

## Lohnen sich Fort- und Weiterbildung

---

Diese Frage lässt sich nicht einfach mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten. Das Bemühen um Qualität in der Arbeit steht oft der mangelnden Bereitschaft der Arbeitgeber entgegen, für Fortbildung und Leistung zu zahlen.

Gleichwohl: Allerorten wird mit Recht von der Notwendigkeit des „lebenslangen“ Lernens gesprochen und entsprechend eingefordert.

Mit diesem Aufsatz wollen wir zur Diskussion anregen und Entscheidungshilfen geben.

Globalisierung, neue Informationstechnologien, technische Innovationen und die damit verbundenen Anforderungen an **technologischer, sprachlicher und kommunikativer Kompetenz** begründen diese Forderung.

**Diese Entwicklungen berühren, wenngleich mit Verzögerung, zunehmend auch die Soziale Arbeit.** Stichworte hierfür sind Internet-Einsatz, verbandsübergreifende Netzwerke und vor allem die Konkurrenz zwischen den verschiedenen Trägern der Sozialen Arbeit. So werden heute mehr als bis **organisationsbezogenes Wissen, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Erfahrungen im Umgang mit moderner Kommunikation** und vieles mehr gefordert.

Die Ökonomisierung Sozialer Arbeit führte zugleich zur – sehr problematischen – Übertragung von Management-Verfahren auf die Soziale Arbeit. Statt ganzheitlicher Herangehensweise werden Leistungen segmentiert und in ihrer Kostenstellenstruktur analysiert, aus dem Klienten wird der Kunde (ohne freilich dem Kunden eine Wahlmöglichkeit einzuräumen), usw.

**Wer in dieser Situation das Wesentliche der Sozialen Arbeit bewahren will, muss das Vokabular verstehen und darf die Umsetzung der Verfahren nicht den Ökonomen überlassen.**

Soziale Arbeit aber hat sich nicht nur in eigener Rolle mit den Folgen von Ökonomisierung und neuen Technologien auseinander zu setzen, **sie muss zugleich die Konsequenzen dieser Entwicklung für die Klienten berücksichtigen:**

**Die Angebotsstruktur Sozialer Arbeit ist einem immer schneller werdenden Wandel unterzogen:** Ambulante Dienste gewinnen Vorrang, soziale Versorgungsstrukturen segmentieren sich mehr und mehr in Einzelbereiche, der Aufbau von Hilfenetzwerken gewinnt Priorität.

Daneben, die jüngsten Aktivitäten der Bundesregierung beweisen dies in dramatischer und in ihrer Wertung höchst ambivalenter Art und Weise, führen zu einer weiteren und/oder veränderten **Verrechtlichung Sozialer Arbeit.** Einige Stichworte für Entwicklungen in den letzten beiden Jahre für die sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen sind:

- das neue Kindschaftsrecht;
- das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Behinderter;
- neue Urteile des Bundesverfassungsgerichtes zur Pflegeversicherung;
- das Gesundheitsreformgesetz 2000 mit der Möglichkeit der Soziotherapie;
- das neue SGB IX (Rehabilitation);
- das Pflegequalitätssicherungsgesetz;
- das Job-Aktiv-Gesetz;

- das Gleichstellungsgesetz für behinderte Menschen;
- Pauschalierung der Sozialhilfe;
- Gesetzentwurf zur Ergänzung der Pflegeleistungen;
- die aktuelle Diskussionen zum Zusammenlegen von Sozial- und Arbeitslosenhilfe
- die aktuelle Diskussion zum Zuwanderungsgesetz
- veränderte Regelungen zur Kostenerstattung im Rahmen von Fallpauschalen
- usw.

Wie kaum ein anderer gesellschaftlicher Handlungsbereich ist die Soziale Arbeit von Veränderungen ihrer strukturellen Bedingungen geprägt. Politische Steuerung und Soziale Arbeit verzahnen sich mehr und mehr.

Damit ist die eine Seite der Medaille beschrieben.

Auf der anderen Seite segmentieren sich die Lebenswelten unseres Klientel. Angesprochene Problemlagen differenzieren sich zunehmend.

Kosten- und Arbeitsdruck führen gleichzeitig zur Notwendigkeit der **Entwicklung neuer Hilfeformen und der Vereinbarung eines anderen Setting für die Soziale Arbeit.**

Entsprechend wachsen die Anforderungen an die Methodenkompetenz der in der Sozialen Arbeit Beschäftigten.

Um in diesem Wandel bestehen zu können, braucht es sowohl der ständigen Entwicklung der Kompetenz und der Vertretung der Sozialen Arbeit als Ganzes, wie auch der ständigen Weiterqualifikation der in ihr Beschäftigten. **Das Lernen zu lernen und das gewusst, wie und wo sind unverzichtbare Basis.**

### **Wer soll das bezahlen?**

Leider lässt mir die zur Verfügung stehende Zeit nicht die Möglichkeit, ausführlich auf die Frage einzugehen, ob das bisherige Studium an den Fachhochschulen und Hochschulen die für die Praxis der Sozialen Arbeit notwendigen Kompetenzen vermittelt.

Aber es darf in aller Deutlichkeit festgestellt werden: **Spezialisierungen können und dürfen kein Ersatz für Defizite in der grundständigen Ausbildung sein.**

Es stimmt merkwürdig, wenn an der Fachhochschule Coburg der dort eingeführte Master-Studiengang Clinical Social Work auch mit der mangelnden Qualität der grundständigen Ausbildung begründet wird.

**Als Berufsverband arbeiten wir daran, dass nach wie vor grundständig die Fähigkeiten erworben werden können, die für ein erfolgreiches Bestehen im Beruf notwendig sind.**

Aus unserer Sicht ist es darüber hinaus Aufgabe der Arbeitgeber ihre Mitarbeiter so zu qualifizieren, das sie den besonderen Anforderungen der einzelnen Aufgabenfelder auch gerecht werden können.

Wir gehen davon aus, das es zur Personalentwicklung eines jeden Unternehmens gehört, die Kenntnisse ihrer Mitarbeiter an die jeweils aktuellen Erfordernisse des konkreten Arbeitsfeldes anzupassen. Dies schließt Freistellung und Kostenübernahme mit ein.

Tatsächlich scheint ist jedoch eine umgekehrte Entwicklung zu beobachten: Arbeitgeber verlangen von ihren MitarbeiterInnen ein permanentes zeitnahes Update ihrer Qualifikationen, gleichzeitig aber sind sie immer weniger bereit, die dadurch entstehenden Kosten zu tragen. Selbst Supervision, die sich in den vergangenen Jahren mehr und mehr zu einem Standard-

instrumentarium in der Sicherung von Qualität entwickelt hat, wird zunehmend zurückgefahren.

**Im Moment scheint es so zu sein, das die Notwendigkeit „lebenslangen Lernens“ von den Beschäftigten nicht nur Motivation und Anstrengung verlangt, sondern auch den Einsatz persönlicher Mittel.**

Andererseits wird auf Dauer, so ist meine Hoffnung, kein Weg daran vorbei gehen, das Arbeitgeber in die Weiterqualifikation ihrer Mitarbeiter auch investieren.

Aus Sicht des DBSH ist kontinuierliche Fortbildung ein zwingende Notwendigkeit, um den Anforderungen des beruflichen Alltags gewachsen zu sein. Dies ist eine Leistung, die von allen Beschäftigten zu erbringen ist. Umgekehrt ist von den Arbeitgebern zu erwarten, das sie die hierfür notwendigen Mittel und Freiräume zur Verfügung stellen.

Noch bis 1991 wurden MitarbeiterInnen in der Suchthilfe wegen der erforderlichen Zusatzausbildung mit BAT IVa vergütet. Dies ist mit der Änderung des BAT 1991 weggefallen. Zwar wurde noch einige Zeit lang diese höhere Vergütung gezahlt, mit der Verknappung der Zuschüsse an die Träger sind diese dazu übergegangen, bei den Personalkosten zu sparen. Übergangsweise wurden dann wenigstens die Kosten der Zusatzausbildungen erstattet, aber auch davon ist heute kaum noch die Rede.

### **Motive für Fort- und Weiterbildung**

Die Mitarbeiter selbst sehen sich in der **Zwickmühle**. Einerseits könnten sie sich auf den Standpunkt stellen, das die Kosten für Fort- und Weiterbildung von den Arbeitgebern zu tragen sind, andererseits gilt es die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu wahren und „up to date“ zu sein.

Wie kein anderer akademischer Beruf ist die Soziale Arbeit als Frauenberuf von großer Flexibilisierung geprägt: 50 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, 25 % befinden sich gerade in Familienphasen, der Anteil der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsplätzen ist mit ca. 15 % in den ersten Beschäftigungsjahren ziemlich groß. Viele dieser Beschäftigten suchen nach Wegen, über den Besuch von Fort- und Weiterbildungen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als Erst- oder Wiedereinsteiger zu verbessern und in der Konkurrenz mit den vielen anderen BewerberInnen zu bestehen.

Insgesamt gesehen werden höchst unterschiedliche Motive für den Besuch von Fort- und Weiterbildungen deutlich:

- **Motiv Berufseinstieg:** Die Verbesserung der Chancen in Bezug auf den (Wiedereinstieg in den) Arbeitsmarkt.
- **Motiv Qualitätssicherung:** Die Sicherung der eigenen Qualifikation im Tätigkeitsfeld.
- **Motiv der Verarbeitung des beruflichen Alltags:** Immer wieder äußern KollegInnen den Wunsch, über den Besuch von Fortbildungen Praxiserfahrungen zu verarbeiten und zusätzliche Handlungskompetenz zu erwerben.
- **Motiv kollegialer Austausch:** In diesem Zusammenhang liegt ein weiteres Motiv für den Besuch von Fort- und Weiterbildungen in dem Wunsch nach kollegialem Austausch und kollegialer Vernetzung.
- **Motiv Erwerb von Methodenkompetenz:** Insbesondere in Zeiten des sogenannten „Psychobooms“ suchten KollegInnen nach Möglichkeiten ihre methodischen Fähigkeiten zu verbessern. Dies korrespondiert oftmals mit der Einschätzung, während dem grundständigen Studium nichts „wirkliches“ (d.h. praxistaugliches) erlernt zu haben. Untersucht man so manche Studienordnungen und –angebote, in denen z.B. für den Erwerb von

Fähigkeiten in Beratung und Gesprächsführung gerade mal 80 Std. vorgesehen werden, ist diese Kritik gut nach zu vollziehen.

- **Motiv Status und Anerkennung:** Viele KollegInnen prüfen, nach den ersten Berufsjahren, die finanzielle und ideelle Wertschätzung ihrer Tätigkeit durch Dritte. Das Ergebnis scheint oft als frustrierend empfunden zu werden. Andere Professionen verdienen bei gleichen Tätigkeitsmerkmalen mehr, so mancher Kollege empfindet, das Dritte den Diplom-Psychologen mehr anerkennen, als den Sozialarbeiter. Hier versprechen Fortbildungen Prestige und ganz neue Berufsbezeichnungen wie zum Beispiel Gestalttherapeut, Suchttherapeut, Schuldnerberater, usw.
- **Motiv beruflicher Aufstieg oder Selbständigkeit:** Der Erwerb zusätzlicher tätigkeitsfeldübergreifender Qualifikationen dient zugleich der Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs und/oder der Verbesserung der Chancen für einen Arbeitsplatzwechsel oder für eine selbständige Tätigkeit.
- **Motiv Gestaltung der Sozialpolitik:** Nur wenige KollegInnen suchen den tätigkeitsfeldübergreifenden Austausch und die Absprache von weiter führenden Forderungen in Bezug auf die Soziale Arbeit und die jeweiligen strukturellen Bedingungen.

Damit sind die Motive zum Besuch von Fort- und Weiterbildungen höchst unterschiedlich.

**Als Gemeinsamkeit wird deutlich, das Selbstvergewisserung und Austausch eine zentrale Bedeutung haben.** SozialarbeiterInnen sind oft als EinzelkämpferIn unterwegs, in multiprofessionellen Teams oder in Kleinteams tätig. Fortbildungen dienen der Prüfung, ob man noch auf dem „richtigen“ Weg ist, vor allem aber dem Austausch und der Möglichkeit der persönlichen Begegnung in der Nähe zum Arbeitsfeld und gleichzeitig der Ferne zum Team und den kollegialen Strukturen.

Darüber hinaus vermittelt sich mit dem Besuch von Fortbildungen oftmals der Wunsch nach beruflicher Sicherheit, Flexibilität, Aufstieg und Neuorientierung.

So unterschiedlich die Motive zum Beruf von Fort- und Weiterbildungen sind, so unterschiedlich ist auch die Angebotsstruktur selbst.

### **Fort- und Weiterbildung – ein unübersehbares Angebot**

Zum Glück beschränken sich die wenigsten Fortbildungen auf eine rein kognitive Wissensvermittlung. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein.

Im Fortbildungsmarkt der ca. 800 Anbieter von besonderen Fortbildungen für Angehörige Sozialer Berufe sind Angebote der Vermittlung von Wissen (z.B. im oftmals an den Hochschulen vernachlässigten Rechtsbereichen) weniger vertreten, als solche, die den Anspruch haben, Fähigkeiten und Überlebenshilfen (im Arbeitsalltag, aber auch in der Sicherung der Chancen auf dem Beschäftigungsmarkt) zu vermitteln. Beispiele hierfür sind vor allem die vielfältigen Therapieausbildungen auf der einen, und Sozialmanagementfortbildungen auf der anderen Seite. Angebote, die Austausch und Begegnung vermitteln (z.B. Kongresse oder Jahrestagungen) sind gleichfalls gefragt.

**Schier unüberschaubar ist der Markt der Anbieter von Fortbildungen für die Soziale Arbeit.** Und erst in letzter Zeit, wohl hervorgerufen durch die Konkurrenz durch Fortbildungen im Hochschulbereich und die soziale Situation der Beschäftigten selbst, ist im Markt der Fortbildungen ein Einbruch zu verzeichnen.

Dabei ist zu beachten, das sich auf dem Markt nicht unbedingt die besten Aus- und Fortbildungen durchsetzen. **Bislang gibt es kaum eine Evaluation dieser Angebote, so dass meist Hörensagen und gerade „moderne“ Themen die Nachfrage bestimmen.**

### **Anbieter von Fortbildungen**

Klassisch ist zu unterscheiden zwischen Fortbildungen, die auf kurze Zeit begrenzt sind und sich auf den Teilaspekt eines Themas zentrieren, und Weiterbildungen, die den Anspruch haben, einen – jeweils im Niveau – unterschiedlichen eigenständigen Abschluss oder zumindest eine geschlossene Einführung in ein Thema zu vermitteln.

Die Angebote der Fortbildungsträger lassen sich – grob und jeweils mit Übergängen einzuordnen – in folgende Gruppen aufteilen:

### **Organisationsbezogene Weiterbildungen:**

Diese Angebote ordnen sich in der Regel einer bestimmten besonderen Richtung außerhalb der Sozialen Arbeit zu und benennen hierfür Schulen bzw. eigene Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen.

1. **Seminare bzw. Fortbildungen von Instituten, privaten Einrichtungen und Verbänden mit einer bestimmten methodischen Ausrichtung** bieten Angebote, die der Vermittlung der eigenen „Schule“, bzw. des eigenen Ansatzes dienen, wie etwa Kurse und Seminare zur Gestalttherapie, zum Psychodrama, zum NLP, zur tiefenpsychologischen Familientherapie, Systemik, usw. – im Übergang hierzu -
2. **Fach - Verbandsbezogene Fortbildungsträger mit methodischer Ausrichtung bei gleichzeitigem Versprechen eines „semi“-professionellen Abschlusses** zu erwerben, deren Abschlüsse jeweils Beschäftigungs-Zugänge ermöglichen bzw. ermöglichen sollen. Beispiele hierfür sind der viel zitierte Sucht- oder Familientherapeut, der Psychodramaassistent und Gestalttherapeut.
3. **Fortbildungsangebote zum Erwerb organisationsbezogener Kompetenzen** wie etwa der „Sozialmanager“.
4. **Weiterführende Studiengänge mit hochschuleigenen Diplomen**, anerkannten Universitätsdiplomen (z.B. Kassel, Essen oder Siegen) und neuerdings „Master-Abschlüssen“ z.B. als Supervisor, Clinical Social Worker oder Case - Manager.

### **Fach- bzw. tätigkeitsfeldbezogene Fortbildungen**

Diese Angebote beziehen sich meist auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Trägerstrukturen. Sie dienen der Weiterentwicklung feldbezogener Handlungskompetenzen. Auch hier lassen sich vier Anbietergruppen unterscheiden:

1. **Weiterbildungsträger mit berufs- oder tätigkeitsfeldübergreifender Angebotsstruktur** (allg. Weiterbildungsträger), oft aus Mitteln des Weiterbildungsgesetzes oder anderer Zuschussgeber (wie z.B. Bundesjugendplan) finanziert, wie z.B. Volkshochschulen, Bildungswerke, politische Stiftungen – von diesen werden meist Kursreihen oder Bildungsurlaube mit eingegrenztem Themenbereich, häufig im lokalen Kontext, angeboten.
2. **Fach- und arbeitsfeldbezogene Seminare und Kongresse von Verbänden und Organisationen** mit jeweils thematisch unterschiedlichen Angeboten, meist eingesetzt mit fachlichen, politischen, koordinierenden oder werbenden Zielsetzungen.
3. **Fachbezogene Fortbildungen von Einstellungsträger, Dachorganisationen oder Verbänden** wie z.B. AWO, Diakonie, Paritätischer, usw. – Hier werden meist sehr praxisbezogene Fortbildungen angeboten, die als Bestandteil der Personalentwicklung gesehen werden.
4. **Fachbezogene Fortbildungen der Hochschulen** – mittlerweile zu allen Kategorien vorzufinden.

### **Bewertung**

Zuerst ist zu prüfen, ob die ursprünglichen Motive zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen eingelöst werden.

Aus unserer Sicht liegt die **kontinuierliche Fortbildung** in unserem unmittelbaren Interesse. Mit dem Nachweis von Fortbildung, aber auch von Supervision dokumentieren wir berufliches Engagement und Bemühen um eigene Qualitätsentwicklung. Der DBSH hat, angeregt durch ein entsprechendes erfolgreiches Projekt in den Niederlanden, **das „Berufsregister für die Soziale Arbeit“ ins Leben gerufen**. Mitglieder dieses Berufsregisters dokumentieren regelmäßige Fortbildungsteilnahme, Supervision und berufspolitisches Engagement. Insofern dient das Berufsregister einer besseren Positionierung auf dem Beschäftigungsmarkt.

Diese Art der Selbstbindung ersetzt jedoch nicht die notwendige Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Der Arbeitgeber stellt Arbeitszeit und Fortbildungskosten zur Verfügung, die ArbeitnehmerIn Zeit für die Teilnahme und Engagement.

Eine andere Einschätzung ergibt sich freilich in der Wertung der **Teilnahme von Fortbildungen, die einen besonderen Abschluss versprechen**.

Hier wird immer zu prüfen sein, ob die „Kosten-Nutzen-Relation“ zwischen Aufwand und Kosten auf der einen, und möglicher beruflicher Sicherung auf der anderen Seite stimmt.

Tatsächlich begründet der Abschluss einer **Zusatzausbildung** bzw. beruflichen **Weiterbildung** (der Standard liegt im therapeutischen Bereich bei ca. 500 Unterrichtsstunden) seit 1991 keinen Anspruch mehr auf eine höhere Bezahlung.

Andererseits wird heute z.B. in Arbeitsfeldern der Arbeit mit Konsumenten illegaler Drogen, sowie in psychiatrischen Arbeitsfeldern meist eine Zusatzausbildung verlangt. Immerhin werden die jeweiligen Arbeitsfelder als „schwierig“ eingestuft, so dass nach einem Anfangsgehalt von BAT 4b ein Bewährungsaufstieg nach BAT 4a erfolgen kann.

Andererseits sind uns auch schon Stelleninserate von Kinderheimen oder Beratungsstellen begegnet, in denen eine familientherapeutische mehrjährige Zusatzausbildung bei einem Einstiegsgehalt von BAT Vb verlangt wird.

So gesehen machen die Zusatzausbildungen kaum noch Sinn, um mehr Geld zu erhalten, sie können höchstens dazu beitragen, sich ein zusätzliches Arbeitsfeld zu erschließen.

Von daher sind die oftmals vorzufindenden Ausschreibungsbedingungen vieler Träger (Voraussetzung therapeutischer Zusatzausbildungen bei üblicher tariflicher Eingruppierung) einerseits als Versuch zu werten, Kosten für die Personalentwicklung auf die Beschäftigten abzuwälzen, andererseits können sie aber auch Grundlage für eine Beschäftigung in einem den Einzelnen zufrieden stellenderes Arbeitsfeld sein.

### **Master-Studiengänge: Auch die Hochschulen wollen profitieren**

In letzter Zeit werden an den Fachhochschulen vermehrt sogenannte Master-Studiengänge angeboten. Sie versprechen einen Abschluss, der dem eines Universitätsstudiums gleich gestellt ist. Im Prinzip würde es dadurch dem Arbeitgeber ermöglicht, ein Gehalt bis zu BAT II zu bezahlen. Allerdings begründet nicht die Ausbildung, sondern zuerst das Tätigkeitsfeld selbst den Höhervergütungsanspruch. Im Zuge der Einführung der neuen BA- und Masterstudiengänge ist zur Zeit wird überlegt höchstens 20 % Plätze für Masterstudiengänge zur Verfügung zu stellen. Diese Überlegung erfolgt abseits der konkreten Nachfrage, ob es dafür auch höherwertig vergütete Arbeitsplätze gibt.

Wenn überhaupt höher vergütet werden wird, dann zum Preis der tariflichen Absenkung der verbleibenden 80 % der BA-AbsolventInnen. Das eine „höherer“ Ausbildungsabschluss nicht automatisch zu einer höheren Vergütung führt, müssen die Dipl. Pädagogen erleben. In der sozialen Arbeit sind sie meist zu den normalen BAT 4b – Gehältern beschäftigt. Insgesamt arbeiten 50 % zu einem Gehaltsniveau bis BAT 4b.

**Kurz:** Die Aufwertung des Berufes über höherwertige Ausbildungen ist eine Phantasie, im Moment gibt es diesen Bedarf an MitarbeiterInnen mit höherwertigem akademischen Abschluss nicht.

Wer also nicht eine wissenschaftliche Karriere incl. sich anschließender Promotion anstrebt, sollte auch hier seine persönliche Kosten-Nutzen-Relation aufstellen.

Ausbildungen z.B. in den diversen therapeutischen Verfahren kosten incl. Unterkunft, Verpflegung und Fahrkosten bei einer Dauer von 500 Stunden zwischen 10.000 und 15.000 Euro. Das Gleiche gilt für die meisten Master-Studiengänge, die bei einer Dauer von 3 bis 6 Semestern auch mit 3 bis 10.000 Euro an reinen Studienkosten gehandelt werden. Hinzuziehen sind jeweils Urlaubsausfall oder unbezahlte Freitage.

Bei einem Ledigen mit 30 Jahren macht dagegen der Unterschied im Bruttogehalt zwischen BAT 4b und 4a gerade einmal DM 300,-- brutto aus. Wenn davon 150 Mark netto verbleiben ist leicht auszurechnen, dass der erwartete Einkommensanstieg nur in den seltensten Fällen eine solche Fortbildung finanziell lohnenswert erscheinen lassen.

Besonders ist daher auf die in einigen Bundesländer noch kostenlosen Master-Studiengänge zu verweisen (z.B. in Niedersachsen in Hannover und in Emden), besonders aber auf die berufsaufbauenden Diplom-Studiengänge der Gesamthochschulen z.B. in Essen, Kassel oder Siegen.

Auf jeden Fall aber sollte das persönliche Motiv neben den berufs- und beschäftigungsbezogenen Erwartungen eine zentrale Rolle spielen.

Wer viel Geld in seine Fort- bzw. Weiterbildung investiert, sollte sich danach fragen, ob er die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch einsetzen kann.

Zwar führt jede – halbwegs qualifizierte – Fortbildung über ihren zeitlichen Verlauf, die damit verbundene reflektierte biografische Entwicklung, die berufliche „Auszeit“ und die Inhalte auch zu einer persönlichen Weiterentwicklung.

Wer aber die erworbenen Fähigkeiten nicht nur als Beitrag zur persönlichen Entwicklung begreift und sie über den bisherigen Berufsalltag hinaus einsetzen möchte, und sie z.B. im Wege der Selbständigkeit nutzen will, sollte sehr genau prüfen, ob es „Abnehmer“ für die gerade erworbene Qualifikation gibt.

Gibt es genug Selbstzahler, die NLP oder Psychodrama brauchen? Gibt es die Möglichkeit, erworbene Methodenkenntnisse in andere Felder, z.B. im Trainingsbereich, zu integrieren? Gibt es z.B. in einer Stadt wie Düsseldorf einen Bedarf über die bislang mehr als 100 SupervisorInnen hinaus? Fördert die Weiterbildung den Handlungsspielraum am vorhandenen Arbeitsplatz?

Diese Fragen lassen sich nur in der persönlichen Beratung und im Abwägen zwischen eigenem Interesse und möglichem Bedarf klären.

Neben dieser eher auf den/die einzelne bezogene Bewertung sind einige Aspekte fragend anzusprechen, freilich ohne letztgültige Antworten geben zu können:

- 1.) Weisen die vielen Fortbildungen mit eigenen Abschlusszertifikaten, sogenannten Berufsbezeichnungen (Suchttherapeut oder Psychodramatherapeut statt Sozialarbeiter) und entsprechenden Fachverbänden nicht auf eine gebrochene berufliche Identität hin. Steht man nicht zum eigenen Beruf, sondern benötigt was besseres?
- 2.) Führt die Entwicklung hin zu Master-Studiengängen nicht zu einer Entwertung der grundständigen Studienabschlüsse?
- 3.) Weist der hohe Bedarf unserer KollegInnen nach Fort- und Weiterbildungen umgekehrt nicht auf Defizite im Lehrangebot, vor allem im methodischen Bereich, an den Hochschulen hin?
- 4.) Oder aber: Trauen wir uns selbst nicht viel zu wenig zu, um aus den im Studium erworbenen Grundlagen Handlungsstrategien und Methoden für den beruflichen Alltag zu entwickeln? Erwarten wir uns von Fortbildungen und Methoden oftmals nicht auch Patentre-

zepte zur Bewältigung des beruflichen Alltags dort, wo kollegialer Austausch, strategisches Handeln und berufliches Engagement „vor Ort“ verlangt wären?

Es scheint so zu sein, dass in der Sozialen Arbeit ein Missverhältnis zwischen Arbeitsbelastung und erwarteter Qualifikation einerseits, und Bezahlung und Anerkennung andererseits, besteht. Dies setzt sich in der geringen Förderung unserer Weiterbildung durch die Anstellungsträger und den kaum vorhandenen Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs fort.

Um hier eine Änderung herbei zu führen, bedarf es nicht nur Ihres persönlichen berufspolitischen Engagements im DBSH.

Es braucht vielmehr auch unser **aller Selbstbewusstsein** in der Vertretung unserer besonderen Profession in ihrem Beitrag zum Erhalt von Sozialstaatlichkeit und dem Schutz vor und der Hilfe bei der Bewältigung Lebensrisiken. Die Unterstützung durch die Bevölkerung haben wir, gemeinsam gilt es selbstbewusst aufzutreten und um Anerkennung durch Politik und Arbeitgeber zu kämpfen. Eine Selbstbespiegelung, in der wir uns in dem, was wir jetzt schon können, nicht genug sind, und bei der wir auf der Suche nach individuellen (Fortbildungs-) Lösungen viel Geld ausgeben, kann bei aller damit verbundener persönlicher Entwicklung die Bedingungen für unsere Profession nicht nachhaltig verbessern.

*Wilfried Nodes  
Dipl. Soz. Päd. (FH)  
Diplom Supervisor*