



Grundlagentexte Soziale Berufe

Maria Ohling

Soziale Arbeit und Psychotherapie

Veränderung der beruflichen Identität
von SozialpädagogInnen durch
Weiterbildungen in psychotherapeutisch
orientierten Verfahren

BELTZ JUVENTA

Leseprobe aus: Ohling, Soziale Arbeit und Psychotherapie, ISBN 978-3-7799-1967-4
© 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-1967-4>

Kapitel 2

Die Identitätsdiskussion in der Sozialen Arbeit

Die Diskussion um die berufliche Identität in der Sozialen Arbeit währt bereits lange und scheint auch noch lange nicht abgeschlossen. In den folgenden Kapiteln soll zunächst klarer werden, worum es denn eigentlich geht, wenn von beruflicher Identität die Rede ist. Des Weiteren soll den Gründen nachgegangen werden, die den Identitätsaufbau als Sozialpädagogen als eine große Herausforderung erscheinen lässt.

2.1 Was meint „berufliche Identität“?

Was ist jetzt genau gemeint mit *beruflicher* Identität? Versuchen wir uns erst einmal dem Begriff der „Identität“ zu nähern. Das Wort Identität verwenden wir heute in unterschiedlichsten Kontexten, wenn beispielsweise von kultureller, nationaler, persönlicher oder weiblicher Identität die Rede ist. Es gibt auch Krisen in der Identität, sodass wir von einer Identitätskrise Europas sprechen wie auch von Krisen in der Identität von Menschen in entscheidenden Lebensübergängen wie der Verrentung, die plötzlich die innersten Vorstellungen über sich und die Welt erschüttern können und damit in der Lage sind, einen Menschen ins Wanken zu bringen. Das heißt, Identität hat etwas mit Stabilität zu tun.

Im Lexikon nachgeschlagen findet sich der Begriff folgendermaßen beschrieben: „Völlige Übereinstimmung einer Person oder Sache mit dem, was sie ist oder als was sie bezeichnet wird.“ (Zeitverlag Gerd Bucerius 2005, S. 583). Diese Definition lässt sich auch auf Gruppen von Personen erweitern. Im Herkunftswörterbuch heißt es, dass das Wort „identifizieren“ seit dem 19. Jahrhundert gebräuchlich ist und dieses „etwas genau wieder erkennen“ (Dudenredaktion 2007, S. 357) meint. Auf die berufliche Identität übertragen, *bekannt* sich demnach ein Mensch zu seinem Beruf, *erkennt* sich darin wieder. Auf den Beruf bezogen geht es darum, dass er als solcher zu erkennen ist.

Wenn wir von Identität sprechen, müssen wir uns auch über Grenzen Gedanken machen. Ich kann etwas nur wieder erkennen, wenn es klare Merkmale gibt, an denen sich ablesen lässt, um was es sich handelt. Eine Banane erkennt man beispielsweise an ihrer Farbe, ihrer Form und an ihrer Konsistenz. Man weiß, wie eine Banane sich von einem Apfel unterscheidet. Wenn ich dieses banale Beispiel auf Soziale Arbeit und Psychotherapie beziehe, geht es also darum, Erkennungsmerkmale parat zu haben, die helfen, Inhalte, Tätigkeiten, Haltungen, Settings usw. dem einen oder dem anderen Beruf zuzuordnen; vorausgesetzt, dass es sich hier um zwei unterschiedliche Berufe handelt. Diese Erkennungsmerkmale sollen in den nächsten Kapiteln noch näher herausgearbeitet werden.

Wenn es um Grenzen geht, geht es gleichzeitig um Fremdheit. Denn das Eigene, das was mich ausmacht, grenzt mich ab von etwas anderem, von Inhalten, die jenseits dieser Grenzen liegen und als nicht zugehörig erlebt werden. Die berufliche Identität einer SozialpädagogIn wäre demnach eine andere als die einer PsychotherapeutIn, wenn klar wäre, wo das Eigene begänne und das Fremde anfinde.

Mit dem Identitätsbegriff beschäftigen sich verschiedene Disziplinen jeweils auf der ihre eigenen Art und Weise. Die Literatur ist umfangreich, sodass hier nur eine aus Sicht der Autorin hinreichende Beschäftigung mit dem Gegenstand der Identität erfolgen soll. Die Soziologie nähert sich der beruflichen Identität beispielsweise über die Diskussion von Rollen und Zuschreibungen und die Psychologie über Selbstkonzepte und Entwicklungsstadien.

Da der Begriff Identität so vielseitig Verwendung findet, und Systematisierungen helfen, mehr Klarheit zu schaffen, möchte ich zunächst grob nach *sozialer* und *personaler* Identität unterscheiden (z. B. Müller 2011), einer recht geläufigen Art der Unterscheidung unabhängig von wissenschaftlichen Disziplinen. Die *soziale* Identität bestimmt sich durch die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe wie beispielsweise der Region: So bin ich persönlich stolz eine Ostfriesin zu sein und definiere mich teilweise darüber und bin auch stolz einer bestimmten Berufsgruppe anzugehören. Die soziale Identität besteht aus all diesen Teilidentitäten, die im Sozialen begründet sind. Die *personale* Identität meint dagegen die individuellen Merkmale, die mehr oder weniger zwar auch gesellschaftlich beeinflusst sind, wie die Biografie, aber doch in erster Linie auf individuellen menschlichen Anlagen beruhen wie der Haarfarbe, der Intelligenz und der Begabungen. Der sozialen und personalen Identität überordnen lässt sich begrifflich die *Ich-Identität*.

Erikson (1973) beschäftigte sich in den 1950 er Jahren als einer der ersten intensiv mit dem Konstrukt der Identität insbesondere unter psychoanalytischen und entwicklungspsychologischen Gesichtspunkten und prägte den Begriff der Ich-Identität. Er stellt sich die Identitätsentwicklung als Stufen-

modell vor, die mit der Adoleszenz weitgehend abgeschlossen ist. Bei ihm lässt sich allerdings auch die Bemerkung finden, dass er die Identitätsbildung als lebenslangen Prozess ansieht (S. 141), der in erster Linie im Unbewussten abläuft. Wenn die Identitätsbildung tatsächlich lebenslang stattfindet, ließe sich daraus schließen, dass im Laufe des Lebens „Korrekturen“ stattfinden können.

Unter Ich-Identität verstand Erikson einen Zuwachs an Persönlichkeitsreife, die sich grundlegend durch die Erfahrungen aus der Kindheit speisen und für die Herausforderungen des Lebens als Erwachsener, die notwendigen Ressourcen darstellen. Die Adoleszenz kann sich ihm zufolge zeitlich ausdehnen in Abhängigkeit der kulturellen Vorstellungen einer Gesellschaft. Zwischen Kindheit und Erwachsenenleben existiert eine unterschiedlich lange Phase, die von ihm als „psychosoziales Moratorium“ bezeichnet, dazu dient, die Erwachsenenidentität aufzubauen, in dem auch aufs Arbeitsleben bezogene Rollen ausgetestet werden können mit dem Ziel einen Platz, eine Position in der Gesellschaft zu finden.

„Unerbittlich zwingen sie (die Identifikationen; d.Verf.) den jungen Menschen, Entscheidungen zu treffen, die mit wachsender Beschleunigung zu immer endgültigeren Selbstdefinitionen, zu irreversiblen Rollen und so zu Festlegungen ‚fürs Leben‘ führen.“ (Erikson 1973, S. 137)

Die Entscheidungen führen zu Festlegungen und mit jeder Festlegung engen sich die Wahlmöglichkeiten im Leben eines Menschen mehr ein. Wenn die Entwicklung der Identität gelingt, käme nach Erikson idealerweise für den Adoleszenten Folgendes dabei heraus:

„Dadurch gewinnt der junge Erwachsene das sichere Gefühl innerer und sozialer Kontinuität, das die Brücke bildet zwischen dem, was er als Kind war, und dem, was er nunmehr im Begriff ist zu werden; eine Brücke, die zugleich das Bild, in dem er sich selber wahrnimmt, mit dem Bilde verbindet, unter dem er von seiner Gruppe, seiner Sozietät erkannt wird.“ (Erikson 1973, S. 138)

Wenn das Selbstbild ausgelebt werden kann und die Gesellschaft hierfür Anerkennung zollt, entsteht ein Gefühl der Sicherheit, des Angekommenseins.

Erikson betrachtet die Entwicklung in erster Linie aus einer psychologischen Perspektive dessen Hintergrund die Psychoanalyse bildet, jedoch ohne die gesellschaftliche Perspektive zu vernachlässigen. Eriksons Stufenmodell erfuhr im Laufe der Jahre mannigfaltige Kritik: Er hätte nur das Amerika der Nachkriegszeit vor Augen, den männlichen Mittelschichtjugendlichen und sein Modell würde der Postmoderne, in der nichts mehr sicher ist, auch nicht

die Identitätsentwicklung, nicht gerecht werden (z.B. Keupp/Höfer 1997). Wer sich mit Identitätsentwicklung beschäftigt, kommt allerdings auch heute nicht an Erikson vorbei. In der Auseinandersetzung mit Erikson entstanden in der Vergangenheit andere oder erweiterte Modelle der Identitätsentwicklung.

Marcia, einer der bekanntesten Identitätsforscher, bezog sich auf die Vorstellungen von Erikson. Er unterzog sie in den 1960er Jahren einer empirischen Überprüfung und entwickelte sie weiter (Haußer 1995; Marcia et al. 2011). Er arbeitete vier Identitätszustände heraus, die er mit mehr oder weniger Krisenanfälligkeit und innerer Verpflichtung in Verbindung bringt: 1. „Übernommene Identität“ (z.B. berufliche Vorstellungen von anderen werden übernommen, ohne in eine Krise zu geraten bei gleichzeitiger innerer Verpflichtung), 2. „Diffuse Identität“ (Desorientierung herrscht vor, da kein Interesse am Gegenstand vorhanden bei Krisenanfälligkeit und keiner inneren Verpflichtung), 3. „Moratorium“ (Ringens um eine gewünschte Entscheidung in Anbetracht von Alternativen, die eine Krise auslöst und eine Bereitschaft zur inneren Verpflichtung hervorruft, wenn die Entscheidung getroffen ist), 4. „Erarbeitete Identität“ (Nach kritischer Prüfung fremder und eigener Vorstellungen, ist eine eigene Position gefunden). Ein entscheidender Unterschied zu dem Modell von Erikson besteht darin, dass es sich hier um kein Stufenmodell handelt. Die Identitätszustände können jederzeit im Leben wechseln und gelten auch für unterschiedliche Bereiche unabhängig voneinander, das heißt im beruflichen Bereich kann ich mich im „Moratorium“ befinden und gleichzeitig in meiner Partnerschaft in einer „Erarbeiteten Identität“, um nach einem Jahr die Identitätszustände für beide Lebensbereiche zu wechseln, da beispielsweise ein Wohnortwechsel dementsprechende Veränderungen auslöste. Damit legte Marcia ein viel flexibleres Modell der Identitätsentwicklung vor als Erikson es in seinem vorsah, das nur eine Richtung kannte.

Betrachten wir die Identitätsentwicklung nun aus vorwiegend soziologischer Sicht. Die soziologische Perspektive verweist unter anderem auf Zuschreibungsprozesse. Bezogen auf die berufliche Identität bedeutet dies: Es ist bedeutsam, welche Merkmale sich Berufsangehörige selber zuschreiben, wie sie sich verstehen und was sie davon nach außen tragen. Von ihrem nach außen getragenen Bild hängt es ab, wie sie wahrgenommen werden. Diese Wahrnehmung wiederum wirkt auf die Berufsangehörigen zurück. Die berufliche Identität entsteht demnach aus einem Wechselwirkungsprozess zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen.

„Ein Beruf besitzt, gebildet aus Selbstzuschreibungen seiner Angehörigen und aus Fremdzuschreibungen, eine kollektive Identität. Er weist sich aus, unterscheidbar von anderen Berufen. Für diese ‚Kennung‘ sind die Angehörigen eines

Berufes selber zuständig, denn Identität ist etwas, das konstruiert, reflektiert, nach außen vertreten, dem Lauf der Zeiten angepaßt werden muß.“ (Wendt 1995, S. 11)

Damit es zur Ausbildung einer beruflichen Identität nach innen und außen kommt, scheint die Konstruktion der Selbst- und Fremdzuschreibungen, die die Identität ausmacht, eine immer wieder stattfindende reflexive Vergewisserung erforderlich zu machen. Das „ich bin“ entsteht in einem dialogischen Prozess nach innen und nach außen, wie es Keupp (1997) formuliert, und verändert sich so auch im Laufe der Zeit durch die Interaktionen im Innen und im Außen, die sich gegenseitig beeinflussen.

Wie Erikson sieht Wendt (1995), ein renommierter Sozialarbeitswissenschaftler, die berufliche Identität als Teil der Ich-Identität, die sich mit der Zeit herausbildet und für ihn das Ergebnis eines Bildungsprozesses darstellt und damit auch einer Veränderung unterliegt. Die Konsistenz des Berufes und der damit übernommenen Rolle als Angehöriger dieses Berufes bedeutet nach ihm etwas Konsistentes für die eigene Person zu schaffen. Ähnlich sieht es letztendlich wohl auch Keupp (1997) für den es die *eine* Identität zwar nicht gibt, und der lieber von Patchwork-Identität und von Teilidentitäten spricht, zu der er auch die berufliche Identität zählt, die immer wieder flexibel zusammengesetzt werden müssen.

„Identität ist ein Projekt, das zum Ziel hat, ein individuell gewünschtes oder notwendiges ‚Gefühl von Identität‘ (sense of identity) zu erzeugen. Basale Voraussetzungen für dieses Gefühl sind soziale Anerkennung und Zugehörigkeit. Auf dem Hintergrund von Pluralisierungs-, Individualisierungs- und Entstandardisierungsprozessen ist das Inventar übernehmbarer Identitätsmuster ausgezehrt. Alltägliche Identitätsarbeit hat die Aufgabe, die Passungen (das matching) und die Verknüpfungen unterschiedlicher Teilidentitäten vorzunehmen. Qualität und Ergebnis dieser Arbeit findet in einem machtbestimmten Raum statt, der schon immer aus dem Potential möglicher Identitätsentwürfe bestimmte behindert beziehungsweise andere favorisiert, nahe legt oder gar aufzwingt. Qualität und Ergebnis der Identitätsarbeit hängen von den Ressourcen (durchaus auch ein verharmlosender Ersatzbegriff für die Machtthematik) einer Person ab, von individuell-biographisch fundierten Kompetenzen über die kommunikativ vermittelten Netzwerkressourcen bis hin zu gesellschaftlich-institutionell vermittelten Ideologien und Strukturvorgaben. Das Identitätsprojekt muß nicht von einem Wunsch nach einem kohärenten Sinnganzen bestimmt sein, wird aber von Bedürfnissen geleitet, die aus der persönlichen und gesellschaftlichen Lebenssituation gespeist sind.“ (Keupp 1997, S. 34f.)

Keupp, der sowohl Psychologe als auch Soziologe ist, macht hier deutlich, dass der Mensch heute einerseits dazu verdammt ist, sich selber eine Identität zu „basteln“, andererseits ihm aber auch die Möglichkeit offen steht, nicht nur eine vorgefertigte Identität zu übernehmen, sondern sich kreativ eine zusammen zu stellen. Er gibt aber auch zu bedenken, dass unsere Freiheit diesbezüglich begrenzt ist, da uns die Gesellschaft manche Identitäten schmackhafter macht als andere. Aus dem Wunsch nach Anerkennung und Zugehörigkeit heraus kann auf diese Weise ein bestimmter Berufswunsch entstehen, mit dem zuvörderst das Erlangen von möglichst hohem Prestige und hoher Vergütung verbunden wird. Da nicht jeder über die Ressourcen verfügt, die notwendig sind, um sich im gewünschten Sinne zu erschaffen, kann sich auch nicht jeder in seinem bevorzugten Beruf verwirklichen. Um eine Identität zu entwickeln, braucht es bestimmte Rahmenbedingungen, die eine Identitätsentwicklung eher begünstigen oder sie eben, wenn nicht gegeben, verhindern können.

„Die Definition der Situation, die jeweiligen Rollen, in denen die Beteiligten auftreten, ihre aktuellen Interessen und Absichten und ihre spezifische Identität, all dies beruht auf strukturellen, beispielsweise über Sozialisation zur Geltung kommenden Einflüssen wie etwa der sozialen Definition des Geschlechts und der gesellschaftlichen Position. Diese strukturieren die Interpretationen und die Konstruktion von Wirklichkeit, aber sie determinieren sie nicht, weil dafür auch personal bestimmte, mehr oder weniger individuelle, situative Bedeutungszuweisungen und Gefühlslagen relevant sind.“ (Krotz 2006, S. 133)

Das vorangestellte Zitat verweist nochmals auf die Konstruktionen, die in der Wirklichkeit vorgenommen werden und sie mit erschaffen. So gelten für Frauen noch immer andere Sozialisationsbedingungen als für Männer. Und es ist keinem Zufall geschuldet, dass sich für das Studium der Sozialen Arbeit hauptsächlich Frauen einschreiben (ca. 85 %). Der berufliche Status kann wohl auch nicht unabhängig davon gesehen werden, dass der Beruf mehrheitlich von Frauen (oft in Teilzeit) ausgeübt wird. Aber auch hier geht es nicht nur um gesellschaftliche Zuweisungen, sondern eben auch darum, welche Bedeutungen das Individuum unabhängig von der Zuweisung selber konstruiert, auch wenn diese Konstruktion wiederum gesellschaftlich beeinflusst wird. Für die Soziale Arbeit kann dies bedeuten, dass der relativ geringe gesellschaftliche Status mit einem hohen Selbstbewusstsein einer SozialpädagogIn einhergeht, da unterschiedliche, eben individuelle Bedeutungszuweisungen stattfinden. Es geht also nicht nur um das „Gemachtwerden“, sondern auch um das „Machen“, das eigene Aktivwerden für die Ausgestaltung der eigenen Identität.

Eine klare berufliche Identität erleichtert die Bewältigung der Arbeitsanforderungen, leistet seinen Beitrag zur Zufriedenheit mit dem Leben, da sie die Wahrnehmung leitet und dem Handeln eine Richtung gibt. Handelnd baue ich mir meine Berufsbiografie auf und damit meine berufliche Identität, die wiederum einen Teil meiner Ich-Identität ausmacht (Heinz 1995). Hier wären wir wieder bei Erikson, der die Identitätsentwicklung für gelungen hält, wenn der Einzelne seinen Platz in den verschiedenen Lebensbereichen gefunden hat.

Die Identitätsentwicklung steht auch in einem engen Bezug zur Diskussion um den Habitus, die seit einigen Jahren im Gange ist. Der Begriff Habitus wurde von Bourdieu (2012) eingeführt. In „Die feinen Unterschiede“ beschreibt er auf empirischer Basis, dass der Habitus zwischen den gesellschaftlichen Gruppierungen gleichzeitig Unterschiede erzeugt und stabilisiert. Es geht hier um einen soziologischen Begriff, der im Grunde genommen auch entwicklungspsychologische Inhalte aufgreift. Es hängt mit der Sozialisation zusammen, wie ein Mensch seine Wirklichkeit deutet und sich in ihr verhält, welche Identitätsentwicklungen eine Person überhaupt in Betracht zieht, welchen Beruf sie wählt und wie sie sich im Beruf verhält.

„Der berufliche Habitus ist ein stabiles System verinnerlichter Handlungsregeln, die nicht nur der Anpassung an die Arbeitsanforderungen, sondern auch der Selbstinterpretation und der Deutung gesellschaftlicher Verhältnisse dienen. Es sind insbesondere die sozialen Anforderungen beim Erlernen und Ausüben eines Berufs, wie z. B. Umgangsformen und Sprachstil, die Personen mit einem gleichen Habitus, also mit gemeinsamen Denk- und Beurteilungsmustern sowie Handlungsschemata hervorbringen.“ (Heinz 1995, S. 51)

Demnach müssten SozialpädagogInnen auch an ihrem Habitus zu erkennen sein. Ihre Muster zu denken, zu beurteilen und zu handeln wären nach außen erkennbar an ihrem Verhalten, das sie von anderen Berufsgruppen unterscheidbar macht.

Die Näherungen an den Begriff der „beruflichen Identität“ sollten deutlich gemacht haben, welche hohe Bedeutung der Aufbau dieser Teilidentität im Rahmen einer stabilen Ich-Identität und damit eines sicheren Selbst zukommt.

2.2 Schwierigkeiten von SozialpädagogInnen beim Identitätsaufbau

Es gibt SozialpädagogInnen, die über eine sichere berufliche Identität verfügen (Heiner 2004; s. auch Ohling 2012b). Was zeichnet sie aus?

Nach Heiner (2004) ist entscheidend, dass sie über eine Expertise und über Kompetenz verfügen, die dadurch zum Ausdruck kommt, dass sie Wissen aus verschiedenen Disziplinen auf *eigene* Weise verwenden und sie bei gleicher Aufgabenstellung anders vorgehen als andere Berufsangehörige. Aufgrund einer qualitativen Studie kommt Heiner zu dem Ergebnis, dass es den von außen als professionell und als sicher in ihrer beruflichen Identität eingeschätzten SozialpädagogInnen gelingt, aufgrund von tragfähigen Beziehungen für Problemlagen ihrer KlientInnen *passende* Möglichkeiten der Problembearbeitung anzubieten, die sich in der Regel an deren Ressourcen orientieren. Heiner spricht von einem Passungsmodell, das eine starke Aushandlungs- und Beteiligungsorientierung beinhaltet und die Eigenverantwortung der KlientInnen fördert. Die nach diesem Modell arbeitenden selbstsicheren SozialpädagogInnen sind von der Qualität ihrer Arbeit überzeugt, halten ihre Arbeit für grundsätzlich wirksam, auch wenn die Arbeit nicht immer zum avisierten Erfolg führt.

Wenn man sich die Diskussion zum Thema Professionalisierung der Sozialen Arbeit der letzten Jahrzehnte vor Augen führt, drängt sich der Eindruck auf, dass es für viele SozialpädagogInnen nicht so einfach war und ist, eine berufliche Identität auszubilden. Es gibt verschiedene Diskussionsstränge in der Sozialen Arbeit, die darauf schließen lassen, dass es bei SozialpädagogInnen an einem klaren beruflichen Selbstverständnis mangeln könnte: Profession versus Semiprofession, Dominanz der so genannten Bezugswissenschaften versus Sozialarbeitswissenschaft, Theorie-Praxis Problem, Vielfältigkeit der Praxisfelder, um nur einige Stichpunkte zu nennen, die in der Literatur umfangreich erörtert werden (z. B. Dewe et al. 2011, Heiner 2004, Erath 2006, Engelke 2004). Speziell zur Identitätsproblematik in der Sozialen Arbeit möchte ich auf die Arbeiten von Hutter (1992), Jünemann (2000), Wendt (1995) sowie Kleve (1999), aber auch Lüssi (2001) verweisen. Eine groß angelegte empirische Studie, die die berufliche Identität von SozialpädagogInnen in den Blick nimmt, fehlt meines Wissens noch.

Im Mai 2012 fand der zweite Bundeskongress des Deutschen Berufsverbandes für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) unter dem Titel „Die Experten für das Soziale sind wir! Gestärkte Berufsidentität – starke Profession“ statt (www.berufskongress-soziale-arbeit.de/). Im Zentrum stand mit diesem Titel die Selbstvergewisserung der beruflichen Identität, die in Vorträgen und Work-

shops als grundlegender Baustein von Professionalisierung thematisiert wurde. Auch ein Sonderheft der Zeitschrift „neue praxis“ herausgegeben von Thiersch und Treptow mit dem Titel: „Zur Identität der Sozialen Arbeit. Positionen und Differenzen in Theorie und Praxis“ im Jahre 2011 zeugt davon, dass die berufliche Identität in der Sozialen Arbeit immer wieder neu zur Diskussion steht.

SozialpädagogInnen wirken in ihrer beruflichen Identität oft nicht sehr sicher, sodass diese Diskussionen zur Selbstvergewisserung wohl immer wieder notwendig sind. In der folgenden Darstellung werden einige Schwierigkeiten zusammenfassend wiedergegeben, die dem Aufbau einer sicheren beruflichen Identität im Weg stehen (können).

Mangel an einer kollektiven, inneren Einigkeit

1994 hielt die Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit eine Tagung in Bonn ab mit dem Titel „Das Selbstverständnis der Profession und die Praxis: Wie steht es um die berufliche Identität von SozialarbeiterInnen heute?“. Die Beiträge dieser Tagung wurden in dem Buch „Soziale Arbeit im Wandel ihres Selbstverständnisses. Beruf und Identität“ (Wendt 1995) veröffentlicht. Schon im Vorwort weist Wendt darauf hin, dass es, um die berufliche Identität der Sozialen Arbeit nicht gut bestellt ist. Es mangelt seiner Einschätzung nach an einer kollektiven inneren Einigkeit der SozialpädagogInnen, die die Berufsgruppe in der Außendarstellung als homogen darstellen könnte. Diese Einschätzung hat bis heute nichts an Aktualität verloren.

Der geringe Organisationsgrad im Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit lässt sich als Indiz für eine gering ausgeprägte kollektive innere Einigkeit bei den SozialpädagogInnen anführen. Es gibt viele unterschiedliche Tätigkeitsfelder und Aufgaben, die das Gemeinsame, das Verbindende in der Sozialen Arbeit oft nicht mehr hervortreten lassen. SozialpädagogInnen definieren sich vielfach nicht über das was sie sind, sondern über das, was sie tun. Sie nennen sich Street-Worker, Sozialdienst, JugendamtsmitarbeiterIn, BeraterIn beim ..., statt das sie ihren Beruf nennen, wenn sie danach gefragt werden. Die Antwort könnte ja eigentlich lauten: „Ich bin SozialpädagogIn.“

Kritik an der gesellschaftlichen Funktion Sozialer Arbeit

Eine sozialpädagogische Identität zu entwickeln oder sie zu behaupten, steht auch die Schwierigkeit entgegen, dass die Funktion Sozialer Arbeit immer wieder in die Kritik gerät und sie damit in ihren Grundfesten erschüttert. Besonders in den 1960 und 70er Jahren in denen die Kritik an gesellschaftliche Missstände lautstark von einer politisch motivierten Studierendenbewegung