd. S.45) werden mehrere psychologische Konzepte benannt, das Kapitel schließt aber mit dem Fazit: „Auch soziologische ... Determinanten der Organisationswahl wie Moden und Trends, die soziale Schicht und Herkunftsfamilie, ... müssen berücksichtigt werden.“ (ebd. S.54)

6.1. Professionalisierung in der katholischen Kirche

Die katholische Kirche ist eine Organisation und auch eine Sozialisationsinstanz. Sie ist in anderen Gegenden prägender als in Sachsen; sie war in der Vergangenheit alltagsprägender als heute. Die Kirche ist auch eine Organisation, deren Verschränkungen mit Professionen und Professionalisierung man beschreiben kann. Die folgende Darstellung beschränke ich auf die katholische Kirche – nachfolgend nur „Kirche“ - als eine religiöse Organisation und beziehe die kirchlichen Wohlfahrtsverbände vorerst nicht in die Betrachtung ein. Auch die katholischen Männer- und Frauenorden sind organisationale Sonderfälle, die nicht in die Skizze einfließen. In der Betrachtung verzichte ich auf generelle Modelle zur Beschreibung von Organisationen um den Preis der Plausibilität, welche bedeutende Modelle wie das von Henry Mintzberg oder Edgar H.Schein bieten. So folgt stattdessen der Versuch, die verschiedensten Professionstheorien - und mit Ihnen auch das Modell der Professionstypen in der Sozialen Arbeit - in meinem konkreten pastoralpraktischen Horizont zu entdecken: als Gemeindereferent, Mentor, Regio-

nalleiter Leipzig, Schulungsreferent und nun auch Supervisor in Ausbildung war beziehungsweise bin ich tätig.

Die Kirche als Glaubensgemeinschaft und als Organisation ist zentralwertbezogen. Für die einzelnen Christ*innen erfolgte oft schon eine frühe lebensweltliche Sozialisierung in die Kirche. Die evangelische Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung, KMU 2023, die erstmals auch katholische Christen mitbefragt hat, stellt in den östlichen Bundesländern eine höhere Identifikation aller Kirchenmitglieder mit ihrer jeweiligen Kirche fest - wobei ich hiermit einen Einzelaspekt der Studie herausgreife.

6.2 Konzept der christlichen Berufung und Professionstypen

Wir unterscheiden in der Arbeitswelt zwischen Person und Rolle und es geht im Bereich beruflichen Handelns um Rollen und Funktionen. In der katholischen Kirche gibt es daneben noch einen weiteren Referenzrahmen. Die Kirche hat in den ersten 300 Jahren ihres Bestehens eine Struktur entwickelt, in der sich das Weihenamt durchgesetzt hat und nun sehr zentral ist. Der Begriff der Laizität ist für alle anderen, nichtgeweihten Christen erst danach geprägt worden. Man kann drei Arten des Selbstverständnisses für kirchlichen Dienst umreißen. Für die folgenden drei Absätze habe ich mich vergewissert bei Samuel-Kim Schwope „Gesandt, nicht geweiht?“, so heißt seine Dissertation von 2020.

6.2.1 Ehrenamtliches Engagement und flankierende Professionalität

Jede Person kann im christlichen Verständnis berufen sein. Diese Berufung wird christlich als Aspekt eines direkten, intimen Geschehens zwischen Mensch und Gott verstanden. Menschen können demnach berufen, bevollmächtigt und befähigt sein durch die empfangene Taufe und Firmung. Letztere konstituieren auch das Allgemeine Priestertum, also eine Vollmitgliedschaft in der Kirche. Viele Dienste in der Pfarrgemeinde sind ehrenamtlich. Oft sind diese Dienste Wahlämter in Gemeinden und kirchlichen Gremien. Nicht selten werden auch koordinierende Funktionen wie eine „Ansprechperson“ einfach proklamiert. Hier bringen sich Menschen mit ihren flankierenden beruflichen Qualifikationen ehrenamtlich ein. Das sind Menschen aller Berufsgruppen ebenso wie Personen, die Professionelle sind, alle Professionstypen sind vertreten. Dieser private Lebensbereich umfasst für engagierte Personen ihre Pfarrgemeinde oftmals mit. Auch hier sind es mehrheitlich Frauen, die sich wirksam engagieren. „Zugleich bleiben Frauen im Privaten für die vor-professionellen Leistungen in der Kindererziehung, Gesundheitsvorsorge und Krankenpflege und nicht zuletzt für die psychische Stabilität der Familienmitglieder zuständig.“ (Geissler 2013, S.23). Ob nun die ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeit entweder einen Kontrast zum beruflichen Engagement herstellen soll oder aber ein Dienst übernommen wird gerade weil die Aufgabe diese beruflichen Fähigkeiten erfordert: die Art und Weise, wie Personen dieses Engagement wählen und gestalten, wird vom eigenen Professionstyp (wenn er entwickelt wurde) mitgeprägt. Auch hier braucht die Sacharbeit die gestaltete Beziehung zu Mitwirkenden und schließlich zu den Adressat*innen der Leistung.

6.2.2 Beauftragung und Professionalität

Zweitens kann eine Person vom Bischof beauftragt und gesendet sein und hat damit eine übertragene Autorität zur Erfüllung spezifischer Aufgaben im Sinne des Bischofs. Menschen, die in der Kirche arbeiten, haben neben Ausbildung und Vertrag also durch die Beauftragung auch einen Platz, der eingeordnet ist in die kirchliche Hierarchie. In einer anteilig kleinen Religionsgemeinschaft, wie es die katholische Kirche in Sachsen und Thüringen ist, erfolgt notwendigerweise weniger Spezialisierung, denn eine Person im kirchlichen Dienst wird vielen Rollenanforderungen begegnen. In der seelsorglichen Begleitung der Menschen gibt es dazu heute noch ein altes Bild aus vormoderner, immobiler Zeit: in einer Gemeinde, müsse für jedes Lebensalter eine Gruppe bestehen, damit ein Mensch von der Wiege bis zur Bahre die christliche *communio* teilen kann. Wer seine eigene Arbeit mit Menschen so sieht, hat vermutlich eine altruistische Professionalisierungsidee entwickelt. In den Bewerbungsverfahren beteiligt, nehme ich ein altruistisches Vorverständnis schon vor dem pädagogisch-theologischen Ausbildungsgang wahr. Das äußert sich in der Beschreibung beruflicher Vorbilder meist bei Bewerber*innen mit kirchlicher Sozialisation und den durch die Bewerber*innen geschilderten Vorstellungen vom Dienst: eine große Rolle spielen die angenommenen Erwartungen der Gemeinden.

Die beiden Kategorien bischöflicher Beauftragung und Qualifikation sind praktisch ergänzend. Es gibt den bischöflichen Auftrag zum Einsatz im Berufsfeld und die zu erwerbende formale Bildung, die in einem Abschluss besteht. Der Professionstyp spielt in der Praxis eine Rolle. Aber die Frage danach, die da lautet: „Wie versteht sich die Fachkraft, die den Auftrag erfüllen wird?“ wird in der Regel nicht professionstheoretisch, sondern geistlich beantwortet. Da wir von Seelsorgebereichen wie Pfarreien, Krankenhäusern oder über Seelsorge an Schulen sprechen, sind Supervisor*innen gut beraten, die Professionstypen zu kennen – gerade Quereinsteiger*innen bringen oft ein Potential mit, dass es zu erkennen gilt: es kann disruptiv sein und innovative Wirkung haben.

Auffällig ist, dass bis heute nur die Jugendreferent*innen ohne bischöfliche Sendung tätig sind. Sie leisten überregionale Jugendarbeit und sind nominell einem Priester zugeordnet. Die Jugendreferent*innen sind etikettiert als die angestellten Sozialpädagogen der Kirche und als jeweilige getaufte Person in die kirchliche Logik von Sendung und Berufung integriert. Jedenfalls tritt so bei den Jugendreferent*innen deren Professionstyp meines Erachtens unverstellter zutage: altruistisch oder lebenslagenbezogen professionalisiert kommunizieren sie ihre Haltung und Arbeit entsprechend.

6.2.3 Ordination und Professionalität

Nach einer theologischen Ausbildung und Praxisphasen stehen Priesteramtskandidaten vor der Ordination durch den Bischof: sie werden – als Person - geweiht. Hier geht es in der katholischen Kirche ausschließlich um Männer, die durch den Bischof vor der Gemeinde eingesetzt werden im Namen Jesu Christi, sie versprechen dem Bischof Treue und handeln dann mit der höchsten Autorität, die die Kirche kennt. (nach Schwoppe, Samuel-Kim 2020, S.52ff)

Das Rollenmodell hierfür ist die katholische, männliche und integre Person, die sich unter einem universalen Anspruch weiß: man ist nicht nur zu einem Dienst; sondern auch zu einer bestimmten Lebensform berufen. Wie viel näher könnte ein Ganzanspruch an die Person und die Betonung der individuellen Haltung und Moralität an der altruistischen Professionalisierungsform liegen: Habitusbildung, Kunstlehren, Fokus auf die Person, Wirkfaktor Klientenvertrauen, Einzelfallorientierung und Exklusivität werden abgebildet. Neben - oder eigentlich noch vor - der formalen Qualifikation durch Ausbildung und akademischer Anerkennung gibt es hier die intersubjektiv zu fassende Kategorie der inneren Berufung und die postulierte Teilhabe an einer transzendenten Sendung.

Hier ist der Unterschied zwischen Privatperson und Person in beruflicher Rolle kaum auszumachen. Ein „priesterlicher Mensch“ zu sein ist noch positiv konnotiert von denen, die eine solche Sprechweise pflegen. Vielleicht ist das ein Merkmal vormoderner Zeit, in denen Gesellschaft und Kirche sich untrennbar durchwirkt hatten: säkular hätte man von einem „ehrbaren Meister“ gesprochen. Aber im Weitwinkel betrachtet: vielleicht greifen heute aber auch wirtschaftliche Interessen im säkularen gesellschaftlichen Raum wieder nach der „ganzen“ Person, die stolz auf ein Unternehmen ist und sich verwirklicht, hochidentifiziert ist und gleichzeitig der Gefahr der Selbstausbeutung gegenübersteht?

6.3 Kirche und die aktuelle Entwicklung professioneller Berufsfelder

Die christlichen Kirchen, die arbeitsrechtlich in Deutschland Tendenzbetriebe sind - wie etwa Gewerkschaften oder Parteien - haben als Religionsgemeinschaften noch weitergehende Gestaltungsfreiheit, sie bilden auch in dieser Hinsicht ein besonderes Milieu. Hier heißen Arbeitsverträge „Dienstverträge“ und es wird eine dienende Haltung auf allen Ebenen formuliert. Zudem sind Dienstwege in der pastoralen Praxis weniger wichtig - auch so wird in der Praxis konstatiert, was einer altruistischen Professionalisierung zuträglich ist, während die kirchliche Verwaltung enorme Energie zur Regelung von Kommunikationswegen aufbringt.

Eine Außenperspektive auf den Klerus der katholischen Kirche und deren professionelles Angebot, den ich Birgit Geisslers Artikel zur Entwicklung von klientenbezogenen Berufen entnehme: „Den gravierendsten Wandel – und Statusabstieg – haben wohl die Geistlichen mitgemacht. Das persönliche Heil wird in der postindustriellen Gesellschaft (jedenfalls in Europa) immer seltener bei der Religion gesucht. Die Seelsorge hat für ihr Angebot der Sinnstiftung, Lebenshilfe und Begleitung von biographischen Statuspassagen in den letzten Jahrzehnten eine vielfältige – in den Qualifikationen und Leistungen überwiegend diffuse – Konkurrenz durch Therapieangebote, ‚Events‘ und bestimmte Medienformate bekommen. Diese Veränderungstendenzen zeigen, dass sich die Angewiesenheit der (potentiellen) Klienten auf die Deutungs- und Hilfeangebote der Professionen relativiert.“ (Geissler 2013, S.25) Mit dieser kompakten Beschreibung sind die Tendenzen der Deprofessionalisierung im Bereich der Organisation Kirche selbst und auch für ihren Gesellschaftszusammenhang benannt. Spezifisches theologisches Wissen können aktuell wenige Menschen zur adäquaten Beschreibung ihrer Lebensthemen nutzen. Einen systemtheoretischen Blick auf die Profession der (christlichen) Theologie wirft Niklas Luhmann. Er schildert Systeme als Kommunikationsräume, in denen bestimmte kommunikative Codes ausgesendet und verstanden werden. Diese dienen der Überbrückung von Gegenpolen, die im System als relevant

erfahren und so kommuniziert werden - im christlichen Beispiel die „Sünde“ und die „Gnade“, welche Luhmann als Zustände im religiösen System beschreibt (Helsper 2021, S.91). Diese werden heute mehrheitlich als antiquiert eingeordnet und alltagspoetisch genutzt. Neue theologische Entwicklungen werden hingegen weit weniger rezipiert und so nehmen die professionellen Vermittler dieser Zustände, die Priester, zahlenmäßig in Westeuropa ab. Die Kirche, deren hierarchische Spitze, die geweihten Priester, auch den Professionellenstatus bis in das 19. Jahrhundert hinein besetzen konnten, gehen nun mit Professionellen und Vertreter*innen moderner Wissensberufe um, die Kompetenz in Feldern erwerben, zu denen Kirche noch erinnerlich gewichtige Aussagen traf: Bildung, Geschlechterverhältnis, menschliche Psyche, Macht und Herrschaft und lokale Politik. Nicht nur die Besetzung der Felder erfolgt neu – auch der Zuschnitt der Felder verändert sich: es gibt Fachjournalismus. Es gibt Kommunikationsplattformen und gesellschaftliche Ethikdebatten mit vielen Stimmen: professionelle Hybride überall. So verändert sich auch die Arbeit auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen. Für die Supervision bedeutet das nicht selten einen Anteil Trauerarbeit.

Als die bundesdeutsche Gesellschaft sich seit 2010 bereit erwies, auch die Missbrauchsverbrechen umfänglicher wahrzunehmen, fiel das zusammen mit der Entscheidung des Jesuitenpaters Klaus Mertes SJ in Solidarität mit den Gewaltbetroffenen am Canisius-Kolleg nicht zu vertuschen. Meine Kirche befindet sich seither in einem Ringen mit sich selbst und büßt mit fortschreitender Zeit noch mehr von der Klarheit ein, die viele Menschen dringend erwarten. Auch von daher ist ein Statusverlust der theologischen Profession zu denken. Mit Rückgriff auf den Merkmalsansatz ist festzustellen: es wurde sowohl die Idee des Schutzes zentraler Werte nicht realisiert; die gesellschaftliche Wertschätzung nimmt ab und die Formen professioneller Selbstkontrolle konnten offenbar weder präventiv noch korrigierend greifen. Auch der Umgang mit dieser Realität ist herausfordernd, verübte Taten sind nicht relativierbar und doch sind Supervisor*innen in der Kirche mit Gruppen von identifizierten Menschen und für eine achtsame respektvolle Kultur engagierten Christ*innen unterwegs.

Im kirchlichen Bereich sind auch die in 2.2 benannten Entwicklungstendenzen aktueller professioneller Berufsfelder wirksam. Die Entscheidung zur Ökonomisierung zum Beispiel: auch in den Kirchen gibt es eine – dann aus Kostengründen – zu verschlankende Verwaltung. Es zeigt sich, dass diese Verwaltung zunehmend weniger dem operativen Bereich dienen kann. Warum ist das so? Eine Antwort darauf ist, dass dem Ziel dieser Verwaltungsvereinfachung die Tatsache der Einbindung mancher Dienste in gewachsene zivilgesellschaftliche Förderkonstrukte gegenüber steht. Nun wird in der Verwaltung auf Standardisierung der Verfahren gezielt - aber Sparmaßnahmen seitens der Fördergeber gehen in der Regel mit neuen, höheren Verwaltungsanforderungen einher. Die komplizierteren Förderstrukturen werden mit dem sprechenden Begriff der „Stoppelfinanzierung“ illustriert: wie kann man das Unbehagen über Komplexität besser ausdrücken? Die Verwaltung blickt, wie sollte sie es sonst tun, verfahrenslogisch auf das pastorale, pädagogische und sozialpädagogische Kerngeschäft und ist zunehmend in der Lage, auch dafür fachfremd Rahmenbedingungen zu definieren. So entwickelte Bedingungen laufen der Natur und dem Anspruch pastoraler und pädagogischer Arbeit schlicht zuwider. Da sich auch die Verwaltungseinheiten selbst solchen Effizienzvorgaben beugen, reduziert man auch noch die Zeit der eingearbeiteten Verwaltungskräfte, von der mehr für die notwendige Kommunikation über ange-

messene Mittel benötigt werden würde. Jetzt wieder zurück zur Thematik Supervision in der Organisation.

6.4 Supervision in der katholischen Kirche

Die katholische Kirche in Sachsen und Ostthüringen ist in verschiedener Hinsicht heterogen. Hier finden sich Menschen im traditionellen, im modernen Ehrenamt als auch in spontanem Engagement. Es ist eine Kirche, die auch die postmoderne Entwicklung durch Ökonomisierung und Organisationsabhängigkeit mitvollzieht. Da in Teamsituationen die Knackpunkte häufig als interpersonale Konflikte definiert und bearbeitet werden, bleiben diese Ebenen außer Acht, auf denen Konflikte strukturell angelegt sein können. Organisationen legen sich nicht notwendig Rechenschaft darüber, dass die gewählten, spontanen oder entwickelten Strukturen auch Mitarbeiterkonflikte generieren – Supervision und Supervisor*innen schärfen hierfür den Blick:

In kirchlichen Gruppen finden Menschen unterschiedlichster Motivationen und in spezifischen Settings zusammen. Menschen, die sehr verschiedene Arbeitsformen gewohnt sind, müssen Kooperation gestalten. Die Zuordnungen sind nicht so eindeutig wie in der Mintzbergschen Maschinenbürokratie, oft sogar ad hoc und flexibel. Nach der Einigkeit über ein Tätigwerden – vielleicht bei der Unterstützung der Nachtcafés für Wohnungslose in der Stadt nach einer unspezifischen Anfrage – bedarf es vieler Absprachen zu Zielen, zu Klärungsschritten und zum Arbeitsmodus. Hier können Supervisor*innen mit organisationalem Faible unterstützen – gut mit der Kenntnis von Professionalisierungsformen. Sie können helfen, dass Vorannahmen oder resultierende Bedenken von Beteiligten formuliert und nachvollziehbar werden und spezifisches Wissen Einzelner anerkannt einfließen kann.

In der Seelsorgepraxis ist Supervision ebenso präsent und in der allgemeinen Pastoral als Teil des Fortbildungsauftrags verankert (Bistum Dresden-Meißen 2004). Mitarbeiter*innen in „kategorialen“ Seelsorgefeldern, damit ist Seelsorge in Krankenhäusern, Gefängnissen, Polizei oder in Schulen gefasst, sind verpflichtet, Supervision nachweislich zu nutzen.

Zum Standard gehören auch neu konstellierte Teams; aktuell bestehen sie auch aus internationalem Klerus und autochthonen Laien mit hoher Verantwortung und übergreifenden Kompetenzen in den Gremien – neugewählt oder Gremien in der Krise. Für Konfliktfälle gibt es noch keine erprobten Verfahrenswege und oft halten Mitarbeitende die Supervision auch für das geeignete Forum, Mediation zu leisten und die Lösungen zu befördern. In dem aktuellen Strategieprozess des Bistums Dresden-Meißen entstehen auf verschiedensten Ebenen neue Herausforderungen. Supervision wird meiner Wahrnehmung nach in diesen Veränderungen nachgefragt und auch verfügbar gemacht.

7. Fazit

Mit dem Thema „Professionalisierungsformen in der Sozialen Arbeit“ ging es mir um die Bearbeitung der Frage, ob das Modell der Professionalisierungstypen in der Sozialen Arbeit auch der supervisorischen Praxis Orientierung und Handlungsoptionen bieten kann. Ob es sich nun um ein Miteinander von Ehrenamt und beruflichem Tun handelt; ob wir uns im Spannungsfeld von Zusammenarbeit verschieden professionalisierter Fachkräfte bewegen oder ob es um die Rolle der Professionalisierung in der katholischen Kirche geht, in der ein Spektrum an Auffassungen von Arbeit und Dienst zu finden sind - ja, das Modell kann beitragen zu dem, was Supervision leisten soll.

Die Professionalisierungsformen in der Sozialen Arbeit können Sichtweisen zum beruflichen Selbstverständnis anbieten; mit ihnen kann man Teamdynamiken neu ausleuchten. Man kann damit eine Freiheit in der Differenz schaffen. Man kann begründete Entscheidungen für gute Kooperation im Engagement mit anderen Menschen formulieren. Denn, in aller Komplexität und in aller Veränderung: „Was sich ... nicht relativiert, ist die Erfordernis von Professionalität und die Notwendigkeit einer Kernstruktur professionellen Handelns.“ (Helsper 2021, S.358)

Tab. 1: Professionalisierungskonzepte

Konzept der altruistischen Professionalisierung	Konzept der wissenschaftsrationalistischen Professionalisierung	Konzept der lebenslagenbezogenen Professionalisierung
Vorrang von Integrität Zentralwertbezogenheit kurative Einzelfallorientierung	Vorrang von Wissensbeherrschung Leistung im universellen Rahmen funktionale Problem- bzw. Symptomoptimierung	Vorrang von Lebensweltbezug Respekt vor der Autonomie der Lebenspraxis strukt. Orientierung an Sozialbiografien und Lebenslagen
ganzheitliche Ausrichtung des Handelns	spezialisierte/segmenthafte Ausrichtung des Handelns	spezifische und diffuse Handlungsorientierung
klinisch-individuen-bezogene Professionalität	sachbezogene Professionalität/Expertentum	handlungsstrukturbezogene Professionalität
Weisheit und berufliche Kunstehren	Wissenschaftliche (Steuerungs-) „Technologien“	wissenschaftl. Theorien und praktisch-politische „Kunstlehren“
Existenz eines professionellen Habitus	kein professioneller Habitus ausgebildet	Existenz eines professionellen Habitus
werttranszendente Ethik	kognitiv-instrumentelle Ethik	reflexive „Ethik“ (Selbstreferenz)
autonome professionelle Tätigkeit	professionelle Tätigkeit in Institutionen	professionelle Tätigkeit in Projekten
Sinnstiftung/Aufklärung	Verhaltenskontrolle/Sozialtechnikokratie	Sinnauslegung/-rekonstruktion
stellvertretende Problemdeutung und zugleich Problemlösung	stellvertretende Problemlösung/Entmündigung des Klienten	stellvertretende Problemdeutung/ Mobilisierung von Selbsthilfepotentialen
physische und psychische Heilsbringung	erzeugt (vordergründig) Sicherheiten/ Absicherung gegen Risiken	erzeugt (möglicherweise vorübergehende) Verhaltensunsicherheiten/Bewusstmachen von alternativen Handlungsmöglichkeiten
„Berufung“/Laufbahn	Karriere	Engagement
Selbstkontrolle	staatlich überformte Kontrolle	relative Autonomie von staatlicher Kontrolle
der „professionelle Altruist“	die „funktionale Autorität“	der „professionelle Hermeneut“

Literaturverzeichnis

Bauer, Annemarie (2008): Alt werden im Beruf- lange Geschichte(n) alternder Teams. In: Fokus Beratung. Ausgabe 11/2008

Bistum Dresden-Meißen (2004): Dienstordnung der Gemeindeferent*innen. Dresden, o.V.

Bistum Dresden-Meißen (2010): Kirchliches Amtsblatt KA 119/2010: Richtlinien für die Supervision im pastoralen Dienst für das Bistum Dresden-Meißen. Dresden, o.V.

Dewe, Bernd; Ferchhoff, Wilfried; Scherr, Albert & Stüwe, Gerd (2011): Professionelles soziales Handeln. 4.Auflage, Weinheim und München: Juventa Verlag

Dewe, Bernd & Stüwe, Gerd (2016): Basiswissen Profession. Weinheim/Basel: BELTZ / Juventa-Verlag

Evangelische Kirche in Deutschland, EKD (2023): 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung. Zur Bedeutung der Kirche in der Gesellschaft. <https://kmu.ekd.de/> (letzter Abruf 15.12.2023)

Freidson, Eliot (2001): Professionalism, the third logic: on the practice of knowledge. 1.Auflage, Chicago: The University of Chicago Press,

Geissler, Birgit (2013): Professionalisierung und Profession. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung. Ausgabe 1/2013, ISSN 1618-9671

Grawe, Bernadette & Aguado, Miquel (2021): In puncto Standards - No. 1, Professionalisierter supervisorischer Habitus. Professionstheoretische und curriculare Überlegungen. In puncto Standards No. 1. Herausgeberin: Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (1-36) Köln: https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2021/03/In-puncto-Standards_1_Habitus.pdf (letzter Abruf 15.12.2023)

Helsper, Werner (2021): Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns: Eine Einführung. 1.Auflage, Opladen und Toronto: Verlag Barbara Budrich GmbH/ utb-Bandnummer 5460

Horn, Klaus-Peter (2016): Profession, Professionalisierung, Professionalität, Professionalismus – Historische und systematische Anmerkungen am Beispiel der deutschen Lehrerbildung. ZPT 2016:68, De Gruyter Verlag

Mintzberg, Henry (1992): Die Mintzberg-Struktur. Organisationen effektiver gestalten. Verlag Moderne Industrie, Landsberg am Lech

Schein, Edgar H. (2003): Organisationskultur – The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide, Bergisch Gladbach: EHP

Schwope, Samuel-Kim (2020): Gesandt, nicht geweiht? Erfurter Theologische Studien, Band 116. Echter Verlag, Würzburg

Siller, Gertrud (2008): Professionalisierung durch Supervision - Perspektiven im Wandlungsprozess sozialer Organisationen. 1.Auflage , Wiesbaden: Verlag f Sozialwissenschaften

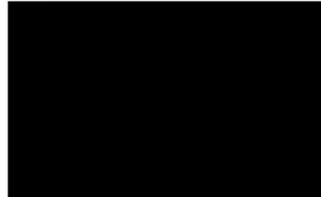
Siller, Gertrud (2022): Supervision – Eine grundlegende Einführung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

Winterhoff-Spurk, Peter (2002): Organisationspsychologie – Eine Einführung. 1.Auflage, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

Erklärung zur Selbstständigkeit

Ich versichere, dass ich diese Zertifikatsarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Leipzig, 19.12.2023



Referat:

Die Zertifikatsarbeit „Professionalisierungsformen in der Sozialen Arbeit – soziologische Perspektiven in der Supervision“ stellt zuerst allgemeine Grundlagen der soziologischen Forschung zum Professionsbegriff vor. Sie umfasst auch aktuelle Entwicklungen wie Professionalisierung, Hybridisierung und Deprofessionalisierung. Vertieft wird das Konzept der Professionalisierungsformen nach Dewe/Stüwe et al.

Weiterhin wird betrachtet, wie in dieser Weise professionalisierte Mitarbeiter*innen die Supervision verstehen und nutzen. Aus der Perspektive der Supervisor*innen kann das Konzept der Professionalisierung in der sozialen Arbeit als Verstehens- und Bearbeitungsfolie dienen. Das wird anhand von Praxisbeispielen dargelegt.

In einem gesonderten Kapitel wird beschrieben, welchen Beitrag eine Organisation zur Professionalisierung ihrer Mitglieder leistet, das geschieht am Beispiel der Römisch-katholischen Kirche Sachsens und Ostthüringens. Auf die Möglichkeiten der Supervision in diesem Kontext wird eingegangen. Dabei findet das Verhältnis von Professionalisierung und der hierarchischen Kirchenstruktur Beachtung.

Abstract:

This Certificate Thesis „Types of Professionalisation in Social Work – a sociological perspective in facilitation“ sets out from general basics of sociological research on the subject of profession. It also comprises contemporary developments as professionalisation, hybridisation and deprofessionalisation. The concept of professionalisation by Dewe/Stüwe receives in-depth attention.

In what way professionalised workers are to use facilitation and how they view facilitation is looked at furthermore. From the facilitators point of view the concept of professionalisation in Social Work is up to provide tools for reflection and change. Based on examples the validity of the claim is demonstrated.

In a separate chapter the thesis deals with the share of organisations in the process of professionalisation a single member undergoes. This is done with focus on the german Roman-catholic Church in Saxony and parts of Thuringia. Attention is paid to opportunities of facilitation-processes in this context. Doing this, the relation between professionalisation and the hierarchical structure given is taken into account.