

# KOMPETENZENTWICKLUNG ALS BESTANDTEIL DER PROFESSIONALISIERUNG IN SOZIALEN DIENSTLEISTUNGSBERUFEN?!

*Prof. Dr. Nina Weimann-Sandig,  
Evangelische Hochschule Dresden (EHS)*

*Expertenworkshop am IWAK in Frankfurt, 13.6.2016*

# These: Professionalisierung muss in den sozialen Dienstleistungsberufen neu gedacht werden

➔ Professionalisierung auf Basis traditioneller Berufs- bzw. Qualifikationsprofile nicht möglich (Weimann-Sandig/Becker/Wirner 2016; Baethge 2011; Hall 2007)

➔ Einbeziehung des Kompetenzbegriffs notwendig (Guttwo 2010; Pfadenhauer 2014)

**Schwierigkeit:** fehlende, einheitliche Kompetenzdefinition (Otto/Rauschenbach 2004)

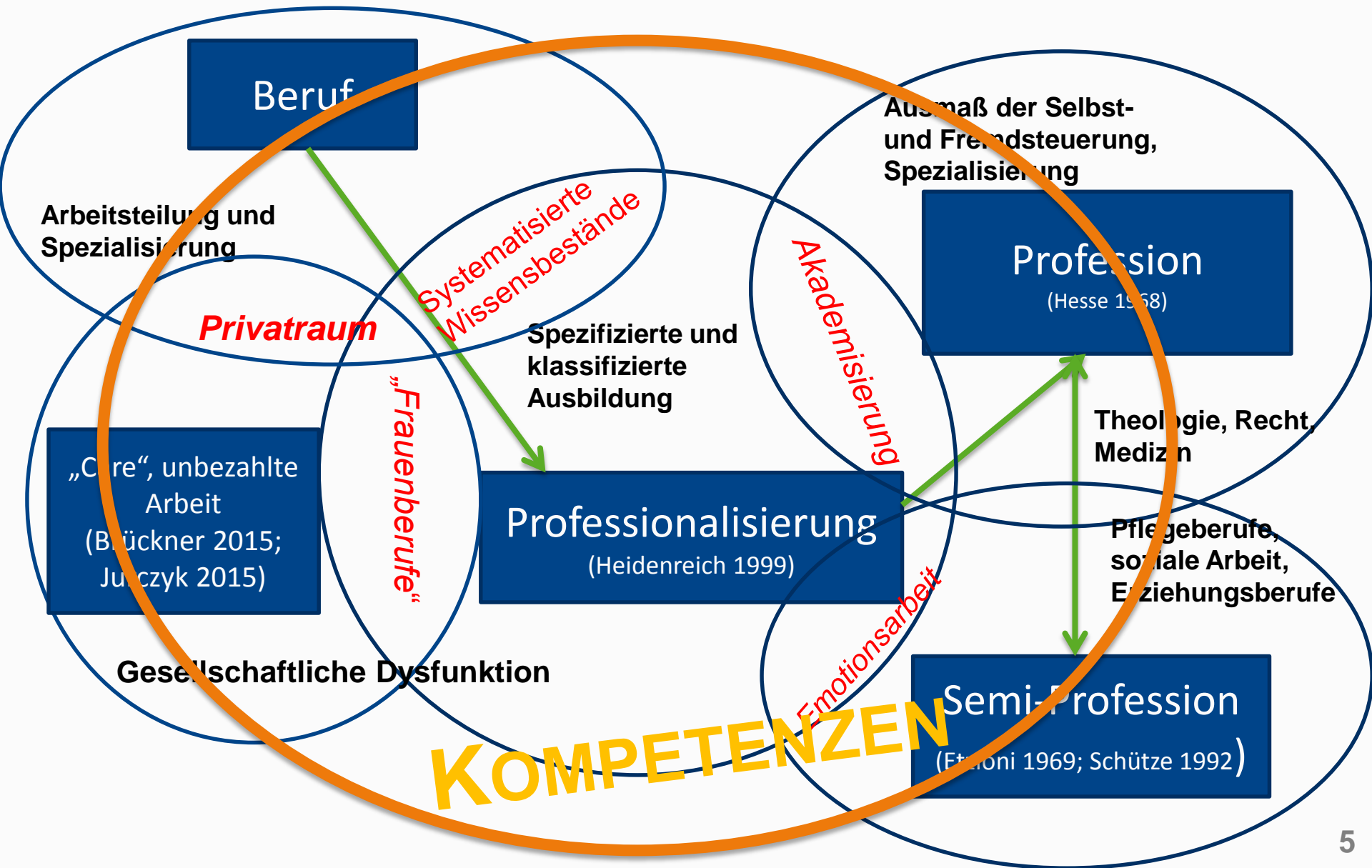
# Empirische Befunde zur Neuausrichtung der Professionalisierungsdebatte (I)

- **Empirische Basis:** Forschungsprojekt Quereinstiege in die Berufsfelder Altenpflege und Kindertagesbetreuung, 2014-2016; gefördert von der Hans- Böckler-Stiftung, durchgeführt am Deutschen Jugendinstitut München
- **Ausgangspunkt des Projekts:**
  - Inwiefern tragen Quereinstiege in das Berufsfeld Altenpflege zu einer Deprofessionalisierung oder zunehmenden Professionalisierung bei?
  - Muss die bisher vorherrschende Professionalisierungsdebatte mit ihrer starken Ausrichtung an qualifikatorischen Abschlüssen eventuell um die Einbeziehung notwendiger Kompetenzprofile, die zur Neuausrichtung des Berufsprofils führen, erweitert werden?

# Empirische Befunde zur Neuausrichtung der Professionalisierungsdebatte

- Quereinsteigende als neue Personengruppe bringen Debatte um Notwendigkeit der stärkeren Konzentration auf Kompetenzprofile mit sich
- ⇒ Informelle Kompetenzen gewinnen an Bedeutung
- ⇒ Kompetenzprofile, die frühere Tätigkeiten berücksichtigen fehlen bisher in den Einrichtungen => es braucht funktionale Differenzierung
- ⇒ Hoher Handlungsbereitschaft steht oftmals divergierende Handlungsfähigkeit entgegen
- ⇒ Frage der professionellen Haltung wird stärker aufgeworfen, Führungskompetenz stärker eingefordert
- ⇒ Input-Output –Abwägung (Weiterbildung) geleitet durch hohe intrinsische Motivation sowie rationale Handlungslogiken
- ⇒ **Insgesamt keine Gefahr der Deprofessionalisierung, sondern Professionalisierungsschub in eine neue, kompetenzorientierte Richtung!**
- ⇒ **Herausforderungen für die Einrichtungen, die sie nur durch Zusammenarbeit mit der Makro- und Mikroebene bewältigen können!**

# Gesellschaftstheoretische Betrachtung sozialer Dienstleistungsberufe



# Anschlussfähigkeit AKiP an Konzepte betrieblichen Kompetenzmanagements

- betriebliches Kompetenzmanagement ist wichtig, aber fehlt an Steuerungsprozessen auf übergeordneter, struktureller Ebene (siehe Diskrepanz zwischen EQR und Berufsklassifikationen in D) => Vielschichtigkeit und Undurchsichtigkeit betrieblicher Kompetenzmanagementkonzepte
- Zwei Ausgangskonzepte:
  - lernorientierter Ansatz soll die Mitarbeitenden zu Selbststeuerung und Selbstreflexion befähigen
  - ressourcenorientierter Ansatz: Welche Ressourcen führen dazu, dass sich Unternehmen gegenüber anderen abheben und leisten wesentlichen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit?

# Kompetenzentwicklung als destabilisierender Prozess?

- Klassifikation der Berufe führte zu generalisierbaren Werte- und Hierarchieebenen im inter- und intraorganisationalen Kontext => „Kultur der Rationalität“
- ⇒ Verstärkte Einbeziehung von Kompetenzen bringt Auflösung und dadurch Machtungleichgewichte und Konfliktpotentiale
- ⇒ Organisationssoziologie arbeitet mit zweckrationalem Machtansatz nach Crozier/Friedberg (1979): Macht als Beziehung, die an spezifische Spielregeln gebunden ist und definiert durch Verfügbarkeit über Ressourcen.

# Interdisziplinäre Betrachtung des Kompetenzbegriffs notwendig

Ebene	Akteure	Disziplin
Mikroebene	AN	Bildungsforschung: Kompetenz als Befähigung zur Bewältigung unterschiedlicher Anforderungssituationen (Baethge 2011)
Mikoebene	AN	Kindheitspädagogik: Kompetenz als reflektierter Umgang mit Ungewissheit in Fällen und Situationen (Fröhlich-Gildhoff et al. 2014)
Makro- und Mesoebene	Team, Führungskräfte	Organisationssoziologie Kompetenz als Fähigkeit, sich trotz struktureller Gegebenheiten mit möglichen Gestaltungsspielräumen konstruktiv auseinanderzusetzen (Weimann-Sandig 2014)



# Neudenken der Professionalisierungsdebatte

**Klassische Definition Professionalisierung:** „Professionalisierung bezeichnet den Prozess, in dem die Berufsausbildung und die Weiterentwicklung der professionellen Wissensbasis systematisiert und institutionalisiert werden und bestimmte Tätigkeitsfelder für Angehörige eines Berufs reserviert werden.“  
(Heidenreich 1999)

- ⇒ „Abschottung einzelner Professionen, Standardisierung von Ausbildungsgängen, Normierung und Generalisierung
- ⇒ Ergänzungsbedarfe!

**Selbstverpflichtung  
des Einzelnen**

**Umgang und Anerkennung  
informeller Kompetenzen**

**Neugewichtung vom  
Kompetenzprofilen gegenüber  
derzeit gängigen  
Formalkriterien  
(z.B. Ausbildungsabschlüsse)**

**Durchlässigkeit der  
Qualifizierungswege**

# Herzlichen Dank...

## Kontakt:

Prof. Dr. Nina Weimann-Sandig, Evangelische Hochschule Dresden:  
[nina.weimann-sandig@ehs.dresden.de](mailto:nina.weimann-sandig@ehs.dresden.de); Tel: +49-351-4690222