

„Ich möchte professionell bleiben“

**Eine quantitative Untersuchung prägender Faktoren
und Einflüsse auf die professionelle Identität in der
Sozialen Arbeit**

Master-Thesis
Vanessa Baumann

Begleitperson
Dr. Manuela Käppeli

Zweitgutachter*in
Prof. Dr. Dirk Baier

Masterstudiengang
Zürich,
Frühlingssemester
2025

Abstract

Die Entwicklung professioneller Identität stellt vor dem Hintergrund zunehmender gesellschaftlicher Komplexität, widersprüchlicher Rollenerwartungen und begrenzter professioneller Anerkennung eine zentrale Herausforderung für Fachpersonen der Sozialen Arbeit dar. Die vorliegende Masterarbeit geht der Frage nach, welche Faktoren die Ausprägung professioneller Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit fördern. Zur Beantwortung wurden neun theorie- und empiriebasierte Hypothesen formuliert, die das Handlungsfeld, Kohärenzgefühl, Ambiguitätstoleranz, Selbstreflexionskompetenz, Anzahl und Zufriedenheit mit Supervision, Rollen- bzw. Perspektivenübernahme, Berufserfahrung und Geschlecht als potenzielle Einflussgrössen untersuchen.

Die Arbeit basiert auf einem explanativen, quantitativen Forschungsdesign. Datengrundlage ist eine standardisierte Online-Befragung von 79 Fachpersonen aus drei grossen Institutionen der Stadt Zürich, welche exemplarisch für die Handlungsfelder Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation stehen. Die professionelle Identität wurde anhand einer eigens entwickelten Skala mit den Subdimensionen berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung operationalisiert. Zur Hypothesenprüfung kamen deskriptive und inferenzstatistische Verfahren zum Einsatz. Die Ergebnisse zeigen signifikante Zusammenhänge zwischen den Subdimensionen professioneller Identität und den Prädiktoren Kohärenzgefühl, Ambiguitätstoleranz, Selbstreflexionskompetenz, Zufriedenheit mit Supervision, Übernahme von Rollenperspektiven sowie Berufserfahrung. Unterschiede zwischen den Handlungsfeldern, der Supervisionshäufigkeit sowie dem Geschlecht können hingegen nicht nachgewiesen werden. Die Ergebnisse weisen zudem auf Verbesserungspotenzial bei den entwickelten Skalen hin.

Die Arbeit leistet einen Beitrag zur quantitativen Fundierung des Diskurses um professionelle Identität in der Sozialen Arbeit. Sie zeigt auf, dass Identität stark individuell geprägt ist, strukturelle Faktoren jedoch nicht vernachlässigt werden dürfen. Professionelle Identität entsteht im Zusammenspiel reflexiver, institutioneller und struktureller Bedingungen. Daraus ergeben sich Impulse für die Weiterentwicklung des Professionalisierungsdiskurses sowie praxisbezogene Anknüpfungspunkte für Ausbildung und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	6
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage	7
1.2	Zielsetzung der Arbeit	9
1.3	Aufbau der Arbeit.....	10
2.	Professionelle Identität in der Sozialen Arbeit	11
2.1	Professionalisierung in der Sozialen Arbeit	11
2.1.1	Historische Einbettung	11
2.1.2	Begriffsbestimmungen: Professionalität, Professionalisierung, Professionsentwicklung	14
2.1.3	Ebenen der Professionalisierung	18
2.2	Identitäten	24
2.2.1	Patchwork-Identität nach Keupp et al.....	25
2.2.2	Identitätstheorie nach Mead	29
2.3	Professionelle Identität in der Sozialen Arbeit	32
2.3.1	Aktueller Forschungsstand zur professionellen Identität in der Sozialen Arbeit 32	
2.3.2	Konzept der professionellen Identität in der Sozialen Arbeit	35
2.4	Hypothesenherleitung	38
3.	Methodisches Vorgehen.....	44
3.1	Forschungsdesign.....	44
3.2	Stichprobe	45
3.3	Datenerhebung	49
3.4	Operationalisierung der Hypothesen	51
3.4.1	Abhängige Variable: Professionelle Identität	52
3.4.2	Unabhängige latente Variablen	54
3.4.3	Unabhängige manifeste Variablen	56
3.4.4	Reflexion der Gütekriterien.....	58
3.5	Datenaufbereitung und -auswertung	60

3.5.1	Datenbereinigung und Umkodierung.....	60
3.5.2	Skalenbildung und Reliabilitätsanalyse	61
3.5.3	Analysestrategie	65
4.	Ergebnisse	68
4.1	Deskriptive Ergebnisse	68
4.2	Prüfung der Hypothesen	71
4.3	Ergänzende qualitative Auswertung	78
5.	Diskussion	84
5.1	Interpretation und Diskussion der Ergebnisse	84
5.2	Beantwortung der Forschungsfrage	93
5.3	Übergeordnete Schlussfolgerungen und Implikationen	95
5.4	Kritische Reflexion und Limitationen	99
5.5	Ausblick.....	104
	Literaturverzeichnis	106

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Eckdaten der Erhebung	47
Tabelle 2. Übersicht über die operationalisierten Konstrukte	57
Tabelle 3. Übersicht zu Skalen, Itemanzahl und Reliabilität	64
Tabelle 4. Deskriptive Kennwerte der Skalen	70
Tabelle 5. Übersicht der Hypothesenergebnisse nach Subdimension	77
Tabelle 6. Übersicht der Hypothesentests zur professionellen Identität nach Subdimensionen.....	84

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Ebenen der Professionalisierung in der Sozialen Arbeit.....	199
Abbildung 2. Konstruktion von Identität.....	288
Abbildung 3. Zusammenspiel von 'I', 'Me' und 'Selbst'	3131

1. Einleitung

Die Profession der Sozialen Arbeit befindet sich sowohl hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Anerkennung als auch ihrer inhaltlichen Ausrichtung in einem fortlaufenden Aushandlungsprozess. Globale Entwicklungen wie die Klimakrise, die Digitalisierung und zunehmende soziale Ungleichheiten verändern die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und stellen damit neue Anforderungen an die Fachpersonen in der Praxis (Spatscheck, 2023, S. 49). Diese Entwicklungen erfordern eine hohe professionelle Anpassungsfähigkeit. Gleichzeitig steigt der Druck auf Sozialarbeitende¹, unter zunehmendem bürokratischem Aufwand und bei knapper werdenden Ressourcen qualitativ hochwertige Unterstützungsarbeit zu leisten (Albert, Betzelt & Parschick, 2022, S. 225). Diese Anforderungen beeinflussen ihrerseits nicht nur die Rahmenbedingungen der beruflichen Praxis, sondern prägen auch das professionelle Selbstverständnis und die Identitätskonstruktion von Sozialarbeitenden.

Trotz einer stetig wachsenden Anzahl an Fachpersonen, die im Bereich der Sozialen Arbeit tätig sind, bleibt ihre Einordnung als eigenständige Profession gesellschaftlich weiterhin umstritten. Wie Ohling (2015) feststellt, befindet sich die Soziale Arbeit «in einem scheinbar immerwährenden Kampf um ihre Aufgabengebiete, ihre Kompetenzen und auch damit um ihre Identität» (S. 28). Auch über die Verortung der Sozialen Arbeit als eigenständige Wissenschaft besteht bis heute keine Einigkeit (Birgmeier, 2012, S. 9–11). Zwar wurde die frühere Trennung zwischen sozialpädagogischem und sozialarbeiterischem Strang durch den Sammelbegriff 'Soziale Arbeit' weitgehend überwunden. Dieser umfasst heute neben diesen beiden Strängen auch weitere Praxisbereiche wie die Soziokulturelle Animation (Becker-Lenz & Baumgartner, 2017, S. 856). Dennoch bleibt das Feld aufgrund seiner Vielzahl an Bezugsdisziplinen und Handlungsfeldern breit und heterogen (Arnold, 2011, S. 29–31). Die daraus resultierende vermeintliche Allzuständigkeit kann es Fachpersonen erschweren, eine stabile und konsistente professionelle Identität auszubilden (Karges & Lehner, 2005, S. 450). Trotzdem stellt die Auseinandersetzung mit professioneller Identität ein zentrales Element jeder Profession dar (Arnold, 2011, S. 28). Sie schafft eine wichtige Grundlage für die Legitimation und gesellschaftliche Wertschätzung des beruflichen Handelns und bietet auf individueller Ebene einen Orientierungsrahmen, wodurch

¹ In dieser Arbeit werden die Begriffe 'Sozialarbeitende' und 'Fachpersonen der Sozialen Arbeit' synonym verwendet. Gemeint sind damit alle Personen, die in einem der drei zentralen Handlungsfelder der Sozialen Arbeit tätig sind: Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder Soziokulturelle Animation. Diese drei Felder werden dem übergeordneten Sammelbegriff 'Soziale Arbeit' zugeordnet (Becker-Lenz & Baumgartner, 2017, S. 856).

professionelle Identität insbesondere in komplexen Praxissituationen handlungsleitend wirken kann (Ohling, 2015, S. 20).

Vor diesem Hintergrund rücken Fragen danach in den Fokus, wie sich professionelle Identität in der Sozialen Arbeit herausbildet, welche Einflussfaktoren diese Entwicklung begünstigen und welche praktischen Implikationen sich daraus ergeben. Um diesen Fragen nachzugehen, werden im Folgenden zunächst die Problemstellung und die Forschungsfrage der Arbeit erläutert. Daran schließt sich eine Darstellung der Zielsetzung sowie des Aufbaus der vorliegenden Masterarbeit an.

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Die Forschung zur professionellen Identität in der Sozialen Arbeit zeigt ein heterogenes Bild. Während einige Autor:innen die Notwendigkeit einer klaren Identitätsbildung betonen, stellen andere diese infrage. So argumentiert Dollinger (2011), «... dass zumindest ein konsistentes Selbstverständnis kaum erreichbar sein dürfte und möglicherweise auch nicht notwendig ist, um Soziale Arbeit als Theorie und Praxis betreiben zu können» (S. 228). Demgegenüber kommt Ruttert (2021, S. 325) zum Schluss, dass eine klare professionelle Identität durchaus möglich ist. Trotz solcher widersprüchlicher Befunde wird in der Literatur die enge Verbindung zwischen Professionalität und Identität betont (Ohling, 2015, S. 24). Nur wenn die eigene Tätigkeit von sich selbst und anderen als professionell bewertet wird, kann sich der Mensch damit identifizieren. Nodes (2001, zitiert nach Ruttert, 2021) bringt dies prägnant auf den Punkt: «Man ist das, was man tut und zu können glaubt» (S. 19).

Im deutschsprachigen Raum existiert eine Vielzahl von Studien zur professionellen Identität. Dabei fällt auf, dass die Begriffe 'professioneller Habitus', 'berufliche Identität' und 'professionelle Identität' sehr unterschiedlich, teilweise synonym, teilweise auch widersprüchlich verwendet werden. Während 'Habitus' eher unbewusste, relativ stabile Verhaltensdispositionen beschreibt, wird unter 'Identität' hingegen ein reflexives, veränderbares Konstrukt verstanden (Liebsch, 2016, S. 84). Nach Becker-Lenz (2018, S. 29) umfasst 'Identität' zudem eher die an die Berufsrolle geknüpften Erwartungen und deren kognitive Repräsentationen. Wird das Adjektiv 'professionell' vor die beiden Begriffe gesetzt, beziehen sie sich auf Fragen der professionellen Praxis, beispielsweise darauf, welche Problembereiche durch die Soziale Arbeit bearbeitet werden und welche Wertvorstellungen dabei leitend sind. Eine ebenfalls verwendete

Bezeichnung im Themengebiet ist der Begriff der 'beruflichen Identität'. Er kann teilweise als direktes Synonym zur 'professionellen Identität' verstanden werden, kann sich jedoch auch dahingehend von der professionellen Identität unterscheiden, als dass er stärker auf die konkrete berufliche Tätigkeit als auf den Theorie- und Disziplinenbezug der Sozialen Arbeit verweist (Bourmer, 2012, S. 426).

Diese begrifflichen Uneinigkeiten verdeutlichen die Komplexität des Forschungsfeldes. Die vorliegende Arbeit verwendet den Begriff der 'professionellen Identität' in Anlehnung an Keupp et al. (2008) sowie Miller, Roland, Vonau und Pfeil (2021) und bezeichnet eine arbeitsbezogene Teilidentität im Kontext der Sozialen Arbeit. Nach Keupp et al. (2008, S. 190) handelt es sich bei Identität um einen lebenslangen Prozess, der kein bestimmtes Ergebnis hat. Miller et al. (2021) ergänzen, dass professionelle Identität «subjektiv, handlungsorientiert, flexibel und reflexiv in aktiven Passungsprozessen zwischen innerer und äusserer Welt konstruiert wird» (S. 10). Damit ist der Identitätsbegriff in hohem Masse intersubjektiv (Harmsen, 2014, S. 26).

Während im deutschsprachigen Raum zahlreiche qualitative Studien zur professionellen Identität vorliegen, fehlt es bisher an quantitativen Untersuchungen. Dies insbesondere auch bezogen auf den Schweizer Kontext, der einige Spezifika mit sich bringt und sich von anderen europäischen Ländern unterscheidet (siehe Kapitel 2.1.1). Internationale quantitative Studien weisen jedoch bereits auf wichtige Einflussfaktoren hin. So identifizieren beispielsweise Ben Shlomo, Levy und Itzhaky (2014, S. 744) Zufriedenheit mit Supervision und die persönliche Werteinstellung als bedeutsam. Duan, Li und Kong (2021, S. 654) nennen darüber hinaus Berufserfahrung, Bildungshintergrund, Position und Geschlecht als Einflussfaktoren. Mehrere Studien betonen zudem die bedeutsame Rolle reflexiver Formate wie Supervision oder kollegialer Beratung (Harmsen, 2014, S. 15; Kubisch & Franz, 2022, S. 434; Ruttert, 2021, S. 325).

Die vorliegende Masterarbeit schliesst an diese Forschungslücke an und untersucht, welche Faktoren die professionelle Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit fördern. Vor diesem Hintergrund lässt sich nun folgende Forschungsfrage ableiten:

Welche Faktoren fördern die professionelle Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit?

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Ziel dieser Masterarbeit ist es, ein vertieftes Verständnis darüber zu gewinnen, wie sich professionelle Identität bei Fachpersonen der Sozialen Arbeit entwickelt und welche individuellen wie auch strukturellen Faktoren diesen Prozess beeinflussen können. Dabei wird ein doppeltes Erkenntnisinteresse verfolgt. Zum einen sollen theorie- und empiriebasierte Einflussfaktoren wie Tätigkeitsbereich, Kohärenzgefühl, Ambiguitätstoleranz, Selbstreflexionskompetenz, Supervision, Berufserfahrung, Rollenperspektiven und Geschlecht auf ihre Bedeutung für die professionelle Identitätsbildung hin untersucht werden. Zum anderen steht im Zentrum der Arbeit ein explorativer Versuch, das bislang viel diskutierte, aber empirisch schwer greifbare Konzept der professionellen Identität quantitativ zu erfassen.

Ausgehend von psychologischen und soziologischen Identitätstheorien wird aus dem konstruktivistisch orientierten Ansatz der Patchwork-Identität nach Keupp et al. (2008) sowie dem interaktionistischen Identitätsverständnis von Mead (1980) eine Skala entwickelt, die zentrale Dimensionen professioneller Identität abbildet. In Anlehnung an die empirischen Befunde von Duan et al. (2021) werden die drei Subdimensionen berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung konzeptualisiert und operationalisiert. Die Skala dient als Ausgangspunkt für eine empirische Einschätzung ihrer Anwendbarkeit und Validität im Praxisfeld Sozialer Arbeit.

Methodisch handelt es sich um eine explanative quantitative Studie, die mittels einer standardisierten Online-Befragung durchgeführt wird. Die Datenerhebung erfolgt im Rahmen einer Gelegenheitsstichprobe unter Fachpersonen der Sozialen Arbeit, die in drei grossen Institutionen der Stadt Zürich tätig sind. Diese decken exemplarisch die drei zentralen Handlungsfelder der Sozialen Arbeit ab: Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation.

Die Arbeit versteht sich als Beitrag zur Professionalisierungsforschung innerhalb der Sozialen Arbeit. Indem sie theoriegeleitete Hypothesen überprüft, ein erstes Instrument zur empirischen Erfassung professioneller Identität erprobt und die Ergebnisse mit Bezug auf Ausbildung, Praxisbedingungen und theoretische Diskurse reflektiert, leistet sie einen Impuls zur wissenschaftlichen und praxisbezogenen Weiterentwicklung des Professionsverständnisses. Übergeordnetes Erkenntnisziel ist es, besser zu verstehen, wie und unter welchen Bedingungen sich professionelle Identität bei Fachpersonen der Sozialen Arbeit ausbildet und welche Gelingensbedingungen durch Organisationen, Ausbildungskontexte und weitere Rahmenbedingungen gefördert werden können.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Masterarbeit gliedert sich in fünf Hauptkapitel, die aufeinander aufbauen. Das nachfolgende Kapitel bildet den theoretischen Rahmen der Untersuchung. Zunächst werden dort grundlegende Konzepte der Professionalisierung in der Sozialen Arbeit vorgestellt. Im Anschluss erfolgt eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Begriff der Identität und seiner Relevanz im professionellen Kontext. Dabei stehen die Identitätstheorie von Keupp et al. (2008) sowie die interaktionistische Perspektive nach Mead (1980) im Zentrum. Darauf aufbauend wird ein eigenes Konzept professioneller Identität für die Soziale Arbeit entwickelt, welches drei Dimensionen umfasst: berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung. In einem abschliessenden Schritt werden theorie- und empiriebasierte Hypothesen abgeleitet, die die Grundlage für das empirische Forschungsvorhaben bilden. Das dritte Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen der Untersuchung. Hier werden das Forschungsdesign, die Zusammensetzung und Rekrutierung der Stichprobe sowie das Vorgehen bei der Datenerhebung erläutert. Zudem wird dargelegt, wie die theoretischen Konzepte in messbare Variablen überführt werden. Im Anschluss daran werden die Skalenbildung und die verwendeten statistischen Verfahren zur Hypothesenprüfung beschrieben. Im vierten Kapitel werden die empirischen Ergebnisse dargestellt. Neben den deskriptiven Ergebnissen zu den Skalen werden die Hypothesen überprüft und inferenzstatistisch ausgewertet. Zudem werden die Antworten auf die offenen Fragen zur professionellen Identität und zur Bedeutung der Supervision ausgewertet. Im abschliessenden fünften Kapitel erfolgt die Diskussion der zentralen Befunde auf Basis der theoretischen Grundlagen und des bisherigen Forschungsstandes. Dabei wird auch die Forschungsfrage beantwortet und weiterführende übergeordnete Schlussfolgerungen werden gezogen. Zum Schluss werden die Limitationen kritisch reflektiert und Implikationen für die Praxis sowie zukünftige Forschung aufgezeigt.

2. Professionelle Identität in der Sozialen Arbeit

Die Entwicklung professioneller Identität stellt eine zentrale Herausforderung für Fachpersonen der Sozialen Arbeit dar. Sie ist eng verknüpft mit strukturellen, organisationalen und individuellen Bedingungen, unter denen professionelles Handeln stattfindet (Husi, 2017, S. 93–94). Um deren Entwicklung und Einflussfaktoren zu verstehen, werden im folgenden Kapitel professionsbezogene (Kapitel 2.1) und identitätstheoretische Perspektiven (Kapitel 2.2) aufgezeigt.

Zunächst wird die Soziale Arbeit historisch im schweizerischen Kontext verortet (Kapitel 2.1.1), gefolgt von einer begrifflichen Klärung zentraler Konzepte wie Professionalität, Professionalisierung und Professionsentwicklung (Kapitel 2.1.2). Zur Darstellung der strukturellen, organisationalen und individuellen Voraussetzungen der Professionalisierung werden im nächsten Schritt die Makro-, Meso- und Mikroebene der Professionalisierung erläutert (Kapitel 2.1.3).

Im zweiten Teil des Kapitels (Kapitel 2.2) erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Identitätsbegriff auf Grundlage zweier Theorien (Patchwork-Identität nach Keupp et al. (2008) und die Identitätstheorie nach Mead (1980)). Diese dienen dazu, Identität als prozesshafte, kontextabhängige und reflexive Konstruktion zu verstehen.

Abschliessend wird in Kapitel 2.3 ein Konzept professioneller Identität für die Soziale Arbeit entwickelt. Dieses fasst wichtige Merkmale in den drei Dimensionen berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung zusammen und bildet die Grundlage für die empirische Untersuchung.

Darauf aufbauend werden im letzten Abschnitt (Kapitel 2.4) relevante Einflussfaktoren herausgearbeitet und Hypothesen formuliert.

2.1 Professionalisierung in der Sozialen Arbeit

Professionalisierung stellt eine zentrale Grundlage für das Verständnis professioneller Identität in der Sozialen Arbeit dar. Dieses Kapitel greift einen Teil des theoretischen Diskurses dazu auf, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

2.1.1 Historische Einbettung

Wie Thole und Polutta (2011, S. 104) betonen, ist die Professionalisierung der Sozialen Arbeit untrennbar mit dem jeweiligen historischen Kontext verknüpft. Sie heben hervor, dass «das Projekt der Professionalisierung in der Sozialen Arbeit immer auch abhängig war und ist von der wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung, von der Etablierung gesellschaftlich anerkannter Zuständigkeit für die Bearbeitung bestimmter Risikolagen, Problem- und Aufgabenstellungen [...]» (S. 104). Was als professionell gilt, kann

sich also über die Zeit verändern. Die Entwicklung der Profession Soziale Arbeit ist entsprechend eng mit gesellschaftlichen Problemlagen und sozialen Umbrüchen verbunden. Eine Betrachtung ihrer Entstehung und Ausdifferenzierung bietet zentrale Einblicke in den Professionalisierungsprozess und bildet eine wichtige Grundlage für das Verständnis von professioneller Identität. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich dieser Prozess nicht überall gleich vollzog und er länderspezifisch geprägt ist. Wie Gabriel und Grubenmann (2018, S. 1400) ausführen, verlief die Entwicklung der Sozialen Arbeit in gewissen Aspekten unterschiedlich. Ein Beispiel dafür ist der Zeitpunkt der Akademisierung, der in der Schweiz deutlich später einsetzte als in Deutschland und entsprechende Auswirkungen auf theoretische Diskurse hatte. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Schweizer Kontext. Ein prägendes Merkmal dieses Kontexts ist die Herausbildung des dritten Handlungsfeldes der Soziokulturellen Animation, die bis heute mit der Sozialarbeit und der Sozialpädagogik sowohl das Studium als auch die Berufspraxis prägen² (Becker-Lenz & Baumgartner, 2017, S. 856).

Die Anfänge der Sozialen Arbeit in der Schweiz sind auf die sozialen Herausforderungen zurückzuführen, die durch die Industrialisierung entstanden (Gredig & Goldberg, 2012, S. 403). Innerhalb dieser Prozesse lassen sich zwei zentrale Entwicklungslinien unterscheiden: eine sozialpädagogische und eine sozialarbeiterische (Becker-Lenz & Baumgartner, 2016, S. 529). Die sozialpädagogische Linie entstand um 1800 und war zunächst vor allem durch Einrichtungen zur Armen- und Waisenerziehung geprägt. Die damit verbundene Orientierung an stationären Angeboten beeinflusst die Sozialpädagogik bis heute. Die sozialarbeiterische Linie entwickelte sich ab Mitte des 19. Jahrhunderts und umfasste vorwiegend die Armenfürsorge sowie erste Formen der Einzelfallhilfe. Beide Linien waren zuerst durch freiwilliges Engagement geprägt und wurden überwiegend von privaten Organisationen getragen (Gredig & Goldberg, 2012, S. 403). Der Staat nahm lediglich eine subsidiäre Rolle ein und erbrachte Leistungen in den Bereichen der Armenfürsorge und Vormundschaft.

Ein weiteres prägendes Merkmal der frühen Sozialen Arbeit ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Gredig & Goldberg, 2012, S. 406). Männer übernahmen meist organisatorische und finanzielle Leitungsrollen, während Frauen direkt mit den Adressat:innen arbeiteten. Im frühen 20. Jahrhundert setzte sich insbesondere die Frauenbewegung dafür ein, vermeintlich geschlechtsspezifische Fähigkeiten wie

² Die Darstellung der drei Entwicklungslinien bezieht sich primär auf die Deutschschweiz, da es in der Romandie und in der italienischsprachigen Schweiz teilweise erhebliche Unterschiede gab.

Pflege, Erziehung und Fürsorge aus dem privaten in den öffentlichen Raum zu überführen und gesellschaftlich anzuerkennen (Matter, 2011, S. 51). Als Legitimation für dahingehende gesellschaftliche und politische Handlungen diente ihnen das Konzept der «sozialen Mütterlichkeit», das gesellschaftliche Verantwortung mit weiblich konnotierten Fähigkeiten verknüpfte (Matter, 2011, S. 51; Münchmeier, 2017, S. 402). Matter (2011, S. 11) hebt hervor, dass Frauen auf diese Weise die konkrete Praxis und Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit entscheidend mitgestalteten.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstanden erste Ausbildungskurse für sogenannte 'weibliche Hilfstätigkeiten', aus denen sich später eigenständige Frauenschulen entwickelten (Becker-Lenz & Baumgartner, 2016, S. 529). Diese konzentrierten sich überwiegend auf sozialpädagogische Inhalte. Trotz wiederholter Versuche, Soziale Arbeit als universitäres Studium einzuführen, kam es erst 1972 zur Einrichtung eines entsprechenden Studiengangs an der Universität Fribourg (Matter, 2011, S. 95). Bis in die Nachkriegszeit hinein blieben viele Ausbildungsgänge ausschliesslich Frauen vorbehalten (Gredig & Goldberg, 2012, S. 407). Aus dem Zusammenschluss verschiedener Ausbildungsinstitutionen ergaben sich später die heutigen Fachhochschulen und höheren Fachschulen. Diese Entwicklung markiert einen zentralen Schritt der Verberuflichung als Reaktion auf die gestiegene Nachfrage nach qualifizierten Fachpersonen (Gredig & Goldberg, 2012, S. 406).

Mit der gesetzlichen Verankerung der Gründung von Fachhochschulen ab Mitte der 1990er-Jahre begann ein neuer Abschnitt in der Entwicklung der Sozialen Arbeit (Becker-Lenz & Baumgartner, 2016, S. 530). Sie erlebte eine zunehmende Akademisierung und Professionalisierung auf Tertiärstufe. Die Bologna-Reform führte zur Etablierung von Bachelor- und Masterstudiengängen und brachte an einzelnen Hochschulen eine Zusammenführung der bislang getrennten Studienrichtungen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation mit sich. Damit rückten zunehmend sowohl die Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen als auch die wissenschaftliche Forschung stärker in den Vordergrund, um das Handeln in der Sozialen Arbeit zu fundieren und weiterzuentwickeln (Gredig & Goldberg, 2012, S. 413). Diese Entwicklung trug auch zur weiteren Professionalisierung der Sozialen Arbeit bei, da die Einführung von formalen Ausbildungsabschlüssen, akademischen Standards und theoretischen Bezügen zu einer stärkeren Anerkennung des Berufsfeldes führte.

Neben der Sozialarbeit und Sozialpädagogik etablierte sich ab den 1970er-Jahren mit der Soziokulturellen Animation ein weiteres Handlungsfeld innerhalb der Sozialen

Arbeit. Der Ansatz stammte ursprünglich aus Frankreich und verbreitete sich zu Beginn vor allem in der Westschweiz und später auch in der Deutschschweiz (Schenker, 2022, S. 74–75; Wettstein, 2010, S. 34). Ziel der Soziokulturellen Animation ist die Förderung von aktiver gesellschaftlicher Teilhabe, informeller Bildung und kulturellem Austausch zwischen Individuen und Gruppen (Hochschule Luzern, 2025). Die Soziokulturelle Animation gestaltet soziale, kulturelle und politische Prozesse partizipativ und orientiert sich an gemeinschaftsstärkenden Prinzipien (Wettstein, 2010, S. 36–38).

Die Anerkennung der Soziokulturellen Animation als drittes Handlungsfeld im Studiengang Soziale Arbeit entwickelte sich schrittweise ab den 1970er-Jahren im Rahmen der damaligen Ausbildung an sozialen Fachschulen (Schenker, 2022, S. 75). Seit der Einführung des Fachhochschulstudiengangs Soziale Arbeit in den 1990er-Jahren ist sie ein fester Bestandteil der Ausbildung und Berufspraxis.

Die historische Entwicklung der Sozialen Arbeit in der Deutschschweiz zeigt deutlich, dass Professionalisierung kein einheitlicher oder linearer Prozess ist, sondern das Ergebnis verschiedener gesellschaftlicher und politischer Einflüsse.

Um diese Komplexität erfassen zu können, werden im folgenden Abschnitt zentrale Begriffe wie Professionalität, Professionalisierung und Professionsentwicklung voneinander abgegrenzt. Die begriffliche Unterscheidung bildet die Grundlage für die anschliessende Betrachtung der unterschiedlichen Ebenen der Professionalisierung.

2.1.2 Begriffsbestimmungen: Professionalität, Professionalisierung, Professionsentwicklung

Die Bezeichnungen Beruf und Profession gehören zu den grundlegenden Begriffen im sozialwissenschaftlichen Diskurs und sind auch für die vorliegende Arbeit relevant (Demszky & Voss, 2018, S. 477). Sie beschreiben unterschiedliche Formen von gesellschaftlich organisierter Arbeit und rahmen somit das berufliche Handeln. Der Berufsbegriff hat sich im historischen Verlauf stark verändert und umfasst verschiedene Bedeutungen (Unger & Hering, 2016, S. 119). Diese reichen von religiösen Berufungsvorstellungen über ständisch geprägte Ordnungssysteme bis zu modernen Formen funktionaler Arbeitsorganisation. Weber (1972, zitiert nach Ruttert, 2021) definiert den Begriff Beruf als «jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person [...], welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance ist» (S. 100). Der Beruf fungiert damit einerseits als Grundlage individueller Existenzsicherung, andererseits aber auch als Mechanismus

gesellschaftlicher Integration, wobei er gleichzeitig soziale Ungleichheiten reproduzieren kann. Damit ist der Beruf ein zentrales Instrument gesellschaftlicher Integration und Identitätsbildung, bringt jedoch zugleich auch strukturelle Ungleichheiten mit sich (Demszky & Voss, 2018, S. 477–478).

Der Begriff der Profession ist enger gefasst und bezeichnet eine besondere Form von beruflicher Tätigkeit (Demszky & Voss, 2018, S. 489). Er bezieht sich auf bestimmte Berufe, die durch wissenschaftlich fundiertes Wissen, ethische Normen und gesellschaftliches Vertrauen charakterisiert sind (Heiner, 2004, S. 15–16). Meist sind Professionen mit gesteigertem Ansehen in der Gesellschaft und berufsbezogenen Privilegien verbunden. Die Frage, ob Soziale Arbeit als Profession eingeordnet werden kann und welche Merkmale eine Profession tatsächlich auszeichnen, wird fachlich kontrovers diskutiert. Dies wird in Kapitel 2.1.3 nochmals aufgegriffen.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die drei im Professionsdiskurs oft verwendeten Begriffe Professionalität, Professionalisierung und Professionsentwicklung genauer zu unterscheiden. In der Fachliteratur werden sie teilweise synonym verwendet, teilweise jedoch auch deutlich voneinander unterschieden. Wie Becker-Lenz, Busse, Ehlert und Müller-Hermann (2013, S. 11) anführen, existiert bisher keine einheitliche, allgemein anerkannte Definition. Dies zeigt sich auch im professionsbezogenen Diskurs, in dem die begrifflichen Abgrenzungen oft unscharf bleiben. Im Folgenden werden die drei eng miteinander verknüpften Begriffe Professionalität, Professionalisierung und Professionsentwicklung unterschieden.

Professionalität

Nach Thole (2016, S. 522) beschreibt Professionalität den Stand der fachlichen Entwicklung eines Berufes und bildet eine grundlegende Kategorie im professionsbezogenen Diskurs zur Sozialen Arbeit. Für eine systematische Betrachtung kann, wie bereits erwähnt, zwischen einer institutionellen und einer individuellen Ebene unterschieden werden (Mieg, 2016, S. 30).

Auf der institutionellen Ebene verweist Professionalität auf die Struktur der Wissensarbeit innerhalb einer Profession (Mieg, 2016, S. 30). Gemeint ist damit, dass bestimmte Berufsgruppen wie zum Beispiel Ärzt:innen, Jurist:innen oder Sozialarbeitende gesellschaftlich legitimiert sind, spezifische Problemlagen exklusiv und eigenverantwortlich zu bearbeiten. Diese Form der Professionalität zeigt sich in organisationalen Regelungen, spezifischem Fachwissen und berufsethischen Normen und

Werten. In ähnlicher Weise beschreibt Freidson (2001, zitiert nach Mieg, 2016, S. 29) Professionalität als eine institutionelle Ordnung, in der das Expert:innenwissen einer Berufsgruppe die Grundlage für autonome Entscheidungs- und Handlungsmacht bildet. Dieses Wissensmonopol unterscheidet Professionen von anderen beruflichen Tätigkeiten, da es nicht nur auf formaler Qualifikation, sondern auch auf gesellschaftlicher Legitimation beruht (Heiner, 2004, S. 15–16). Diese Ausführungen zeigen exemplarisch auf, wie stark professionelle Handlungsspielräume durch strukturelle Rahmenbedingungen beeinflusst werden.

Auf der individuellen Ebene wird Professionalität als Qualität und Ausgestaltung des konkreten Handelns im beruflichen Kontext verstanden (Mieg, 2016, S. 30). Diese Perspektive hat seit den 1980er-Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen (Motzke, 2014, S. 80; Schmidt, 2008, S. 843). Oevermann (2002, S. 26) beschreibt professionelles Handeln als notwendig in Situationen, in denen keine standardisierten Lösungen vorhanden sind. Solche Situationen sind von Ungewissheit geprägt und erfordern daher reflexive Denk- und Handlungsweisen, die über Routinehandlungen hinausgehen. Auch Dewe und Otto (2012, S. 197–198) betonen, dass sich Professionalität im Umgang mit komplexen Problemsituationen und in der situationsbezogenen Anwendung von Wissen zeigt. Diese Handlungsorientierung wird von Völter, Cornel, Gahleitner und Voss (2020) als «szenisch-situatives Handeln unter komplexen und paradoxen Handlungsanforderungen» (S. 8) beschrieben. Damit wird deutlich, dass sich Professionalität immer in der Praxis bewähren muss und dass individuelles Handeln sowie dessen Bewertung als professionell kontextabhängig sind. Gerade in der Sozialen Arbeit, die sich durch sehr heterogene Arbeitsfelder auszeichnet, kann sich die Bewertung von professionellem Handeln herausfordernd gestalten. Diese Vielfalt kann ebenfalls Auswirkungen auf die Entwicklung einer professionellen Identität haben.

Dennoch lässt sich festhalten, dass professionelles Handeln als reflexives und fachlich begründetes Vorgehen einen wichtigen Aspekt von Professionalität darstellt (Dewe & Otto, 2012, S. 197–198; Oevermann, 2002, S. 26). Professionalität verweist demnach nicht nur auf formale Strukturen oder Qualifikationen, sondern zeigt sich auch im konkreten Handeln der Fachpersonen.

Professionalisierung

Der Begriff Professionalität beschreibt einen Zustand oder eine Bewertung des professionellen Handelns und kann zugleich als Ergebnis eines Professionalisierungsprozesses verstanden werden (Husi, 2017, S. 93). Professionalisierung hingegen bezeichnet den Prozess der Entwicklung hin zu dieser Professionalität. Mieg (2016) definiert 'Professionalisierung' als «den historischen oder aktuellen Prozess der Entwicklung einer Profession oder eines Berufsfeldes» (S. 35). Dieser Prozess umfasst zum einen den Wandel einer Berufsgruppe hin zu einer eigenständigen Profession. Zum anderen umfasst er die Entwicklung fachlicher Kompetenzen bei einzelnen Fachpersonen.

Professionalisierung lässt sich auf mehreren Ebenen verorten. Neben individuellen Lern- und Entwicklungsprozessen umfasst sie auch institutionelle Veränderungen und strukturelle Entwicklungen auf gesellschaftlicher Ebene (Mieg, 2016, S. 34–35). Diese drei Ebenen beeinflussen sich gegenseitig und bilden gemeinsam die Grundlage für die Entstehung von Professionalität und schliesslich auch für die Entwicklung professioneller Identität.

Für die vorliegende Arbeit eignet sich die prozessorientierte Perspektive von Professionalisierung besonders, da auch professionelle Identität als fortlaufender Prozess verstanden wird (Keupp et al., 2008, S. 190). Aus diesem Grund erfolgt eine vertiefte Auseinandersetzung mit den drei Ebenen der Professionalisierung in Kapitel 2.1.3.

Professionsentwicklung

Professionsentwicklung bezeichnet die langfristige, struktur- und gesellschaftsbezogene Herausbildung eines Berufsfeldes zu einer anerkannten Profession (Dick, 2016, S. 17). Wie der Autor anmerkt, sind die Begriffe der Professionalisierung und der Professionsentwicklung ähnlich, sollten jedoch in zwei Punkten differenziert werden. Professionalisierung wird als «immanenter Wandlungsprozess [verstanden, der sich] über die Zeit von selbst vollzieht» (Dick, 2016, S. 17). Professionsentwicklung hingegen beschreibt einen bewussten und gezielt gesteuerten Prozess. Ein weiterer Unterschied zwischen Professionalisierung und Professionsentwicklung liegt im jeweiligen Bezugsrahmen. Während sich grundsätzlich jede berufliche Tätigkeit professionalisieren kann, ist eine Professionsentwicklung nur im Kontext einer sich herausbildenden Profession möglich (Dick, 2016, S. 17).

Professionsentwicklung umfasst daher nicht nur die Verberuflichung einer Tätigkeit, sondern auch die Etablierung formaler Qualifikationsanforderungen, verbindlicher Berufsstandards und akademischer Ausbildungsgänge (Dick, 2016, S. 17). Nach

Stichweh (2013, S. 260–261) gelten vor allem der reflexive Umgang mit professions-spezifischem Wissen und eine fundierte Ausbildung als wichtige Merkmale zeitge-nössischer Professionen. Auch ein exklusiver Zuständigkeitsbereich und Autonomie im Handeln spielen eine wesentliche Rolle für ihre gesellschaftliche Anerkennung (Mieg, 2016, S. 27; Thole, 2016, S. 522).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Begriffe Professionalität, Professionalisie-rung und Professionsentwicklung zwar eng miteinander verbunden sind, jedoch un-terschiedliche Aspekte des Professionalisierungsprozesses beschreiben. Während Professionalität die Qualität des Handelns auf institutioneller und individueller Ebene fokussiert, verweist Professionalisierung auf den meist eher impliziten Entwick-lungsprozess hin zu Professionalität (Husi, 2017, S. 93; Mieg, 2016, S. 35). Professions-entwicklung hingegen hebt den bewusst gesteuerten Anteil dieses Prozesses hervor (Dick, 2016, S. 17). Nach dieser begrifflichen Unterscheidung folgt nun in einem nächsten Schritt die Betrachtung der unterschiedlichen Ebenen der Professionalisie-rung. Diese Differenzierung ermöglicht es, strukturelle, organisationale und individu-elle Aspekte zu berücksichtigen und ist ein wesentlicher Schritt für das Verständnis der Entwicklung von professioneller Identität in ihrer Komplexität.

2.1.3 Ebenen der Professionalisierung

Die Professionalisierung in der Sozialen Arbeit ist ein mehrdimensionaler Prozess, der auf verschiedenen Ebenen verläuft. Im Gegensatz zum Begriff der Professiona-lität, der eher den Zustand von fachlichem Handeln beschreibt, betont dieser Begriff den prozesshaften Charakter beruflicher Entwicklung (Husi, 2017, S. 93; Mieg, 2016, S. 35). Diese Perspektive ermöglicht ein besseres Verständnis dafür, wie professio-nelle Identität durch strukturelle, organisationale und individuelle Rahmenbedingun-gen geprägt wird.

In der Fachliteratur wird Professionalisierung oft als komplexer und mehrdimensio-naler Prozess beschrieben. Husi (2017, S. 90–94) schlägt vor, zwischen drei Ebenen zu unterscheiden. Auf der Makroebene geht es um die Entwicklung Sozialer Arbeit als Profession im gesellschaftlichen Kontext, die Mesoebene fokussiert auf organi-sationale Strukturen und die Mikroebene bezieht sich schliesslich auf die individuelle Entwicklung professionellen Handelns und der damit verbundenen Kompetenzen bei Fachpersonen. Abbildung 1 bietet eine Übersicht über diese drei Ebenen der Profes-sionalisierung.

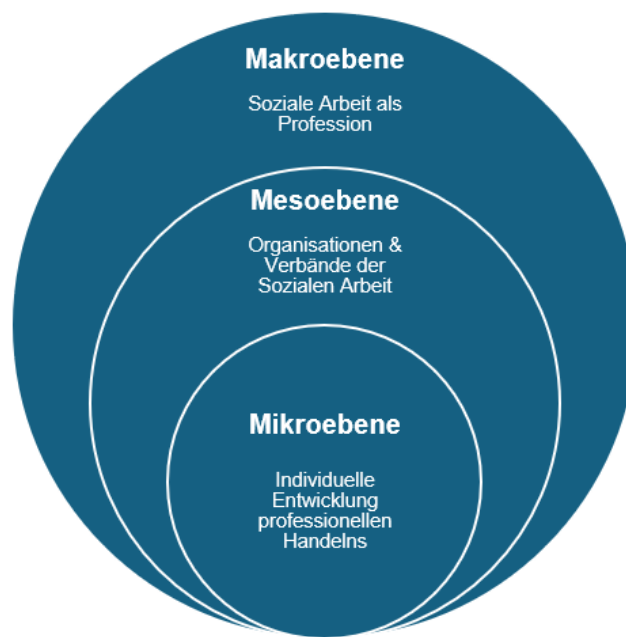


Abbildung 1. Ebenen der Professionalisierung in der Sozialen Arbeit

Quelle: Eigene Darstellung (Husi, 2017, S. 90–94)

Im Folgenden werden die drei Ebenen untersucht und im Hinblick darauf erläutert, welche Rolle sie im Professionalisierungsprozess der Sozialen Arbeit spielen.

Makroebene: Soziale Arbeit als Profession

Die Makroebene der Professionalisierung bezieht sich auf gesellschaftliche Entwicklungen und Rahmenbedingungen, unter denen Berufe den Status einer Profession erlangen können (Mieg, 2016, S. 30). Neben klassischen Zugängen, die auf strukturelle Merkmale fokussieren, werden in der Fachliteratur auch reflexive Perspektiven diskutiert, die professionelles Handeln in den Mittelpunkt rücken (Dewe & Otto, 2012, S. 204). Auch normativ ausgerichtete Konzepte wie die Eudaimogenese ergänzen den Blick auf die Rolle der Sozialen Arbeit in der Gesellschaft (Napoles, 2024, S. 14).

Klassische Professionsansätze betonen die strukturellen Eigenschaften von Berufen, die als Profession gelten. Heiner (2004, S. 15–16) nennt sieben Merkmale, die für diese Sichtweise typisch sind:

- eine spezifische Expertise auf wissenschaftlicher Grundlage,
- eine akademische Ausbildung,
- ein klar abgegrenzter Zuständigkeitsbereich mit eigenen Standards,
- die Bearbeitung gesellschaftlich bedeutsamer Aufgaben,

- Autonomie in Ausbildung und Berufsausübung, was auch Unabhängigkeit von äusseren Weisungen beinhaltet,
- Entscheidungsspielräume innerhalb der professionellen Standards,
- ein verbindlicher Ethikkodex.

Diese Merkmale sind denjenigen von Greenwood (1957, S. 45) ähnlich, der zusätzlich auf eine gemeinsame, professionelle Arbeitskultur und gesellschaftliche Anerkennung verweist. Diese strukturellen Kriterien wurden jedoch vorwiegend «am Beispiel der klassischen Professionen wie Ärzte oder Juristen entwickelt ..., die neben anderen sogenannten 'freien Berufen' (z.B. Architekten) auch heute noch zu den Professionen zählen» (Heiner, 2004, S. 16). Dies schränkt ihre Übertragbarkeit auf andere Berufsgruppen ein. Wird die Soziale Arbeit anhand dieser Kriterien beurteilt, wird sie häufig als sogenannte «Semi-Profession» eingestuft (Heiner, 2004, S. 19–20). Diese Einordnung wird oft mit ihrer unspezifischen Allzuständigkeit, der fachlichen Abhängigkeit von Bezugsdisziplinen und der begrenzten Autonomie durch politische und institutionelle Rahmenbedingungen begründet. Diese Einordnung wird in der Fachliteratur seit langem kritisch hinterfragt. Heite und Böllert (2010, S. 9) weisen darauf hin, dass strukturbezogene Modelle die Besonderheiten der Sozialen Arbeit nicht angemessen abbilden können. Anstelle formaler Merkmale sollte das professionelle Handeln als Kriterium von Professionalisierung im Vordergrund stehen. Gemeint ist damit die Fähigkeit, komplexe Lebenslagen reflexiv zu erfassen und in herausfordernden Situationen verantwortungsvoll agieren zu können (Heiner, 2004, S. 20).

Aus dieser Perspektive soll es nicht mehr darum gehen, sich mit den klassischen Professionen zu vergleichen, sondern die Besonderheiten, die mit dem professionellen Handeln in der Sozialen Arbeit einhergehen, unter die Lupe zu nehmen (Ruttert, 2021, S. 162). Nach Heite und Böllert (2010) sind «die besondere Relationierung von wissenschaftlichem Wissen, Professionswissen und Handlungswissen, die Spezifik eines sozialpädagogischen Fallverständnisses und seine dienstleistungstheoretische Fundierung» (S. 9) wesentliche Merkmale in einem solchen Professionsverständnis. Das bedeutet, dass der Blick vermehrt auch auf die konkreten Situationen von Adressat:innen und auf die Qualität der Arbeit gerichtet wird. Fachpersonen handeln professionell, wenn sie in der Lage sind, die spezifischen Lebenslagen der Adressat:innen zu berücksichtigen und mit ihrem Fachwissen in Einklang zu bringen (Lambers, 2023, S. 108). Dazu ist gemäss Dewe und Otto (2012, S. 204) eine kritische Reflexion des eigenen Handelns unerlässlich, um nicht auf standardisierte Lösungen zurückzugreifen, sondern individuell zugeschnittene Antworten auf spezifische Bedarfslagen zu ermöglichen. Eng damit verbunden ist auch der Begriff der

stellvertretenden Deutung, welcher beinhaltet, dass Fachpersonen die Situation der Adressat:innen gemeinsam mit ihnen partizipativ erarbeiten (Dewe & Otto, 2012, S. 197). Damit rückt auch der Aspekt der Dienstleistung ins Zentrum, der auf Teilhabe und Selbstbestimmung zielt (Lambers, 2023, S. 109).

Ergänzend dazu lassen sich normativ ausgerichtete Perspektiven wie das Konzept der Eudaimogenese heranziehen. Der Begriff 'eudaimonía' stammt aus dem Griechischen und lässt sich mit Wohlergehen, Lebensglück oder gelingender Lebensführung übersetzen (Napoles, 2020, S. 188). Im sozialarbeiterischen Kontext beschreibt der Begriff das Ziel, nicht nur auf Problemlagen zu reagieren, sondern Bedingungen zu schaffen, in denen ein selbstbestimmtes und sozial eingebundenes Leben möglich ist (Napoles, 2024, S. 14). Der Ansatz geht von der Grundannahme aus, dass Menschen nicht nur überleben wollen, sondern auch danach streben, ihr Leben in Selbstbestimmung und in sozialer, kultureller und emotionaler Entfaltung zu gestalten (Napoles, 2020, S. 188–189). Im Zentrum steht dabei die Fähigkeit zur Selbstsorge und zur reflektierten Lebensführung, also die Fähigkeit, das eigene Leben bewusst zu gestalten. In diesem Sinne zielt der Ansatz darauf, Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und Selbstwirksamkeit zu fördern, um eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

Die hier dargestellte Perspektive auf Professionalisierung auf Makroebene zeigt, dass die Soziale Arbeit in klassischen Professionsmodellen nur eingeschränkt erfasst wird (Heite & Böllert, 2010, S. 9). Reflexive und normative Zugänge erweitern diesen Blick, indem sie die spezifische Qualität professionellen Handelns in den Vordergrund rücken. Sie ermöglichen es, gesellschaftliche Rahmenbedingungen differenzierter zu erfassen und deren Bedeutung für die Konstruktion professioneller Identität theoretisch einzuordnen.

Mesoebene: Organisationen und Verbände der Sozialen Arbeit

Auf der Mesoebene wird Professionalisierung im Zusammenspiel von Fachpersonen und den institutionellen Strukturen betrachtet, in denen sie tätig sind. Husi (2017, S. 91) beschreibt die Mesoebene als jenes Handlungsfeld, in dem Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die professionelles Handeln ermöglichen oder einschränken können. Es geht hier also um die institutionellen Strukturen, in denen professionelles Handeln stattfindet.

Seit den 1990er-Jahren stehen viele Einrichtungen unter zunehmendem wirtschaftlichem und politischem Druck (Schubert, 2005, S. 10). Durch den Einfluss von neoliberalen Denkweisen rücken Effizienz und Marktorientierung stärker in den Fokus. Dies hat zur Folge, dass sich auch Non-Profit-Organisationen zunehmend an Wettbewerbskriterien orientieren und Leistungen gegenüber Finanzierungsträgern nachweisen müssen (Lenz, 2009, S. 165–166). Diese Entwicklungen wirken sich auf die Strukturen sozialer Organisationen aus und bringen neue Anforderungen an deren Steuerung, Positionierung und fachliche Ausrichtung mit sich. Merchel (2010, S. 23–24) weist darauf hin, dass es dabei nicht nur um interne Organisationsfragen und Effizienzsteigerung geht, sondern auch um die fachliche und gesellschaftliche Verortung von Einrichtungen der Sozialen Arbeit.

Neben den Organisationen spielen auch Berufsverbände eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung professioneller Rahmenbedingungen (Husi, 2017, S. 81). Sie tragen durch die Entwicklung von Berufscodices, Weiterbildungsangeboten und berufspolitischer Interessenvertretung zur fachlichen Orientierung und zur Stärkung professionsbezogener Identität bei (AvenirSocial, n. d.). Auch Ausbildungsinstitutionen wie Hochschulen wirken als Akteur:innen der Mesoebene mit, indem sie professionsbezogenes Wissen vermitteln, Reflexionsfähigkeit fördern und den Diskurs um Standards und Werte der Sozialen Arbeit mitprägen.

Die Mesoebene schafft somit nicht nur organisationale Voraussetzungen für professionelles Handeln, sondern ist auch der Ort von Aushandlungsprozessen, in denen sich Sozialarbeitende im Spannungsfeld zwischen fachlichen Ansprüchen und strukturellen Vorgaben positionieren müssen. Ob und wie Professionalisierung gelingen kann, hängt dabei auch davon ab, wie die Fachpersonen mit institutionellen Rahmenbedingungen, Zielkonflikten und Rollenerwartungen umgehen (Lenz, 2009, S. 166). Diese Auseinandersetzungen machen deutlich, dass sich die Auswirkungen der mesostrukturellen Bedingungen nicht von der individuellen Ebene trennen lassen. Sozialarbeitende stehen in ihrer beruflichen Praxis vor der Herausforderung, widersprüchliche Erwartungen zu bewältigen, ihre berufliche Rolle zu reflektieren und professionelles Handeln unter sich wandelnden Bedingungen zu gestalten. Im folgenden Abschnitt wird deshalb die Mikroebene in den Blick genommen, auf der sich Professionalisierung im beruflichen Alltag vollzieht.

Mikroebene: Professionalisierung aus individueller Sicht

Professionalisierung zeigt sich hier im konkreten beruflichen Alltag in den Interaktionen mit Adressat:innen, in der Gestaltung von Beziehungen und in der Reflexion eigener Entscheidungen und Haltungen (Heiner, 2012, S. 619). Die persönliche Haltung, das Fachwissen und die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung prägen, wie professionelles Handeln ausgestaltet wird.

Wie Mieg (2016, S. 35–36) beschreibt, umfasst die individuelle Ebene der Professionalisierung zwei Aspekte. Auf der einen Seite handelt es sich um die Aneignung von fachspezifischen Kompetenzen, die je nach Berufsgruppe variieren und sich entsprechend auch zwischen den verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit unterscheiden können. Auf der anderen Seite ist die Aneignung von sogenannten Zusatzkompetenzen wie Kommunikations- oder Organisationsfähigkeit wichtig, die selbstverantwortliches Handeln ermöglichen. Diese Entwicklungen finden im Spannungsfeld zwischen institutionellen Anforderungen, fachlichen Orientierungen und individuellen Handlungsspielräumen statt und können die Konstruktion professioneller Identität beeinflussen. Diese Prozesse stehen in engem Zusammenhang mit den Herausforderungen in der Praxis. Heiner (2004, S. 28–29) weist darauf hin, dass Fachpersonen immer wieder mit grundlegenden Spannungsverhältnissen konfrontiert sind. Dazu zählen zum Beispiel der Widerspruch zwischen fachlichem Anspruch und administrativen Vorgaben sowie zwischen Ressourcen- und Defizitorientierung. Besonders deutlich zeigt sich dies im Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle, in dem Fachpersonen sowohl gesellschaftliche Normen vertreten als auch die Anliegen der Adressat:innen berücksichtigen müssen (Heiner, 2004, S. 166). Diese Auseinandersetzungen erfordern eine hohe Reflexionsfähigkeit, Fachwissen und die Bereitschaft, mit Ambivalenzen umzugehen. Gleichzeitig wirken sich auch strukturelle Rahmenbedingungen wie Zeitdruck und hoher Dokumentationsaufwand auf die Handlungsmöglichkeiten von Fachpersonen aus (Lenz, 2009, S. 165–166; Schubert, 2005, S. 10). Unter solchen Bedingungen kann es herausfordernd sein, eine professionelle Haltung aufrechtzuerhalten, handlungsfähig zu bleiben und zugleich das eigene Selbstverständnis weiterzuentwickeln.

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Professionalisierung in der Sozialen Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen stattfindet. Diese Ebenen wirken zusammen und schaffen die Voraussetzungen, unter denen sich professionelles Handeln entfaltet und unter denen sich Fachpersonen als Teil einer Profession verstehen. Um besser nachvollziehen zu können, welchen Einfluss diese Spannungsfelder und Herausforderungen auf die Konstruktion von professioneller Identität von Fachpersonen der

Sozialen Arbeit haben können, wird im folgenden Kapitel das Konzept der Identität in den Blick genommen.

2.2 Identitäten

Bereits in der antiken Philosophie wurde die Frage nach Identität gestellt (Koerrenz & Winkler, 2013, S. 178–182). In der Moderne prägten vor allem psychologische Perspektiven das Verständnis von Identität, welches auch die Forschung über lange Zeit dominierte. Erst später rückten sozialwissenschaftliche Perspektiven in den Vordergrund, die Identität als sozial konstruiertes und kontextabhängiges Geschehen begreifen. Der Begriff 'Identität' ist heute in den Sozialwissenschaften zentral, wird jedoch gleichzeitig sehr unterschiedlich verwendet (Ruttert, 2021, S. 58). Wie Straub (2018, S. 177) festhält, existiert keine allgemein anerkannte Definition. In der alltäglichen Sprache wird Identität oft mit Authentizität oder Übereinstimmung mit sich selbst gleichgesetzt und damit mit der Frage verbunden, wer man wirklich ist (Abels, 2017, S. 247–248).

Im wissenschaftlichen Diskurs wird Identität hingegen meist als reflexiver, dynamischer Prozess der Auseinandersetzung einer Person mit sich selbst und in Verbindung mit gesellschaftlichen Anforderungen beschrieben (Abels, 2017, S. 249–254; Keupp et al., 2008, S. 190; Straub, 2018, S. 175). Abels (2017) konkretisiert diesen Ansatz: «Die Frage lautet: 'Wer bin ich?' ... 'Wie bin ich geworden, was ich bin?', 'Wer will ich sein?', 'Was tue ich?' und 'Wie sehen mich die Anderen?' Identität ist die Antwort auf diese Fragen» (S. 249). Identität entsteht somit nicht ausschliesslich im Inneren einer Person, sondern wird in sozialen Beziehungen und konkreten Lebenssituationen aktiv mitgestaltet (Straub, 2018, S. 178). Identität ist entsprechend kein fester Zustand, sondern ein Prozess, der sich im Laufe des Lebens durch Erfahrungen, soziale Erwartungen und gesellschaftliche Veränderungen fortlaufend verändert. Für die Soziale Arbeit ist dieses Verständnis besonders wichtig, da Fachpersonen nicht nur mit sich selbst, sondern auch mit komplexen Situationen und widersprüchlichen Rollenerwartungen konfrontiert sind (Heiner, 2004, S. 28–29). Identität wird dabei zu einer aktiven Leistung, welche in sozialen Kontexten immer wieder hergestellt, angepasst und neu verhandelt werden muss (Keupp, 2018, S. 650).

Im Rahmen dieser Arbeit werden zwei theoretische Zugänge näher betrachtet, die unterschiedliche, aber sich ergänzende Perspektiven auf die Konstruktion von Identität unter Einbezug von gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen

ermöglichen. In Kapitel 2.2.1 wird das Konzept der Patchwork-Identität nach Keupp et al. (2008) vorgestellt. Dieses geht davon aus, dass Identität als eine Zusammensetzung von verschiedenen Teilaspekten zu verstehen ist, die sich im Laufe des Lebens verändern und zum Teil auch im Widerspruch zueinander stehen können. Berufliche Identität wird dabei als Teilidentität verstanden, die neben weiteren wie beispielsweise geschlechtlichen oder familiären Identitätsaspekten steht und situativ unterschiedlich gewichtet werden kann (Keupp et al., 2008, S. 111–114). Für die Soziale Arbeit ist dieses Modell besonders relevant, da die berufliche Praxis oft durch komplexe und zum Teil widersprüchliche Anforderungen geprägt ist (Dewe & Otto, 2012, S. 197–204; Oevermann, 2002, S. 26). Der Ansatz hilft zu verstehen, wie professionelle Identität im Spannungsfeld solcher Anforderungen entsteht und gestaltet wird.

Ergänzend dazu wird in Kapitel 2.2.2 die Identitätstheorie von Mead (1980) als Vertreter des symbolischen Interaktionismus herangezogen. Sie beschreibt Identitätsentwicklung als einen sozialen Prozess, der durch soziale Interaktion, Sprache und die Übernahme von Rollen geprägt ist. Auch dieser Zugang ist für die Soziale Arbeit besonders tragfähig, da professionelle Identität hier wesentlich im Austausch mit Adressat:innen, Kolleg:innen und Institutionen entsteht. Reflexive Prozesse der Selbstverortung und Rollenklärung im sozialen Austausch sind wichtige Pfeiler für die Identitätsentwicklung. Durch die Verbindung psychologischer und soziologischer Perspektiven bietet Meads Theorie zudem eine fundierte Grundlage für das Verständnis der wechselseitigen Beziehungen zwischen individuellem Handeln und gesellschaftlichem Kontext (Jörissen, 2010, S. 93).

Beide Ansätze begreifen Identität als einen fortlaufenden und kontextabhängigen Aushandlungsprozess. Während Keupp et al. (2008) den Schwerpunkt auf die subjektive Aneignung von unterschiedlichen Identitätsaspekten legen, betont Mead (1980) die Bedeutung sozialer Interaktionen und Rollenübernahmen. In Kombination ermöglichen sie eine differenzierte theoretische Grundlage für die spätere Auseinandersetzung mit der Frage, welche Faktoren die Entwicklung der professionellen Identität in der Sozialen Arbeit beeinflussen.

2.2.1 Patchwork-Identität nach Keupp et al.

Das Konzept der Patchwork-Identität beschreibt die Konstruktion von Identität in einer Gesellschaft, die durch Globalisierung und Individualisierung geprägt ist und in der traditionelle kulturelle Einbindungen an Verbindlichkeit verlieren (Keupp et al., 2008, S. 46–53). Statt eines in traditionellen Identitätskonzepten postulierten stabilen

Identitätskerns rückt die Vorstellung in den Vordergrund, dass Identität aus verschiedenen Teilaspekten (Patchwork) zusammengesetzt ist, die kontinuierlich neu verknüpft und ausgehandelt werden müssen (Keupp et al., 2008, S. 9–10). Diese Konstruktion erfordert ein hohes Mass an Reflexivität und eine aktive und oft kreative Auseinandersetzung mit biografischen Erfahrungen und der sozialen Umwelt.

Im Folgenden werden ausgewählte Grundannahmen des Konzepts von Keupp et al. (2008) vorgestellt. Bei der Identitätsentwicklung wird zwischen drei analytischen Ebenen unterschieden. Diese umfassen die Identitätsarbeit, die subjektive Konstruktion von Identität und die Syntheseleistungen.

Identitätsarbeit

Keupp et al. (2008, S. 190–191) beschreiben Identitätsarbeit als einen lebenslangen Prozess, in dem Individuen aktiv an der Gestaltung ihres Selbstbildes mitwirken. Diese Prozesse vollziehen sich in der alltäglichen Auseinandersetzung mit der sozialen Umwelt und erfordern die kontinuierliche Integration verschiedener, teilweise widersprüchlicher Erfahrungen und Identitätsanteile (Keupp et al., 2008, S. 9–10).

Eine zentrale Leistung innerhalb dieses Prozesses ist die Verknüpfungsarbeit. Dabei geht es darum, Erfahrungen aus Vergangenheit, Gegenwart und Zukunftsperspektiven miteinander in Bezug zu setzen, um daraus ein subjektiv stimmiges Selbstbild zu entwickeln (Keupp et al., 2008, S. 190–195). In diese Passungsarbeit fließen unterschiedliche Lebensbereiche wie Beruf, Familie oder Kultur ein. Neue Erfahrungen werden dabei mit bestehenden Deutungsmustern abgeglichen und können diese entweder bestätigen oder infrage stellen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Identitätsarbeit ist die Konfliktaushandlung. Identitätsarbeit umfasst immer auch die Auseinandersetzung mit Spannungen und Inkonsistenzen, beispielsweise dann, wenn Selbst- und Fremdbewertung nicht übereinstimmen (Keupp et al., 2008, S. 196–197). Dabei geht es nicht um die Auflösung aller Widersprüche, sondern um die Gestaltung eines subjektiv tragbaren Gleichgewichts. Entscheidend ist das individuelle Empfinden von Stimmigkeit.

Damit diese Aushandlungsprozesse gelingen können, kommt den verfügbaren und subjektiv wahrgenommenen Ressourcen eine zentrale Bedeutung zu (Keupp et al., 2008, S. 276–278). Ressourcen im Sinne von Ambiguitätstoleranz und sozialen Unterstützungsnetzwerken ermöglichen es, den Anforderungen der Identitätsarbeit aktiv zu begegnen. Entscheidend ist dabei nicht, welche Ressourcen objektiv verfügbar sind, sondern welche eine Person subjektiv als hilfreich wahrnimmt.

Identität schliesst zudem die Narrationsarbeit ein (Keupp et al., 2008, S. 207–208). Über persönliche Selbstnarrationen verknüpfen Individuen verschiedene Erfahrungen und Teilaspekte der Identität zu einem kohärenten Lebenszusammenhang. Diese Erzählungen ermöglichen es, Ambivalenzen auszuhalten und gleichzeitig eine Einheitlichkeit zu erleben. Damit wird Identität zu einem erzählerischen Prozess, in dem das Individuum sich selbst verortet, beschreibt und als handlungsfähig erlebt.

Subjektive Konstruktion von Identität

Diese Ebene fokussiert auf die Ergebnisse der zuvor beschriebenen Identitätsarbeit. Keupp et al. (2008, S. 217) unterscheiden vier Elemente: Teilidentitäten, Identitätsgefühl, Kernnarrationen und Handlungsfähigkeit. Diese stehen in Wechselwirkung zueinander und tragen dazu bei, ein subjektives Gefühl von innerer Stimmigkeit herzustellen.

Teilidentitäten entstehen aus den verschiedenen sozialen Kontexten, in denen ein Mensch im Verlauf seines Lebens eingebunden ist (Keupp et al., 2008, S. 218–219). Die daraus entstehenden Identitätsanteile können sich auf familiäre, politische, kulturelle oder berufliche Kontexte beziehen. Diese Identitätsanteile sind dabei weder widerspruchsfrei noch dauerhaft konsistent. Innerhalb einer Teilidentität können gegensätzliche Erfahrungen existieren, wenn beispielsweise das Umfeld eine Person anders einschätzt, als sie sich selbst wahrnimmt (Keupp et al., 2008, S. 219). In unterschiedlichen Lebensphasen treten einzelne Teilidentitäten verstärkt in den Vordergrund, können entstehen oder auch verschwinden (Keupp et al., 2008, S. 217–219). Die berufliche Identität wird als Beispiel für eine Teilidentität aufgeführt.

Aus der kontinuierlichen Integration dieser verschiedenen Erfahrungen kann sich ein Identitätsgefühl entwickeln (Keupp et al., 2008, S. 226). Dieses beschreibt das individuelle Empfinden von Stimmigkeit und Kontinuität im eigenen Lebenszusammenhang. Wie die Teilidentitäten selbst ist auch das Identitätsgefühl meist nur begrenzt bewusst zugänglich.

Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang den sogenannten Kernnarrationen zu (Keupp et al., 2008, S. 229). Sie strukturieren biografische Erfahrungen zu sinnhaften Erzählmustern und tragen dazu bei, dem eigenen Leben Sinnhaftigkeit zu verleihen. Innerhalb dieser erzählerischen Selbstdeutungen zeigt sich nicht nur, wie das Individuum sich selbst versteht, sondern auch, wie es von anderen gesehen werden möchte.

Über die Integration der Teilidentitäten, des Identitätsgefühls und der biografischen Kernnarrationen in ein stimmiges Selbstbild entwickelt sich ein Gefühl von Handlungsfähigkeit, welches die subjektiv empfundene Kompetenz beschreibt, das eigene Leben aktiv zu gestalten (Keupp et al., 2008, S. 236–242).

Die dargestellten Elemente der Identitätskonstruktion stehen in einem wechselseitigen Verhältnis zueinander und bilden das Fundament für das individuelle Selbstverständnis. Die folgende Abbildung 2 veranschaulicht diesen Prozess.

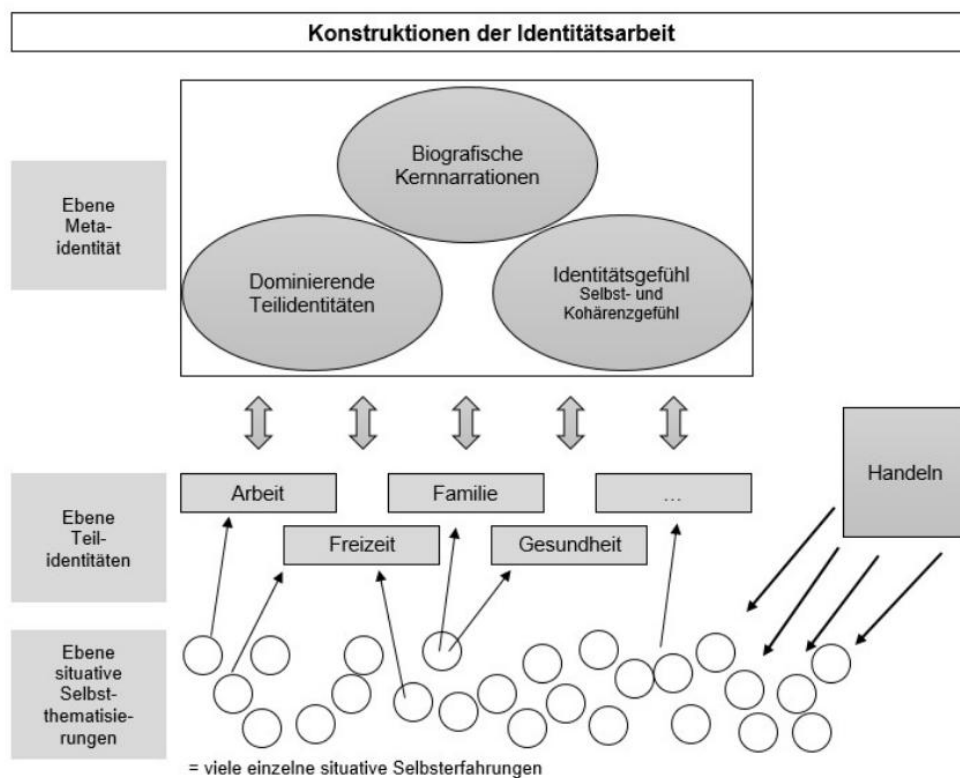


Abbildung 2. Konstruktion von Identität

Quelle: Keupp et al., 2008, S. 218

Syntheseleistungen

Identität entsteht nicht allein durch Aneignung biografischer Inhalte, sondern durch innere Integrationsleistungen, die es ermöglichen, Identität als stimmig und sozial anschlussfähig zu erleben (Keupp et al., 2008, S. 243). Dabei heben die Autor:innen drei zentrale Aspekte hervor: Kohärenz, Anerkennung und Authentizität. Kohärenz meint das subjektive Erleben von innerer Stimmigkeit und Sinnhaftigkeit im eigenen Lebenszusammenhang trotz widersprüchlicher Anforderungen (Keupp et al., 2008, S. 245–246). Dieses Gleichgewicht ist stets brüchig und muss im Spannungsfeld zwi-

schen inneren Vorstellungen und äusseren Erwartungen immer wieder neu hergestellt werden. Gelingt das nicht, kann dies zu Desorientierung und einem Gefühl der inneren Fragmentierung führen.

Ein weiterer bedeutender Aspekt der Syntheseleistungen ist die Anerkennung in Form von Aufmerksamkeit durch andere, positiver sozialer Rückmeldung und Selbstanerkennung (Keupp et al., 2008, S. 256). Sie ist notwendig, damit das Individuum sich als gesellschaftlich eingebunden und als wertvoll erlebt. Fehlt Anerkennung, kann dies zu Selbstzweifeln führen.

Schliesslich ist das Streben nach Authentizität eng mit diesen Dimensionen verwoben (Keupp et al., 2008, S. 263–264). Authentizität bezeichnet die Fähigkeit, widersprüchliche Erfahrungen und Identitätsanteile so miteinander zu integrieren, dass sie aus subjektiver Sicht als zusammengehörig erlebt werden. Sie bedeutet, ein Selbstbild zu entwerfen, das den eigenen Werten und Erfahrungen entspricht, auch wenn es nicht äusseren Erwartungen entspricht.

Die Theorie der Patchwork-Identität nach Keupp et al. (2008) beschreibt Identität als einen aktiven, reflexiven und kontextabhängigen Prozess. Diese Perspektive bietet eine fundierte Grundlage, um die Entwicklung professioneller Identität in komplexen Kontexten zu verstehen. Im folgenden Unterkapitel wird dazu ergänzend die Theorie von Mead (1980) herangezogen, um die soziale Dimension der Identitätskonstruktion weiter zu vertiefen.

2.2.2 Identitätstheorie nach Mead

Die Theorie von Georg Herbert Mead bietet eine zentrale Grundlage dafür, Identität nicht als innerpsychisches Konstrukt, sondern als sozialen Prozess zu begreifen. Im Zentrum seiner Überlegungen steht die Annahme, dass das Selbst erst im Austausch mit der sozialen Umwelt entstehen kann (Abels, 2017, S. 204; Mead, 1980, S. 187). Identität entsteht somit nicht isoliert, sondern im sozialen Austausch durch Interaktionen, Kommunikation und die Übernahme von Rollenerwartungen.

Wie Jörissen (2010, S. 91–92) betont, bringt die Übersetzung der wichtigen Begriffe aus Meads Theorie gewisse Schwierigkeiten mit sich. Um Bedeutungsverluste zu vermeiden, bleiben daher die Begriffe 'I' und 'Me' im englischen Original erhalten, während 'Self' mit 'Selbst' übersetzt wird. Der Begriff Identität wird dabei als Ergebnis der Entwicklung dieses Selbst verstanden.

Mead verbindet in seinem Ansatz psychologische und soziologische Perspektiven, indem er Identität als Ergebnis fortlaufender Aushandlungen zwischen inneren Bedürfnissen und äusseren Anforderungen versteht (Jörissen, 2010, S. 93). Eine zentrale Rolle kommt dabei der Sprache zu, da sie den Austausch von Bedeutungen ermöglicht, Selbstreflexion fördert und die Wahrnehmung der eigenen Person aus der Perspektive anderer erlaubt. Der Austausch signifikanter Symbole wie der Sprache gilt als Schlüssel für die Entwicklung des Selbst, das Mead als 'Self' bezeichnet (Abels, 2017, S. 205). Diese gemeinsamen Symbole ermöglichen es den Individuen, ihre Handlungen aufeinander abzustimmen und ein gemeinsames Verständnis der sozialen Realität zu entwickeln.

Ein weiteres zentrales Konzept bei Mead ist die Fähigkeit zur Rollenübernahme. Gemeint ist damit, sich in die Perspektive anderer hineinzusetzen und deren Sichtweise auf die eigene Handlung zu antizipieren (Abels, 2017, S. 206). Bereits Kinder übernehmen im Spiel ('play') unterschiedliche Rollen und erproben soziale Erwartungen (Mead, 1980, S. 200). In der darauffolgenden Phase des 'game' lernen sie, mehrere Perspektiven gleichzeitig zu koordinieren. Am Ende dieses Prozesses steht die Entwicklung des 'generalisierten Anderen', der für die Verinnerlichung gesellschaftlicher Perspektiven, Werte und Haltungen steht (Jörissen, 2010, S. 101). Er repräsentiert die Sichtweise der Gemeinschaft, anhand derer das Individuum sein eigenes Verhalten ausrichtet und beurteilt. Diese Fähigkeit ermöglicht es Individuen, sich selbst nicht nur in konkreten Situationen, sondern auch in Bezug auf die allgemeinen gesellschaftlichen Normen zu reflektieren.

Rollenübernahme und die Verinnerlichung des 'generalisierten Anderen' bilden damit eine wesentliche Grundlage für normgeleitetes Handeln, soziale Verantwortung und Selbstreflexion. Identität ist entsprechend auch ein Ergebnis aktiver Auseinandersetzungen mit sich selbst im sozialen Kontext. Auf diese Weise entsteht ein Selbstbild, das sich nicht nur auf konkrete Interaktionspartner:innen bezieht, sondern auf die Gesellschaft als Ganzes (Jörissen, 2010, S. 100). Dieses Selbstbild bezeichnet Mead (1980, S. 222) als das 'Selbst'. Das 'Selbst' bildet die reflexive Instanz des Individuums und damit das Selbstbewusstsein, das aus sozialen Interaktionen hervorgeht (Jörissen, 2010, S. 97). Es entsteht im Wechselspiel zwischen den zwei Komponenten des 'I' und des 'Me'. Das 'Me' steht für die verinnerlichten Perspektiven der Anderen und umfasst die internalisierten gesellschaftlichen Erwartungen, Normen und Rollen (Mead, 1980, S. 218–221). Es steht für die soziale Dimension des 'Selbst', die sich durch Erfahrungen in der Interaktion mit den 'generalisierten Anderen' herausbildet. Es bildet die Basis für Orientierung und Zugehörigkeit in sozialen Kontexten.

Das 'I' hingegen bezeichnet die spontane, kreative und nicht vollständig vorhersehbare Antwort des Individuums auf diese gesellschaftlichen Erwartungen. Das 'I' wird erst im Rückblick auf die eigene Handlung erfahrbar und nicht im Moment des Tuns selbst (Jörissen, 2010, S. 99). Das 'Selbst' entsteht durch das fortwährende Wechselspiel zwischen diesen beiden Polen. Das 'Me' stellt die strukturierende Seite dar, die Orientierung an sozialen Erwartungen ermöglicht, und das 'I' trägt als impulsgebende Kraft zur aktiven Gestaltung und Veränderung des Selbst bei. Diese Dynamik ist entscheidend für die Entwicklung einer stabilen, aber gleichzeitig wandelbaren Identität. In der folgenden Abbildung 3 ist dargestellt, wie das 'Selbst' durch den wechselseitigen Dialog zwischen dem 'I' und dem 'Me' entsteht.

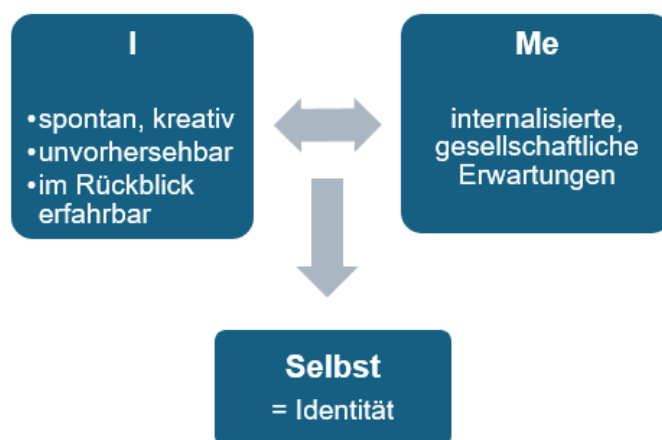


Abbildung 3. Zusammenspiel von 'I', 'Me' und 'Selbst'

Quelle: Eigene Darstellung (Jörissen, 2010, S. 99; Mead, 1980, S. 218-222)

Die Überlegungen von Mead (1980) sind für das Verständnis professioneller Identität bedeutsam, weil auch hier ein Spannungsverhältnis zwischen inneren Überzeugungen und äusseren Rückmeldungen bestehen kann. Fachpersonen der Sozialen Arbeit bewegen sich in komplexen Handlungsfeldern, in denen sie kontinuierlich mit unterschiedlichen Rollenbildern, institutionellen Anforderungen und gesellschaftlichen Normen konfrontiert sind (Lenz, 2009, S. 165–166). Die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren, Rollenerwartungen zu prüfen und die eigene Position auszuhandeln, ist zentral für die Entwicklung einer professionellen Identität.

Aufbauend auf diesen theoretischen Grundlagen befasst sich das folgende Kapitel mit dem Konzept der professionellen Identität in der Sozialen Arbeit. Es wird herausgearbeitet, was in diesem Kontext unter professioneller Identität verstanden wird,

welche Merkmale sie kennzeichnen und welche spezifischen Herausforderungen sich im Berufsfeld der Sozialen Arbeit ergeben.

2.3 Professionelle Identität in der Sozialen Arbeit

Die zuvor dargestellten theoretischen Perspektiven verdeutlichen, dass Identität als ein sozialer und reflexiver Prozess verstanden werden kann (Abels, 2017, S. 249–254; Keupp et al., 2008, S. 190; Straub, 2018, S. 175). Diese allgemeinen Überlegungen zur Professionalisierung und Identitätsentwicklung bilden den theoretischen Rahmen für die nachfolgende Auseinandersetzung mit der professionellen Identität in der Sozialen Arbeit. Im folgenden Abschnitt (Kapitel 2.3.1) wird ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand gegeben. Darauf aufbauend werden in Kapitel 2.3.2 zentrale Merkmale professioneller Identität in der Sozialen Arbeit herausgearbeitet.

2.3.1 Aktueller Forschungsstand zur professionellen Identität in der Sozialen Arbeit

Die Frage nach der professionellen Identität von Sozialarbeitenden ist für die Entwicklung der Profession ein zentrales Thema und daher Gegenstand zahlreicher empirischer und theoretischer Arbeiten (Arnold, 2011, S. 28). Dabei zeigt sich ein diffuses Bild. Während verschiedene Studien bestimmte Einflussfaktoren aufzeigen, bleibt bisher eine übergreifende, einheitliche Konzeption professioneller Identität aus (Ruttert, 2021, S. 50). Die Annahme des lebenslangen Entwicklungsprozesses findet jedoch breite Abstützung (Barretti, 2004; Harmsen, 2004, 2014; Webb, 2017). Die Forschungslage ist überwiegend qualitativ geprägt und entstammt hauptsächlich dem deutschsprachigen Raum, während internationale quantitative Studien bislang nur in begrenztem Umfang vorliegen. Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick über wichtige empirische Erkenntnisse. Wie bereits erwähnt, werden die Begrifflichkeiten des ‘professionellen Habitus’, der beruflichen Identität’ und der ‘professionellen Identität’ in der Literatur unterschiedlich und teilweise auch widersprüchlich verwendet. Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass die ausgewählten Studien trotz begrifflicher Unterschiede relevante Beiträge zum Verständnis professioneller Identitätsentwicklung leisten. An entsprechender Stelle wird jeweils der im Originaltext verwendete Begriff genutzt.

(Un-)Einheitlichkeit professioneller Identität

Mehrere Studien weisen darauf hin, dass sich bisher keine einheitliche Vorstellung professioneller Identität in der Sozialen Arbeit etabliert hat. In einer älteren Schweizer

Studie stellen Sommerfeld und Gall (1996) fest, dass bei Sozialarbeitenden in psychiatrischen Einrichtungen und Jugendämtern kaum ein kohärentes berufliches Identitätsgefühl beobachtbar ist. Harmsen (2004) geht davon aus, dass professionelle Identität «eine subjektive, handlungsorientierte, reflexive und flexible Konstruktionsleistung» (S. 322) ist, wobei der Autor ebenfalls die Rolle der Biografie betont. Jedoch lässt sich in seiner Studie ebenfalls kein eindeutiges Identitätsgefühl beobachten. Bourmer (2012, S. 430–431) plädiert dafür, sich vom Ideal einer homogenen beruflichen Identität zu verabschieden und stattdessen kontextabhängige Identitätsformen anzuerkennen. Ruttert (2021, S. 325) hingegen kommt in seiner Studie zum Schluss, dass die Bildung einer einheitlichen professionellen Identität möglich ist.

Biografische Einflüsse und Sozialisation

Ein wiederkehrendes Thema ist der Einfluss biografischer Erfahrungen auf die Entwicklung professioneller Identität. Schweppe (2002, S. 222–223) hebt hervor, dass die individuelle Biografie entscheidend dafür ist, wie Lernprozesse im Studium verlaufen und welche Wissensbestände aufgenommen werden. Oft wird das Studium in den bestehenden Lebensverlauf integriert, wodurch eine kritische Distanz zu eigenen biografischen Prägungen ausbleibt. Auch Müller-Hermann (2012, S. 247–249) betont die Bedeutung biografischer Sozialisation sowie früherer, bereits internalisierter Wertesysteme, die die Entscheidung für ein bestimmtes Handlungsfeld der Sozialen Arbeit mitbestimmen. Thole und Küster-Schapfl (1996, S. 217–219) zeigen anhand narrativer Interviews, dass biografische Bedeutungsmuster sowohl die Berufswahl als auch das professionelle Selbstverständnis prägen. Sie beschreiben das Studium als Phase biografischer Kontinuität oder Unsicherheit, dem jedoch nur begrenzt identitätsbildende Wirkung zukommt. Auch Daigler (2008, S. 238–242) argumentiert, dass biografisches Wissen und lebensgeschichtliche Ressourcen vor allem dort an Bedeutung gewinnen, wo institutionelle Strukturen wenig formalisiert sind. In solchen Kontexten wird berufliche Sozialisation eher als individuell erarbeitetes Handlungsmuster verstanden.

Bedeutung von Studium und Ausbildung

Unterschiedliche Studien diskutieren den Beitrag des Studiums zur Herausbildung professioneller Identität. Scherr (2002, S. 245) konstatiert, dass im beruflichen Alltag vor allem Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeiten als wichtig erlebt werden, während theoretisches Wissen oft als wenig praxisrelevant wahrgenommen wird. Auch Effinger (2005, S. 226–228) gelangt in seiner Untersuchung berufsbegleitender

Studiengänge zum Ergebnis, dass biografische Erfahrungen und praktische Berufstätigkeit eine wesentlich stärkere Rolle spielen als das Studium selbst. Busse und Ehlert (2013, S. 343) beschreiben, dass sich bereits etablierte Lern- und Handlungsmuster im Verlauf des Studiums kaum verändern. Ein anderes Bild zeichnet die Längsschnittstudie von Miller et al. (2021, S. 171–172), die die Identitätsentwicklung von Studierenden der Jugendarbeit untersucht. Die Autor:innen kommen zum Schluss, dass das Studium durchaus identitätsbildend sein kann. Voraussetzungen dafür sind Selbstwirksamkeitserfahrungen, das Bedürfnis nach Veränderung oder Stabilisierung der beruflichen Rolle sowie Motivation zur Weiterentwicklung.

Rolle von Praxis, Reflexion und Selbstwirksamkeit

Neben biografischen und ausbildungsbezogenen Faktoren gewinnen Praxiserfahrungen und Reflexionsprozesse an Bedeutung. Kubisch und Franz (2022, S. 434) analysieren die Professionalisierung in der Sozialen Arbeit aus praxeologisch-wissenssoziologischer Perspektive und betonen die zentrale Rolle von Reflexion für die Identitätsentwicklung. Ruttert (2021, S. 325–326) zeigt, dass durch praktische Erfahrungen und reflektierende Auseinandersetzung trotz bestehender Heterogenität eine klare professionelle Identität entstehen kann. Theoretisches Wissen ist dann hilfreich, wenn es erfolgreich in das berufliche Handeln integriert wird. Dies wird auch von Busse und Ehlert (2012) unter dem Begriff der «gekonnten Beruflichkeit» (S. 85) beschrieben. Weiter benennt Ruttert (2021, S. 326) Haltung, Fallverstehen und Beziehungsarbeit als zentrale Aspekte der Identitätskonstruktion und hebt die Bedeutung reflexiver Unterstützungsangebote wie Inter- und Supervision hervor.

Die Entwicklung professioneller Identität vollzieht sich demnach vor allem durch das praktische Tun. Ohling (2015, S. 286–289) bestätigt dies in ihrer Studie mit Sozialpädagog:innen, die eine Zusatzausbildung in Kinder- und Jugendtherapie absolvierten. Sie kommt zum Ergebnis, dass sich berufliche Identität über die Zeit hinweg stabilisieren kann.

Quantitative und internationale Studien

Während die Forschung zur professionellen Identität bisher vorwiegend qualitativ ausgerichtet ist, existieren auch einige quantitative Ansätze. Duan et al. (2021) entwickelten eine Skala zur Messung professioneller Identität bei chinesischen Sozialarbeitenden, die auf dem ‘Dynamic Systems Model of Role Identity’ basiert. Die 16 Items der Skala bilden vier Dimensionen ab: soziale Überzeugungen, Rollenwahrnehmung, Zielbewusstsein und Handlungswahrnehmung. Allerdings bleibt unklar, inwiefern die Skala auf andere kulturelle Kontexte übertragbar ist. Weitere Ergebnisse

deuten darauf hin, dass sich die professionelle Identität von Fachpersonen in Abhängigkeit von Geschlecht, Bildungsweg und beruflicher Zertifizierung unterscheidet (Duan et al., 2021, S. 653). In einer israelischen Studie untersuchen Ben Shlomo et al. (2014, S. 744) den Einfluss organisationaler, persönlicher und sozialer Ressourcen auf die professionelle Identität von Sozialarbeitenden. Sie kommen zum Schluss, dass vor allem die Zufriedenheit mit Supervision, das Kohärenzgefühl und persönliche Werte einen direkten Einfluss haben, während soziale Werte und Empathie eher im Zusammenspiel mit anderen Faktoren bedeutsam sind.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Entwicklung professioneller Identität in der Sozialen Arbeit weder linear verläuft noch primär durch formale Bildungsprozesse geprägt ist. Die vorliegenden Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass biografische Erfahrungen, individuelle Werte, berufliche Praxis, soziale Kontexte sowie Möglichkeiten zur Reflexion die Konstruktion professioneller Identität wesentlich beeinflussen. Dennoch bleibt die Studienlage heterogen und lässt noch kein konsistentes Bild einer professionellen Identität im Feld der Sozialen Arbeit erkennen.

2.3.2 Konzept der professionellen Identität in der Sozialen Arbeit

Professionelle Identität ist ein komplexes und vielschichtiges Konstrukt, das in der Sozialen Arbeit bisher nicht einheitlich definiert ist (z. B. Becker-Lenz, 2018; Bourmer, 2012; Liebsch, 2016). Trotz dieser Vielfalt wird professionelle Identität in der Fachliteratur als ein zentrales Element beruflicher Professionalität verstanden. Ziel dieses Unterkapitels ist es, aufbauend auf den theoretischen Überlegungen zur Professionalisierung (Kapitel 2.1) und zur Identitätsentwicklung (Kapitel 2.2) ein für die vorliegende Arbeit tragfähiges Konzept professioneller Identität in der Sozialen Arbeit zu entwickeln. Dabei werden theoretische Bezüge zusammengeführt und durch weitere relevante Literatur ergänzt. Diese begriffliche Grundlage ist notwendig, um die anschließende empirische Untersuchung und die Skalenkonstruktion im methodischen Teil (Kapitel 3.4) theoriegeleitet zu fundieren.

Professionelle Identität wird in dieser Arbeit als eine Teilidentität verstanden, die im Zusammenspiel mit weiteren personalen, sozialen und kulturellen Identitätsanteilen steht (Keupp et al., 2008, S. 111–114). Identität ist dabei kein festes Konstrukt, sondern ein fortlaufender, reflektiver, wenngleich meist unbewusster Prozess, der durch biografische Erfahrungen, soziale Beziehungen und institutionelle Anforderungen geprägt ist (Abels, 2017, S. 245–249; Keupp, 2018, S. 650; Straub, 2018, S. 175). Auch Mead (1980, S. 187) betont, dass sich Identität im sozialen Austausch formt, wobei

Rollenübernahme und Selbstreflexion wichtige Mechanismen darstellen. Daraus ergibt sich, dass professionelle Identität als ein sozial eingebetteter und kontextabhängiger Aushandlungsprozess zu verstehen ist.

Für Fachpersonen in der Sozialen Arbeit bedeutet dies, dass sie ihr berufliches Selbstbild fortlaufend im Spannungsfeld zwischen eigenen Überzeugungen, gesellschaftlichen Erwartungen und organisationalen Rahmenbedingungen entwickelt. Dies umfasst unter anderem die Positionierung in Spannungsfeldern wie Hilfe und Kontrolle, Nähe und Distanz sowie individueller Autonomie und institutioneller Vorgabe (Husi, 2017, S. 91; Lenz, 2009, S. 165–166; Spitzer, 2011, S. 91). Professionelle Identität ist somit nicht rein subjektiv zu begreifen, sondern bildet sich in der Auseinandersetzung mit strukturellen Gegebenheiten und sozialen Interaktionen heraus.

Die Entwicklung professioneller Identität ist ein kontextgebundener Prozess, der von mehreren Ebenen beeinflusst wird. Wie in Kapitel 2.1.3 dargestellt, lassen sich dabei drei Ebenen unterscheiden. Die Makroebene umfasst gesellschaftliche Diskurse, politische Rahmungen und normative Erwartungen an die Soziale Arbeit (Dewe & Otto, 2012, S. 204; Mieg, 2016, S. 30; Napoles, 2024, S. 14). Sie beeinflusst das Selbstbild und damit auch die möglichen Selbstverständnisse von Fachpersonen. Auf der Mesoebene werden Identitätsangebote und Rollenerwartungen in Organisationen verhandelt (Husi, 2017, S. 91; Merchel, 2010, S. 23–24). Organisationen prägen professionelles Selbstverständnis, indem sie bestimmte Identitätsangebote ermöglichen oder einschränken. Zudem spielen hier auch Berufsverbände wie AvenirSocial (2025) eine Rolle, der mit dem Berufskodex ethische und normative Orientierung bietet. Auf der Mikroebene steht die individuelle Aneignung beruflicher Haltungen und Kompetenzen im Vordergrund. In Anlehnung an Mieg (2016, S. 35–36) wird dies als individuelle Professionalisierung verstanden.

Die bisherige Forschung zeigt, dass eine einheitliche Definition von professioneller Identität in der Sozialen Arbeit kaum möglich ist (z. B. Becker-Lenz, 2018; Bourmer, 2012; Liebsch, 2016; Duan et al., 2021). Dennoch erscheint es sinnvoll, ein tätigkeitsfeldübergreifendes Verständnis zu formulieren, das wichtige gemeinsame Merkmale betont (Ruttert, 2021, S. 325). Die hier vorgeschlagene Konzeption orientiert sich an der Studie von Duan et al. (2021, S. 657), in der vier Dimensionen der professionellen Identität bei Sozialarbeitenden identifiziert wurden: soziale Überzeugungen, Rollenwahrnehmung, Zielbewusstsein und Handlungswahrnehmung. Dieses Modell liefert eine strukturierte und empirisch fundierte Grundlage zur Erfassung professioneller Identität, bleibt jedoch in einigen Aspekten kritisch zu betrachten. Die

Dimension 'soziale Überzeugungen' zum Beispiel verweist auf gesellschaftlich verankerte Überzeugungen zur Sozialen Arbeit, spiegelt dabei auf Itemebene jedoch vor allem den chinesischen Kontext wider. Die vorliegende Arbeit greift zentrale Elemente dieses Ansatzes auf, erweitert diese jedoch um theoretische Überlegungen aus dem deutschsprachigen Diskurs. Dieses begreift professionelle Identität nicht als festes Merkmal, sondern als dynamisches Konstrukt, das sich in der Auseinandersetzung mit beruflichen Anforderungen, institutionellen Rahmenbedingungen und eigenen Überzeugungen fortlaufend entwickelt. Daraus ergibt sich ein dreidimensionales Modell professioneller Identität, das die Dimensionen berufliche Rolle, Kompetenzen und Wertorientierung umfasst.

Die erste Dimension umfasst die berufliche Rolle. Sie beschreibt die Selbstverortung innerhalb der Profession und bezieht sich auf die Frage, welche Aufgaben, Zuständigkeiten und Rollenerwartungen Fachpersonen sich selbst zuschreiben und von aussen zugeschrieben bekommen (Gildemeister, 1983, S. 115–123). In Anlehnung an Mead (1980) ist die Rolle dabei als Resultat sozialer Interaktion zu betrachten und wird durch Reflexion und Aushandlung fortlaufend hergestellt. In der Praxis bedeutet dies, mit widersprüchlichen Erwartungen und Ambivalenzen umgehen zu müssen (Lenz, 2009, S. 166). Klüsche (1994, S. 94) betont, dass dies mit Rollenunsicherheiten einhergehen kann. Professionelle Identität beinhaltet in diesem Zusammenhang auch die Entwicklung eines subjektiven Sicherheitsgefühls in der beruflichen Rolle, was zum Vertrauen in die eigene professionelle Handlungsfähigkeit beiträgt (Keupp et al., 2008, S. 236–242). Die Studie von Duan et al. (2021, S. 657) identifiziert mit 'Rollenwahrnehmung' eine vergleichbare Dimension. Diese erfasst kognitive und emotionale Einschätzungen zur eigenen beruflichen Rolle. Während das dortige Verständnis normativ orientiert ist, betont das hier vorgeschlagene Modell stärker die Wahrnehmung von Unsicherheiten in der beruflichen Rolle und die Entwicklung von Rollenkohärenz.

Die zweite Dimension bezieht sich auf die Aneignung und die Weiterentwicklung von Kompetenzen. Diese werden im Laufe der Ausbildung, durch berufliche Erfahrung und durch Austausch mit Kolleg:innen und Weiterbildung erworben (Mieg, 2016, S. 35–36). Vor allem reflexive Kompetenzen sind in komplexen und mehrdeutigen Handlungssituationen wichtig, da sie es Fachpersonen ermöglichen, ihr eigenes Handeln kritisch zu hinterfragen, weiterzuentwickeln und an wechselnde Kontexte anzupassen (z. B. Oevermann, 2002, S. 26; Dewe & Otto, 2012, S. 204; Heiner, 2004, S. 20). Mit der Dimension 'Handlungswahrnehmung' greifen Duan et al. (2021, S. 657) ein vergleichbares Konstrukt auf, das auf die Wahrnehmung eigener Handlungsmöglichkeiten im professionellen Kontext zielt. Der Fokus liegt dabei auf der

kognitiven Einschätzung konkreter Handlungsoptionen. Das hier gewählte Verständnis von Kompetenz rückt die konkrete Handlungsebene und das professionelle Urteilen mehr in den Vordergrund.

Die dritte Dimension bildet die Werteorientierung. Sie umfasst die normativen Grundlagen, auf denen das professionelle Handeln von Fachpersonen der Sozialen Arbeit basiert. Dazu zählen unter anderem Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit, Menschenwürde und Teilhabe, wie sie im Berufscodex von AvenirSocial (2025) verankert sind. In der Fachliteratur wird eine reflektierte Haltung zu solchen Werten als Ausdruck, aber auch als Voraussetzung professioneller Identität verstanden (Harmsen, 2014, S. 325). Auch Duan et al. (2021, S. 657) greifen mit der Dimension 'Zielbewusstsein' ein entsprechendes Element auf, das auf die Zielorientierung und Motivation im beruflichen Handeln fokussiert. Dieses Verständnis bleibt jedoch zu eng gefasst. Die Ausrichtung und Ziele erklärt nicht zwangsläufig die ethische Fundierung des professionellen Selbstverständnisses. Die hier gewählte Dimension der Werteorientierung betont die Auseinandersetzung mit beruflichen Werten, die im Alltag der Sozialen Arbeit immer wieder verhandelt werden müssen.

Ausgehend von den dargestellten theoretischen Überlegungen wird professionelle Identität in der vorliegenden Arbeit wie folgt definiert: Professionelle Identität in der Sozialen Arbeit bezeichnet das reflexive Selbstverständnis von Fachpersonen über ihre berufliche Rolle, ihre fachlichen Kompetenzen und ihre Werteorientierung. Sie entsteht im Spannungsfeld zwischen individuellem Erleben, organisationalen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Erwartungen und wird in einem aktiven Aushandlungsprozess kontinuierlich weiterentwickelt.

Die theoretischen Grundlagen zur professionellen Identität sowie der aktuelle Forschungsstand bilden die Basis für die Entwicklung der folgenden Hypothesen. In Kapitel 2.4 werden zentrale Annahmen formuliert, die untersuchen, welche Einflussfaktoren die Ausprägung professioneller Identität bei Sozialarbeitenden beeinflussen.

2.4 Hypothesenherleitung

Ausgehend von den zuvor dargelegten theoretischen Überlegungen und empirischen Befunden werden im Folgenden neun Hypothesen formuliert. Unter professioneller Identität wird dabei das dreidimensionale Konstrukt verstanden, das sich aus den Aspekten berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung zusammensetzt.

Hypothese 1

Verschiedene Autor:innen weisen darauf hin, dass es in der Sozialen Arbeit keine einheitliche professionelle Identität zu geben scheint (Bourmer, 2012, S. 430–431; Dollinger, 2011, S. 225; Karges & Lehner, 2005, S. 450). Professionelle Identität wird als Teilidentität verstanden, die stark durch institutionelle und inhaltliche Rahmenbedingungen des jeweiligen Handlungsfeldes geprägt ist (Dewe & Otto, 2012, S. 197–198; Keupp et al., 2008, S. 111–114). Da sich das professionelle Handeln je nach Kontext unterscheidet, erscheint eine feldspezifische Ausprägung der professionellen Identität plausibel. Zudem ist die Soziale Arbeit in der Schweiz historisch in unterschiedliche Handlungsfelder ausdifferenziert, die jeweils eigene Anforderungen mit sich bringen (Gredig & Goldberg, 2012, S. 403; Schenker, 2022, S. 74–75; Wettstein, 2010, S. 34). Vor diesem Hintergrund wird folgende Hypothese formuliert:

H1: Zwischen den drei Handlungsfeldern der Sozialarbeit, der Sozialpädagogik und der Soziokulturellen Animation besteht ein Unterschied in der Ausprägung der professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.

Hypothese 2

Die Herstellung von Lebenskohärenz gilt als zentrales Ziel und zugleich als Ressource gelingender Identitätsarbeit (Keupp et al., 2008, S. 245–246). Kohärenz meint dabei nicht ein stabiles oder widerspruchsfreies Selbstbild, sondern das subjektive Erleben eines stimmigen Verhältnisses zwischen den verschiedenen Teilaspekten der eigenen Identität. Gerade in modernen Gesellschaften, in denen traditionelle Rollenvorgaben an Bedeutung verlieren, ist das Gefühl von Kohärenz eng mit der Fähigkeit verbunden, widersprüchliche Anforderungen und biografische Brüche sinnvoll zu integrieren. Gelingt das nicht, kann dies zu Desorientierung und dem Gefühl einer inneren Zerrissenheit führen. Auch Mead (1980, S. 218–222) beschreibt die Identitätsentwicklung als einen dynamischen Aushandlungsprozess zwischen subjektiven Impulsen und gesellschaftlichen Erwartungen. Ein Gleichgewicht zwischen diesen beiden Polen trägt zur Entwicklung eines stabilen Selbstbildes bei. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass das individuelle Kohärenzgefühl einen positiven Einfluss auf die professionelle Identität als Teilidentität hat. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

H2: Ein stärker ausgeprägtes Kohärenzgefühl korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.

Hypothese 3

Keupp et al. (2008, S. 276–278) beschreiben Ambiguitätstoleranz als eine wichtige Fähigkeit im Rahmen von gelingender Identitätsarbeit. Gemeint ist damit die Kompetenz, Widersprüche, Unklarheiten und Unsicherheiten nicht nur auszuhalten, sondern aktiv in den Identitätsprozess zu integrieren. Anstatt ein stabiles, widerspruchsfreies Selbstbild anzustreben, wird Identität als ein dynamischer Spannungszustand verstanden, der durch Auseinandersetzung mit konflikthafter Anforderungen aufrechterhalten wird.

In der Sozialen Arbeit ist Ambiguität ein grundlegendes Element professionellen Handelns, da Fachpersonen sich oft in Unsicherheitssituationen bewegen (Lenz, 2009, S. 166). Eine höhere Ambiguitätstoleranz erleichtert es entsprechend, berufliche Anforderungen nicht als widersprüchliche Belastungen, sondern als integrierbare Bestandteile der eigenen Identität zu erleben. Keupp et al. (2008, S. 274) betonen, dass nicht die Auflösung, sondern der konstruktive Umgang mit innerer und äußerer Spannung als Zeichen gelungener Identitätsarbeit gilt. Aus dieser theoretischen Perspektive heraus lässt sich annehmen, dass Personen mit höherer Ambiguitätstoleranz eher in der Lage sind, ein konsistentes professionelles Selbstverständnis zu entwickeln. Die dritte Hypothese lautet daher:

H3: Eine höhere Ambiguitätstoleranz korreliert positiv mit der Entwicklung einer stärker ausgeprägten professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.

Hypothese 4

Die Fähigkeit zur Selbstreflexion wird sowohl in der Identitätstheorie von Mead (1980) als auch im Konzept der Patchwork-Identität nach Keupp et al. (2008) als wichtige Voraussetzung für die Entwicklung von Identität beschrieben. Bezogen auf die professionelle Identität von Sozialarbeitenden ist damit die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln, der beruflichen Rolle und den sozialen Rückmeldungen gemeint, die in Interaktionen erlebt und interpretiert werden (Spitzer, 2011, S. 258–259). Auch aus professions- und professionalitätstheoretischer Sicht ist die Reflexionsfähigkeit eine grundlegende Bedingung für professionelles Handeln (Dewe & Otto, 2012, S. 204; Heiner, 2004, S. 20; Oevermann, 2002, S. 26). Dies untermauern auch empirische Befunde, die belegen, dass Reflexionsprozesse in der Praxis einen förderlichen Einfluss auf die Ausbildung einer stabilen professionellen Identität haben (Harmsen, 2004, S. 322; Kubisch & Franz, 2022, S. 434; Ruttert, 2021, S. 325–326). Auf dieser Grundlage wird folgende Hypothese formuliert:

H4: Eine höhere Selbstreflexionskompetenz korreliert positiv mit einer stärker ausgeprägten professionellen Identität.

Hypothese 5:

Supervision ist ein verbreitetes Instrument in der Sozialen Arbeit, das Fallbearbeitung und Qualitätssicherung ermöglicht, aber auch die Reflexion beruflicher Rollen und Handlungen (Siller, 2022, S. 10). Im Anschluss an Meads Theorie lässt sich argumentieren, dass Identität im sozialen Austausch vor allem durch sprachlich vermittelte Prozesse und Perspektivübernahme entsteht (Abels, 2017, S. 205). Supervisionen bieten hierfür eine Möglichkeit, das eigene professionelle Handeln zu thematisieren und durch Feedback neue Sichtweisen auf sich selbst zu entwickeln. Auch Harmsen (2014, S. 15) betont, dass berufliche Erfahrungen erst durch Reflexion in Identitätsbildungsprozesse überführt werden können. Regelmässige Supervision kann somit als förderlicher Kontext für Identitätsarbeit verstanden werden. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

H5: Eine höhere Häufigkeit von Supervision korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.

Hypothese 6

Nicht nur die Teilnahme an Supervision und deren Häufigkeit, sondern auch die wahrgenommene Qualität von Supervision spielt eine Rolle für deren identitätsfördernden Effekt. In einer quantitativen Studie identifizieren Ben Shlomo et al. (2014, S. 744) die Zufriedenheit mit der Supervision als signifikanten Prädiktor für die Entwicklung professioneller Identität bei Sozialarbeitenden. Eine als zufriedenstellend erlebte Supervision bietet Raum für Reflexion und fördert die Verarbeitung widersprüchlicher Erwartungen. Damit unterstützt sie zentrale Prozesse der Identitätsarbeit, wie sie bei Keupp et al. (2008) und Mead (1980) beschrieben werden. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

H6: Eine höhere Zufriedenheit mit der Supervision korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.

Hypothese 7

Nach Mead (1980, S. 113) ist die Fähigkeit zur Rollenübernahme für die Entwicklung von Identität sehr wichtig. Durch das Einnehmen unterschiedlicher Perspektiven (z.

B. als Adressat:in oder als Kolleg:in oder Institution) entstehen vielfältige Gelegenheiten zur Reflexion und zur Entwicklung eines konsistenten Selbstbildes im sozialen Kontext. Diese Fähigkeit ist besonders im professionellen Kontext bedeutend, da Fachpersonen der Sozialen Arbeit mit komplexen Rollenerwartungen konfrontiert sind, die sich je nach Perspektive unterscheiden können, zum Beispiel zwischen Erwartungen von Adressat:innen einerseits und denen der Organisation andererseits (Lenz, 2009, S. 166). Eine aktive und bewusste Perspektivenübernahme kann somit zur Festigung der professionellen Identität beitragen. Die siebte Hypothese lautet daher wie folgt:

H7: Eine häufigere Übernahme von Rollenperspektiven im Beruf korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.

Hypothese 8

Professionelle Identität ist kein einmal etabliertes Konstrukt, sondern entwickelt sich im Laufe des Berufslebens fortlaufend weiter (Barretti, 2004; Harmsen, 2004, 2014; Webb, 2017). Reflektierte Erfahrungen im Berufsalltag tragen wesentlich zur Stabilisierung professioneller Selbstbilder bei (Effinger, 2005, S. 226–227; Heiner, 2004, S. 28–29; Ohling, 2015, S. 286–289; Ruttert, 2021, S. 325). Nach Harmsen (2014, S. 15) hat die Praxiserfahrung von allen Faktoren den stärksten Einfluss auf die professionelle Identität. Auch internationale Studien zeigen, dass mit zunehmender Berufserfahrung eine gefestigtere professionelle Identität besteht. So konnten Duan et al. (2021, S. 653) einen positiven Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Ausprägung der professionellen Identität feststellen. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

H8: Mit zunehmender Berufserfahrung steigt die Ausprägung der professionellen Identität.

Hypothese 9

Die Konstruktion professioneller Identität erfolgt nicht losgelöst von historisch gewachsenen Geschlechterverhältnissen. Die Soziale Arbeit war von Beginn an eng mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen verbunden (Gredig & Goldberg, 2012, S. 406). Während Frauen vorwiegend in der direkten Arbeit mit Adressat:innen tätig

waren, nahmen Männer eher administrative oder leitende Funktionen ein. Diese historisch bedingte Strukturierung wirkt bis heute nach und beeinflusst Rollenzuschreibungen und berufliche Selbstbilder in der Sozialen Arbeit.

Auch in der Studie von Duan et al. (2021, S. 654) zeigt sich, dass sich die Ausprägung professioneller Identität zwischen den Geschlechtern unterscheiden kann. Die neunte Hypothese lautet daher wie folgt:

H9: Die Ausprägung der professionellen Identität unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern.

Die theoretischen Überlegungen und Hypothesen zur professionellen Identität bilden die Grundlage für das folgende methodische Vorgehen. Kapitel 3 beschreibt das Forschungsdesign, die Stichprobe, das Erhebungsinstrument sowie die Operationalisierung der zentralen Konzepte zur Prüfung der Hypothesen.

3. Methodisches Vorgehen

Nach der theoretischen Herleitung und Hypothesenformulierung in Kapitel 2 wird in diesem Kapitel das methodische Vorgehen der empirischen Untersuchung erläutert. Der Fokus liegt auf einer quantitativen Analyse, da bisher nur wenige Studien zur professionellen Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit auf quantitativen Daten basieren und diese überwiegend aus dem internationalen Kontext stammen (Ben Shlomo et al., 2014; Duan et al., 2021). Qualitative Forschungsarbeiten haben hingegen bereits vielfältige Einflussfaktoren identifiziert, von denen ausgewählte Aspekte in dieser Arbeit quantitativ überprüft werden (Becker-Lenz & Müller, 2009; Effinger, 2005; Harmsen, 2004, 2014; Miller et al., 2021; Thole & Küster-Schapfl, 1996).

Das Kapitel gliedert sich in die Darstellung des Forschungsdesigns, die Beschreibung der Stichprobe und des Feldzugangs, das eingesetzte Erhebungsinstrument und die Operationalisierung der Hypothesen. Abschliessend wird das Vorgehen bei der Datenaufbereitung, Skalenbildung und statistischen Auswertung dargestellt.

Im Rahmen der Erstellung dieser Masterarbeit wurde zudem ein KI-gestütztes Sprachmodell (ChatGPT, GPT-4) punktuell zur methodischen Unterstützung eingesetzt. Die Nutzung bezog sich vor allem auf die Strukturierung komplexer Textabschnitte, die Entwicklung erster Formulierungsideen und die Erstellung und Überprüfung von R-Codes im Analyseprozess. Die jeweiligen Vorschläge wurden kritisch geprüft, eigenständig angepasst oder verworfen. Es wurden keine Inhalte ohne inhaltliche Kontrolle übernommen. Eine weiterführende Reflexion zur Verwendung erfolgt in Kapitel 5.4.

3.1 Forschungsdesign

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um ein quantitatives Querschnittsdesign, bei dem zu einem festen Zeitpunkt eine einmalige Erhebung stattfindet (Döring, 2023, S. 212). Ziel davon ist, eine «aktuelle Bestandsaufnahme innerhalb einer Population» (Stein, 2019, S. 132) vorzunehmen. Querschnittsstudien ermöglichen die Erhebung von interindividuellen Unterschieden und gelten als methodisch ökonomisch (Richter, Paier & Reiger, 2021, S. 86).

Die vorliegende Untersuchung verfolgt ein explanatives Erkenntnisinteresse. Im Zentrum steht die Überprüfung theorie- und empiriegeleiteter Hypothesen zur professionellen Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit. Ein solches Vorgehen ist besonders dort angemessen, wo bereits theoretische Vorannahmen und empirische Hinweise bestehen, die durch grössere Stichproben überprüft werden sollen (Döring, 2023, S. 194). Angesichts der bisher überwiegend qualitativen Forschung in diesem Themenfeld bietet ein hypothesentestendes Design die Möglichkeit, spezifische Einflussfaktoren zu quantifizieren und zu überprüfen.

Vor diesem Hintergrund ist die Studie im quantitativen Paradigma verortet, das seine Wurzeln in den Naturwissenschaften hat (Döring, 2023, S. 186). Es zeichnet sich durch die Messung von Variablen, die Verwendung von standardisierten Erhebungsinstrumenten und die statistische Auswertung numerischer Daten aus. Zudem orientiert es sich an den Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität, auf welche später noch eingegangen wird (Kapitel 3.4.4).

Im Sinne einer methodologischen Einordnung handelt es sich um ein nicht-experimentelles Design, da keine Manipulation der unabhängigen Variablen erfolgt (Döring, 2023, S. 196). Stattdessen werden Gruppen anhand vorgefundener Merkmalsausprägungen miteinander verglichen. Solche Ex-post-facto-Designs sind mit einer begrenzten internen Validität verbunden, da kausale Aussagen nicht möglich sind und der Einfluss von Drittvariablen nicht vollständig ausgeschlossen werden kann (Döring, 2023, S. 203–206; Richter et al., 2021, S. 87–89; Stein, 2019, S. 132). Eine ausführlichere Reflexion dieser Limitationen erfolgt in Kapitel 5.4.

Im folgenden Unterkapitel wird das methodische Vorgehen weiter konkretisiert, indem die Zielpopulation, der Zugang zum Feld, der Ablauf der Datenerhebung und die Zusammensetzung der Stichprobe detailliert beschrieben werden.

3.2 Stichprobe

Zielpopulation und regionale Eingrenzung

Die Zielpopulation dieser Studie umfasst Fachpersonen der Sozialen Arbeit in der Schweiz. Die Eingrenzung erfolgte sowohl aus erkenntnisgeleiteten als auch aus pragmatischen Gründen. So empfiehlt Döring (2023), bei der Festlegung einer Zielpopulation «einfache manifeste Merkmale zu verwenden, die leicht operationalisierbar sind» (S. 294). Daher wurde eine Teilerhebung in Form einer Stichprobenunter-

suchung durchgeführt, die ursprünglich auf den Kanton Zürich als Untersuchungsraum ausgerichtet war. Dieser zählt zu den bevölkerungsreichsten und wirtschaftlich bedeutendsten Kantonen der Schweiz (Volkswirtschaftsdirektion Amt für Wirtschaft, 2025). Innerhalb des Kantons bietet vor allem die Stadt Zürich aufgrund ihrer Grösse und der institutionellen Dichte ein vielfältiges und relevantes Forschungsfeld (Stadt Zürich, 2025). Die tatsächliche Datenerhebung erfolgte schliesslich in drei Institutionen mit Sitz in der Stadt Zürich, die exemplarisch für die drei klassischen Handlungsfelder der Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturellen Animation stehen. Diese Auswahl basiert auf der theoretisch begründeten Annahme, dass sich die Ausprägung von professioneller Identität je nach Handlungsfeld unterscheiden kann (siehe Kapitel 2.4, Hypothese 1). Entsprechend beschränkt sich der Untersuchungsraum auf das Stadtgebiet Zürich.

Rekrutierung und Zugang zu Institutionen

Die Rekrutierung der Teilnehmenden erfolgte gezielt über drei grosse soziale Institutionen in der Stadt Zürich, die exemplarisch für die drei genannten Handlungsfelder stehen:

- Soziale Dienste (SOD) der Stadt Zürich für das Feld der Sozialarbeit,
- Zürcher Gemeinschaftszentren (GZ) für die Soziokulturelle Animation,
- Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime (zjk) für das sozialpädagogische Tätigkeitsfeld.

Der Zugang zu den Einrichtungen wurde über die jeweiligen Kommunikationsabteilungen oder Leitungspersonen organisiert. Die Online-Umfrage wurde je nach Einrichtung über das Intranet, interne Newsletter oder via E-Mail durch die Standortleitungen verbreitet. Insgesamt konnten auf diesem Weg rund 1400 potenzielle Teilnehmende erreicht werden. Eine informelle Weiterleitung des Links kann dabei nicht ausgeschlossen werden. Um dennoch eine klare Eingrenzung der Stichprobe sicherzustellen, wurde in der Umfrage die berufliche Qualifikation in Form des höchsten Bildungsabschlusses erfasst. Datensätze von Personen ohne Ausbildungsabschluss im Bereich der Sozialen Arbeit konnten so von der Analyse ausgeschlossen werden.

Dieses Vorgehen entspricht einer aktiven, nicht-zufälligen Stichprobenziehung im Sinne einer Gelegenheitsstichprobe (Döring, 2023, S. 306–307; Stein, 2019, S. 136–139). Dieses Verfahren ermöglicht einen niederschweligen Zugang zur Zielgruppe, ist jedoch mit methodischen Einschränkungen verbunden. Da keine Zufallsauswahl vorliegt, ist die Repräsentativität begrenzt.

Erhebungszeitraum und Rücklauf

Die Online-Umfrage war im Zeitraum von Ende Februar bis Ende März 2025 aktiv. Insgesamt starteten 257 Personen den Fragebogen, davon schlossen 102 die Befragung vollständig ab. Nach Prüfung auf Vollständigkeit und Relevanz wurden 79 Datensätze für die Analyse berücksichtigt. Die Beendigungsquote lag bei 39.69 % und die durchschnittliche Bearbeitungszeit betrug 15 Minuten und 33 Sekunden. Die höchste Abbruchrate wurde auf der Startseite ('Willkommen') verzeichnet ($n = 115$). Wie sowohl Thielsch und Weltzin (2012, S. 118) als auch Döring (2023, S. 410) hervorheben, sind hohe Abbruchraten zu Beginn von Online-Erhebungen nicht ungewöhnlich, da die motivierende Wirkung durch persönliche Ansprache fehlt. In den ersten Tagen der Erhebung kam es zudem zu systembedingten Ausfällen der Plattform Unipark, wodurch der Fragebogen teilweise nicht abrufbar war. Diese technischen Schwierigkeiten könnten die Teilnahme zusätzlich erschwert haben. Die zentralen Eckdaten der Erhebung sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

Tabelle 1. Eckdaten der Erhebung

Regionale Eingrenzung	Stadt Zürich
Tätigkeitsfelder	Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation, Sozialpädagogik
Stichprobenart	Gelegenheitsstichprobe
Zeitraum der Umfrage	Ende Februar – Ende März 2025
Anzahl gestarteter Fragebögen	257
Anzahl beendeter Fragebögen	102
Anzahl berücksichtigter Datensätze	79
Beendigungsquote	39.69 %
Mittlere Bearbeitungszeit	15:33 Minuten
Häufigste Abbruchseite	Startseite ('Willkommen') $n = 115$

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Beschreibung der Stichprobe

Nach Bereinigung der Datensätze umfasst die Stichprobe insgesamt $n = 79$ gültige Fälle. Im Folgenden werden zentrale Merkmale der Teilnehmenden dargestellt.

- Geschlechtsidentität³: Die Mehrheit der Befragten identifizierte sich als weiblich ($n = 53$; 67.1 %). 29.1 % ($n = 23$) gaben an, männlich zu sein. Eine Person (1.3 %) wählte die Option divers/non-binär, während zwei Personen (2.5 %) keine Angabe zur Geschlechtsidentität machten.
- Alter: Die grösste Altersgruppe bildeten die 30- bis 39-Jährigen ($n = 33$; 41.8 %), gefolgt von den Altersgruppen 40-49 Jahre ($n = 17$; 21.5 %) und 50-59 Jahre ($n = 14$; 17.7 %). Weitere 12.7 % der Befragten ($n = 10$) waren 20-29 Jahre alt und 6.3 % ($n = 5$) zählten zur Gruppe 60 Jahre und älter. Personen unter 20 Jahren waren nicht vertreten. Dies weist auf eine stärkere Präsenz von mittleren Altersgruppen hin.
- Höchster Bildungsabschluss: Die Mehrheit verfügte über einen Bachelorabschluss an einer Fachhochschule für Soziale Arbeit ($n = 56$, 70.9 %). 11.4 % der Befragten ($n = 9$) hatten einen Abschluss an einer Höheren Fachschule (HF Sozialpädagogik) und ebenfalls 11.4 % ($n = 9$) gaben 'Anderer Abschluss' an. Ein Masterabschluss in Sozialer Arbeit wurde von fünf Personen (6.3 %) angegeben. Damit verfügte die Mehrheit der Stichprobe über einen tertiären Abschluss an einer Fachhochschule, während weiterführende akademische Qualifikationen seltener vertreten waren.
- Abschlussjahrgänge: Die Abschlussjahrgänge der Teilnehmenden lagen zwischen 1993 und 2025. Am häufigsten genannt wurde das Jahr 2023 ($n = 8$; 11.3 %), gefolgt von 2021 ($n = 7$; 9.9 %) und 2019 ($n = 6$; 8.5 %). Dies deutet auf eine vielfältige Verteilung der Abschlusszeitpunkte hin, wobei eine leichte Häufung bei jüngeren Jahrgängen zu erkennen ist.
- Berufserfahrung: Der grösste Anteil ($n = 32$; 40.5 %) hatte mehr als zehn Jahre Berufserfahrung. Weitere 30.4 % ($n = 24$) waren seit sechs bis zehn Jahren im Beruf tätig, 24.1 % ($n = 19$) hatten drei bis fünf Jahre Erfahrung und 5.1 % ($n = 4$) weniger als zwei Jahre. Insgesamt zeigt sich in der Stichprobe ein hohes Mass an Erfahrung, mit einem Schwerpunkt auf Fachpersonen mit langjähriger Berufstätigkeit.
- Tätigkeitsfeld: Am häufigsten wurde das Tätigkeitsfeld 'Wohngruppen und Heime für Kinder und Jugendliche' genannt ($n = 20$; 25.3 %), gefolgt von 'Sozialberatung / Soziale Dienste' und 'Offene Kinder- und Jugendarbeit / Gemeinwesenarbeit' mit jeweils 16 Nennungen (je 20.3 %). Weitere Felder waren 'Sozialhilfe' ($n = 8$; 10.1 %), 'Kinder- und Erwachsenenschutzrechtliche Massnahmen' ($n = 7$; 8.9 %)

³ Der Begriff 'Geschlechtsidentität' wurde bewusst gewählt, um einer differenzierten und zeitgemässen Auseinandersetzung mit Geschlecht gerecht zu werden. Im Fragebogen wurde daher explizit nach der subjektiv empfundenen Geschlechtsidentität gefragt.

und einzelne Nennungen aus 'Schulsozialarbeit', 'Sozialpädagogische Familienbegleitung', 'Asylwesen und Migration', 'Justiz' und 'Wohngruppen für Erwachsene mit Beeinträchtigungen'. Die Kategorie 'Anderes' wurde von sieben Personen genannt. Die genannten Inhalte (z. B. Obdachlosenhilfe, Soziale Dienste polyvalent WSH und Erwachsenenschutz, Hort) wurden im Rahmen der Datenaufbereitung den bestehenden Kategorien zugeordnet. Insgesamt zeigt sich eine breite Streuung der Tätigkeitsfelder mit einem Schwerpunkt im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Nach der Beschreibung der Zielpopulation, des Feldzugangs und der Stichprobe wird im folgenden Kapitel das zur Datenerhebung eingesetzte Instrument vorgestellt. Es handelt sich dabei um einen theoriegeleiteten, standardisierten Online-Fragebogen.

3.3 Datenerhebung

Aufbau und Struktur des Fragebogens

Für die Datenerhebung wurde ein standardisierter Online-Fragebogen konstruiert, der mit dem Umfragetool Unipark erstellt wurde. Solche vollstandardisierten Instrumente eignen sich besonders für hypothesenprüfende Studien, in denen Zusammenhänge zwischen klar definierten Variablen untersucht werden (Döring, 2023, S. 393–396). Die Durchführung als Online-Erhebung bietet den Vorteil, dass Teilnehmende orts- und zeitunabhängig auf den Fragebogen zugreifen können (Fietz & Friedrichs, 2022, S. 1081–1082). Gleichzeitig wird eine standardisierte und gut auswertbare Datengrundlage geschaffen.

Der Fragebogen umfasste insgesamt 36 Items⁴, die sich in fünf thematische Abschnitte gliederten:

1. Einleitung und Einwilligung
2. Allgemeine Angaben und beruflicher Hintergrund
3. Skalen zur professionellen Identität und zu den unabhängigen Variablen
4. Soziodemografische Angaben (Alter und Geschlechtsidentität)
5. Abschluss und optionales Kommentarfeld

Die geschätzte Bearbeitungszeit wurde mit 7 bis 10 Minuten angegeben, betrug tatsächlich durchschnittlich etwa 15 Minuten. Wie Revilla und Höhne (2020, S. 544)

⁴ Ein Item stellt eine einzelne Aussage oder Fragestellung innerhalb eines Fragebogens oder Tests dar, auf die Teilnehmende mit einer Antwort oder Bewertung reagieren.

anmerken, ist diese Dauer gerade noch ideal, da längere Fragebögen mit erhöhten Abbruchraten einhergehen und die Antwortqualität im späteren Verlauf des Fragebogens abnehmen kann. Grundsätzlich waren alle Fragen verpflichtend zu beantworten mit Ausnahme der offenen Felder, bei denen auf eine Pflichtfunktion bewusst verzichtet wurde, um weiteren Abbrüchen vorzubeugen.

Antwortformate und Skalentypen

In der Studie wurden sowohl manifeste als auch latente Merkmale erhoben. Nach Döring (2023, S. 226) gelten direkt beobachtbare Merkmale wie Alter oder Geschlecht als manifest. Latente Merkmale wie beispielsweise professionelle Identität oder Selbstreflexionskompetenz hingegen sind theoretische Konstrukte, die nicht direkt messbar sind und daher über geeignete Skalen erschlossen werden müssen.

Die latenten Merkmale wurden auf einer zehnstufigen unipolaren Ratingskala erhoben. Wie Döring (2023, S. 247–252) beschreibt, eignen sich dabei Skalen mit durchgehender Nummerierung und verbalen Markierungen an Anfangs- und Endpunkt (1 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu). Die Anzahl der Antwortstufen sollte idealerweise zwischen fünf und neun liegen. Um der Tendenz zur Mitte entgegenzuwirken und eine höhere Varianz zu erzeugen, wurde eine gerade Anzahl von zehn Antwortstufen gewählt.

Für manifeste Merkmale kamen kategoriale oder offene Antwortformate zum Einsatz. Diese Variablen brauchen gemäss Döring (2023, S. 266) keine aufwendige Operationalisierung, weshalb sie als Einzelitems erhoben wurden. Dazu zählen:

- der höchste Bildungsabschluss im Bereich der Sozialen Arbeit,
- das Abschlussjahr,
- die Berufserfahrung,
- das aktuelle Tätigkeitsfeld,
- die Altersgruppe und
- die Geschlechtsidentität.

Itemgestaltung, Filterführung und Pretests

Bei der Gestaltung des Fragebogens wurde auf eine verständliche und alltagsnahe Sprache geachtet (Döring, 2023, S. 401). Um Antwortverzerrungen zu minimieren, wurden sowohl positiv als auch negativ formulierte Aussagen verwendet (Döring, 2023, S. 271). Negativ gepolte Items wurden für die Auswertung entsprechend umkodiert. Ebenso wurde die Filterführung gezielt eingesetzt. So wurde die Skala zur Zufriedenheit mit Supervision nur denjenigen Teilnehmenden angezeigt, die zuvor

angegeben hatten, im letzten Jahr Supervision erhalten zu haben. Die Filterführung erfolgte technisch über Unipark.

Zur Sicherung der Datenqualität wurde eine Kontrollfrage im Block zur professionellen Identität eingebaut («Bitte wählen Sie hier ‘Stimme voll und ganz zu’ an»). Solche Aufmerksamkeitstests sind in Online-Erhebungen üblich, um unaufmerksames Ausfüllen zu identifizieren (Heidig & Dobbelsstein, 2021, S. 88). Datensätze, in denen diese Kontrollfrage falsch beantwortet wurde, wurden von der Analyse ausgeschlossen.

Da mehrere Skalen neu entwickelt oder sprachlich angepasst wurden, erfolgte ein zweistufiger Pretest. Ziel des Pretests war die Überprüfung der sprachlichen Verständlichkeit, der logischen Struktur und der inhaltlichen Validität (Weichbold, 2014, S. 299).

In einem ersten Schritt prüften zwei fachfremde, methodisch versierte Personen den Fragebogen hinsichtlich sprachlicher Klarheit und logischer Struktur. Ihre Rückmeldungen führten zu sprachlichen Anpassungen und zur Überarbeitung der Filterlogik. In einem zweiten Schritt wurde ein qualitativer Pretest mit der Methode des lauten Denkens (‘think aloud’) durchgeführt (Döring, 2023, S. 366). Zwei Personen aus der Sozialen Arbeit kommentierten ihre Überlegungen beim Ausfüllen des Fragebogens, wodurch Hinweise auf Verständlichkeit, Itempassung und mögliche Antworttendenzen gewonnen werden konnten.

Aufbauend auf dem Erhebungsinstrument wird im folgenden Kapitel erläutert, wie die in den Hypothesen enthaltenen theoretischen Konstrukte empirisch umgesetzt wurden.

3.4 Operationalisierung der Hypothesen

Zur Messung theoretischer Konstrukte müssen diese zunächst begrifflich geklärt und dann durch geeignete Indikatoren empirisch erfasst werden (Döring, 2023, S. 224–225). Je nach Komplexität können Merkmale entweder durch einzelne Items oder durch Skalen mit mehreren Items erfasst werden. Ziel ist es, standardisierte Messwerte zu erheben, die sowohl vergleichbar als auch inhaltlich interpretierbar sind.

In der empirischen Sozialforschung werden solche Merkmale als Variablen bezeichnet, wenn sie unterschiedliche Ausprägungen haben können (Döring, 2023, S. 226–

233). Es wird zwischen manifesten und latenten Variablen unterschieden und abhängig von ihrer Funktion im Untersuchungsdesign wird zwischen unabhängigen Variablen (Ursachen) und abhängigen Variablen (Wirkungen) unterschieden.

Die vorliegende Studie basiert grösstenteils auf latenten Konstrukten, die theorie- und empiriebasiert operationalisiert wurden. Wie in Kapitel 3.3 beschrieben, kamen hierfür durchgehend zehnstufige Ratingskalen zum Einsatz. Diese werden in der Literatur in der Regel als intervallskaliert eingestuft (Döring, 2023, S. 247). Im Folgenden werden die Skalen und Erhebungsformen gegliedert nach abhängigen und unabhängigen Variablen beschrieben.

3.4.1 Abhängige Variable: Professionelle Identität

Das zentrale Konstrukt dieser Studie ist die professionelle Identität von Fachpersonen in der Sozialen Arbeit. Da bisher kein etabliertes deutschsprachiges Messinstrument zur Erfassung dieses Konstrukts vorliegt, wurden drei thematisch fokussierte Subskalen eigens entwickelt. Sie erfassen die Dimensionen berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung. Diese Subdimensionen orientieren sich sowohl am in Kapitel 2.3.2 dargestellten Konzept der professionellen Identität als auch an zentralen Befunden des empirischen Forschungsstands und dienen der Operationalisierung des Gesamtphänomens. Die Entscheidung, die professionelle Identität über drei Subskalen zu erfassen, folgt der Logik von Skalierungsverfahren (Latcheva & Davidov, 2019, S. 895). Diese zielen darauf ab, mehrere Einzelitems zu einem Skalenwert zusammenzuführen, sofern sie ein gemeinsames theoretisches Konzept abbilden. Die Differenzierung in Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung ermöglicht es, verschiedene Facetten professioneller Identität gezielt abzubilden und damit ihrer theoretischen Komplexität gerecht zu werden.

Ziel der entwickelten Skalen ist es, subjektive Wahrnehmungen der professionellen Identität zu erfassen, wie sie im beruflichen Alltag erlebt werden. Internationale Instrumente wie der 'Index of Social Work Professional Identity' von Duan et al. (2021) messen ein ähnliches Konstrukt, wurden jedoch im asiatischen Raum entwickelt und sind strukturell-normativ geprägt. Ihre Übertragbarkeit auf den deutschschweizerischen Kontext ist daher begrenzt. Die hier entwickelten Skalen hingegen fokussieren auf individuelle, interaktive und reflexive Aspekte der professionellen Identität, wie sie im deutschsprachigen Professionsdiskurs diskutiert werden.

Für jede der drei Subdimensionen wurden jeweils drei Items formuliert. Ergänzend wurde eine offene Frage zum subjektiven Verständnis von professioneller Identität

gestellt, um individuelle Zuschreibungen erfassen zu können, die sich nicht vollständig standardisiert abbilden lassen.

Im Folgenden werden die drei Subskalen im Einzelnen dargestellt. Negativ formulierte Items sind mit (R) gekennzeichnet.

Subskala 'berufliche Rolle'

Die Subskala 'Rolle' erfasst das subjektive Erleben und die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsrolle im beruflichen Alltag. Dabei werden verschiedene Dimensionen professioneller Identitätsentwicklung angesprochen. Diese umfassen die Notwendigkeit zur aktiven Rollenkonstruktion, die Bedeutung sozialer Rückmeldung und die Herausforderung, im Spannungsfeld institutioneller Erwartungen und eigener Position Rollenklarheit herzustellen (Heiner, 2004, S. 28–29; Jörissen, 2010, S. 97; Keupp et al., 2008, S. 650).

Die Rolle von Fachpersonen der Sozialen Arbeit wird dabei nicht als statisch vorgegeben, sondern als Ergebnis dynamischer Aushandlungsprozesse. Sowohl der Umgang mit Unsicherheiten als auch kollegiale Reflexion und Selbstvergewisserung werden dabei als wichtige Elemente professioneller Identitätsarbeit verstanden (Kubisch & Franz, 2022, S. 434; Oevermann, 2002, S. 26; Ruttert, 2021, S. 326). Zur Erfassung dieses Konstrukts wurden drei Items eingesetzt:

- Es gibt Momente in meinem Arbeitsalltag, in denen ich mich in meiner Rolle als Fachperson unsicher fühle. (R)
- Der kollegiale Austausch hilft mir, ein klareres Verständnis von meiner Rolle als Fachperson zu entwickeln.
- Schwierige Situationen in meinem Arbeitsalltag führen manchmal dazu, dass ich an meiner Rolle als Fachperson zweifle. (R)

Subskala 'Kompetenzen'

Die Subskala 'Kompetenzen' basiert auf dem Konzept des professionellen Handelns im Kontext Sozialer Arbeit. Dabei wird auf das in Kapitel 2.1.2 dargestellte Verständnis von professioneller Handlungskompetenz Bezug genommen, das sowohl Fachwissen, Entscheidungsfähigkeit als auch die Beziehungsgestaltung als wesentliche Elemente professionellen Handelns einbezieht (Dewe & Otto, 2012, S. 197–198; Heite & Böllert, 2010, S. 9; Scherr, 2002, S. 245). Professionelle Kompetenz wird hier nicht als rein technisches Können verstanden, sondern als reflexives und verantwortungsbewusstes Handeln in komplexen Situationen. Dazu zählen die Fähigkeit, in unklaren Situationen fundierte Entscheidungen zu treffen, tragfähige Beziehungen zu Adressat:innen aufzubauen und fachlich fundierte Urteile zu fällen. Die

Subskala zielt somit auf das subjektive Erleben professioneller Handlungsfähigkeit im Arbeitsalltag. Zur Erfassung dieser Dimension wurden drei Items eingesetzt:

- In komplexen oder schwierigen Situationen fällt es mir leicht, Entscheidungen zu treffen.
- In meinem Arbeitsalltag erlebe ich Momente, in denen es mir schwerfällt, die Arbeitsbeziehung zu Adressat:innen zu gestalten. (R)
- Ich nutze Fachliteratur und aktuelle Informationen, um meine Entscheidungen im Arbeitsalltag zu begründen.

Subskala 'Werteorientierung'

Die Subskala 'Werte' erfasst normative und ethische Haltungen, die das professionelle Handeln in der Sozialen Arbeit leiten. Sie orientiert sich an den im Berufsbild und in den ethischen Richtlinien der Sozialen Arbeit verankerten Grundwerten wie Menschenwürde, Partizipation und Gleichbehandlung (AvenirSocial, 2025, S. 9–11). Diese Werte bilden eine normative Basis, auf der sich professionelles Handeln vollzieht und dienen gleichzeitig als Reflexionsmassstab für berufliche Entscheidungen. Die subjektive Einschätzung, inwiefern diese Werte im Berufsalltag gelebt und umgesetzt werden können, stellt einen bedeutsamen Aspekt reflexiver professioneller Identitätsarbeit dar. Zur Erfassung dieser Dimension wurden drei Items eingesetzt:

- In meinem Arbeitsalltag gelingt es mir immer, die Adressat:innen mit ihren Bedürfnissen wahrzunehmen und zu respektieren.
- In meinem Arbeitsalltag schaffe ich es selten, Adressat:innen aktiv in den gesamten Entscheidungsprozess einzubeziehen. (R)
- Es fällt mir immer leicht, alle Adressat:innen (unabhängig von Herkunft, sozialem Status o. ä.) gleich zu behandeln.

Alle Subskalen wurden mit einer zehnstufigen Ratingskala erhoben und werden als intervallskaliert betrachtet.

3.4.2 Unabhängige latente Variablen

Im Folgenden werden die latenten Prädiktoren vorgestellt, die zur Überprüfung der Hypothesen verwendet wurden. Alle Konstrukte wurden mit adaptierten oder selbst entwickelten Skalen und auf einer zehnstufigen Ratingskala erfasst. Damit lassen sie sich als intervallskalierte Variablen interpretieren.

Kohärenzgefühl

Das Kohärenzgefühl wurde mit einer gekürzten und sprachlich angepassten Version des 'Sense of Coherence'-Fragebogens (SOC) von Mc Gee, Höltge, Maercker und

Thoma (2018) erhoben. Die vier Kernkomponenten Handhabbarkeit, Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Balance wurden jeweils durch ein Item abgebildet und an den beruflichen Kontext angepasst.

Beispielitem: «Auch in schwierigen beruflichen Situationen habe ich das Gefühl, die Herausforderungen gut bewältigen zu können.»

Ambiguitätstoleranz

Zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz wurden vier angepasste Items aus dem Ungewissheitstoleranz-Test von Dalbert (2002) übernommen und angepasst. Für jede der Subdimensionen 'Engagement in Self-Reflection', 'Need for Self-Reflection' und 'Insight' wurde ein Item ausgewählt und auf Verständlichkeit und Passung zur Zielgruppe überprüft.

Beispielitem: «Ich kann meist gut nachvollziehen, warum ich mich in bestimmten beruflichen Situationen auf eine bestimmte Weise verhalten habe.»

Selbstreflexionskompetenz

Zur Erfassung der Selbstreflexionskompetenz wurden drei Items aus der Self-Reflection and Insight Scale (SRIS) nach Grant und Franklin (2002) übernommen und an die Zielgruppe angepasst. Dabei wurde je ein Item aus den drei Subdimensionen 'Engagement in Self-Reflection', 'Need for Self-Reflection' und 'Insight' ausgewählt. Die Items wurden inhaltlich wie sprachlich so formuliert, dass sie die Fähigkeit zur bewussten Auseinandersetzung mit eigenen Gedanken und Handlungen im beruflichen Kontext abbilden. Ein Item wurde invers formuliert und zur Auswertung entsprechend rekodiert.

Beispielitem: «Ich kann meist gut nachvollziehen, warum ich mich in bestimmten beruflichen Situationen auf eine bestimmte Weise verhalten habe.»

Supervision

Zur Erhebung der Erfahrungen mit Supervision wurden drei Dimensionen berücksichtigt:

- Die Häufigkeit von Supervision wurde in einer offenen Einzelfrage erfasst («Wie viele Supervisionssitzungen hatten Sie in den letzten 12 Monaten?»).
- Die Zufriedenheit mit Supervision wurde anhand von drei Items aus dem Short Supervisory Relationship Questionnaire (Cliffe, Beinart & Cooper, 2014) erhoben. Diese spiegeln die Subdimensionen 'Safe Base', 'Reflective Education' und 'Structure' wider und wurden ohne inhaltliche Anpassung übernommen.

Beispielitem: «Ich konnte meine Anliegen offen mit meiner:m Supervisor:in besprechen.»

- Zusätzlich wurde eine offene Frage zur individuellen Bedeutung von Supervision gestellt.

Übernahme von Rollenperspektiven

Zur Erhebung der Fähigkeit zur Übernahme von Rollenperspektiven wurden drei eigene Items auf Basis von Meads Konzept der Rollen- und Perspektivübernahme entwickelt (Abels, 2017, S. 206; Mead, 1980, S. 113). Die Items fokussieren auf die Fähigkeit, sich in die Sichtweise von Adressat:innen, Kolleg:innen und Arbeitssituationen hineinversetzen zu können.

Beispielitem: «Ich passe meine Arbeitsweise immer an meine Adressat:innen an.»

3.4.3 Unabhängige manifeste Variablen

Neben den latenten Prädiktoren wurden auch manifeste Variablen in die Analyse einbezogen. Diese wurden jeweils mit Einzelitems erfasst.

Tätigkeitsfeld

Zur Erhebung des Tätigkeitsfeldes wurden die Teilnehmenden gebeten, dasjenige Handlungsfeld auszuwählen, in dem sie aktuell oder zuletzt überwiegend tätig waren. Zur Auswahl standen 14 vordefinierte Kategorien, welche durch ein offenes Textfeld ergänzt wurden. In der Auswertung wurden die Angaben den drei klassischen Tätigkeitsfeldern Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation zugeordnet. Die Variable wurde als nominalskaliert behandelt (Döring, 2023, S. 235).

Berufserfahrung

Die Berufserfahrung wurde in vier Kategorien erfasst (0-2 Jahre, 3-5 Jahre, 6-10 Jahre, über 10 Jahre). Aufgrund der natürlichen Rangordnung der Antwortkategorie wurde die Variable als ordinalskaliert behandelt (Döring, 2023, S. 235). Ziel war es, mögliche Zusammenhänge mit der Ausprägung professioneller Identität zu untersuchen.

Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität wurde mit den Antwortoptionen 'weiblich', 'männlich', 'divers/non-binär' und 'keine Angabe' erfasst. Die Variable wurde als nominalskaliert behandelt (Döring, 2023, S. 235). Die differenzierte Erhebung erfolgt auf der Annahme, dass Geschlecht einen Einfluss auf die professionelle Identität haben kann.

Soziodemografische Variablen

Weitere soziodemografische Merkmale wurden für die Beschreibung der Stichprobe erhoben. Dazu zählen:

- Höchster Bildungsabschluss in der Sozialen Arbeit (Nominalskala mit vier Kategorien: Höhere Fachschule, BSc/BA, MSc/MA, anderer Abschluss)
- Abschlussjahr (ordinal, offene Angabe)
- Alter (ordinalskaliert: sechs Alterskategorien in 10-Jahres-Schritten)

In der folgenden Tabelle 2 sind alle verwendeten Variablen und Skalen zusammengefasst.

Tabelle 2. Übersicht über die operationalisierten Konstrukte

Konstrukt / Variable	Typ	Itemanzahl	Skalenniveau	Quelle
Professionelle Identität – Rolle	Abhängige Variable (Skala)	3	Intervall	Eigene Entwicklung
Professionelle Identität – Kompetenzen	Abhängige Variable (Skala)	3	Intervall	Eigene Entwicklung
Professionelle Identität – Werte	Abhängige Variable (Skala)	3	Intervall	Eigene Entwicklung
Professionelle Identität – offene Fragen	Explorativ	1	Qualitativ	Eigene Frage
Kohärenzgefühl	Unabhängige Variable (Skala)	4	Intervall	McGee et al. (2018), adaptiert
Ambiguitätstoleranz	Unabhängige Variable (Skala)	4	Intervall	Dalbert (2002), adaptiert
Selbstreflexion	Unabhängige Variable (Skala)	3	Intervall	Grant und Franklin (2002), adaptiert

Supervision – Häufigkeit	Unabhängige Variable (Einzelfrage)	1	Metrisch	Eigene Frage
Supervision – Zufriedenheit	Unabhängige Variable (Skala)	3	Intervall	Cliffe et al. (2014)
Supervision – offene Frage	Explorativ	1	Qualitativ	Eigene Frage
Rollenperspektive	Unabhängige Variable (Skala)	3	Intervall	Eigene Entwicklung
Tätigkeitsfeld	Unabhängige Variable (Einzelfrage)	1	Nominal	Eigene Erhebung
Berufserfahrung	Unabhängige Variable (Einzelfrage)	1	Ordinal	Eigene Erhebung
Geschlechtsidentität	Unabhängige Variable (Einzelfrage)	1	Nominal	Eigene Erhebung
Alter	Deskriptive Variable	1	Ordinal	Eigene Erhebung
Bildungsabschluss	Deskriptive Variable	1	Nominal	Eigene Erhebung
Abschlussjahr	Deskriptive Variable	1	Ordinal	Eigene Erhebung

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Auf Basis der in diesem Kapitel dargestellten Konstrukte und Skalen erfolgt im Folgenden eine Reflexion der eingesetzten Messinstrumente in Bezug auf die klassischen Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung.

3.4.4 Reflexion der Gütekriterien

Die in dieser Studie eingesetzten Skalen wurden in Anlehnung an die klassischen Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung entwickelt und reflektiert (Blanz, 2021, S. 249). Diese werden im Folgenden erläutert.

Objektivität

Ein Instrument gilt als objektiv, wenn unterschiedliche Anwender:innen unter denselben Bedingungen zu identischen Ergebnissen gelangen (Blanz, 2021, S. 249). Objektivität bezieht sich auf die Durchführung, die Auswertung und die Interpretation. In dieser Studie wurde die Durchführungsobjektivität durch eine vollständig standardisierte Online-Erhebung angestrebt. Alle Teilnehmenden erhielten identische Instruktionen, Items und Antwortformate. Allerdings konnte aufgrund des Online-Formats nicht kontrolliert werden, unter welchen Umgebungsbedingungen die Befragung jeweils stattfand, was die Konzentration und Verlässlichkeit einzelner Antworten möglicherweise beeinflusst haben könnte. Die Auswertungsobjektivität wurde durch eine automatisierte Datenverarbeitung und einheitliche Analyseschritte in R gewährleistet. Zur Erhöhung der Interpretationsobjektivität wurden die zentralen Konzepte theoriegeleitet definiert und die Hypothesen klar operationalisiert, sodass die Auswertung nachvollziehbar und überprüfbar ist.

Reliabilität

Die Reliabilität beschreibt, ob ein Instrument bei wiederholter Anwendung zu konsistenten Ergebnissen führt (Blanz, 2021, S. 249). In dieser Studie wurde die interne Konsistenz der Skalen mittels McDonald's Omega (ω) geprüft, das als robustere Kennzahl gegenüber Cronbach's Alpha gilt (Dunn, Baguley & Brunsden, 2013, S. 409). Die entsprechenden Werte sind in Kapitel 3.5.2 dargestellt.

Validität

Die Validität eines Instruments beschreibt, ob tatsächlich das beabsichtigte Merkmal erfasst wird (Blanz, 2021, S. 249). In dieser Studie wurde die inhaltliche Validität durch theoriebasierte Skalen- und Itementwicklung und durch die Orientierung an bestehenden Instrumenten angestrebt. Ergänzend wurden qualitative Pretests durchgeführt, um Verständlichkeit und Passung der Items zu prüfen (siehe Kapitel 3.3). Eine vertiefte Reflexion der methodischen Limitationen erfolgt in Kapitel 5.4.

Nach der Operationalisierung der zentralen Variablen und der Reflexion der eingesetzten Erhebungsinstrumente werden im folgenden Kapitel die Datenaufbereitung und -auswertung beschrieben. Dabei wird das methodische Vorgehen bei der Bereinigung der Daten geschildert und erläutert, welche statistischen Verfahren zur Anwendung kommen, wie die Hypothesen geprüft werden und wie mit den offenen Antworten umgegangen wird.

3.5 Datenaufbereitung und -auswertung

Aufbauend auf der zuvor dargestellten Operationalisierung werden im Folgenden die empirischen Auswertungsschritte beschrieben. Zunächst erfolgt die Darstellung der Datenaufbereitung, gefolgt von der Skalenbildung und der Prüfung der Reliabilität. Anschliessend werden die statistischen Verfahren zur Hypothesenprüfung sowie die qualitative Auswertung der offenen Fragen erläutert.

3.5.1 Datenbereinigung und Umkodierung

Die Datenaufbereitung stellt einen wichtigen Schritt im quantitativen Forschungsprozess dar, um die Qualität und Verwertbarkeit der erhobenen Daten für statistische Auswertungen sicherzustellen (Döring, 2023, S. 572–573). Im vorliegenden Datensatz wurden dafür verschiedene Schritte der Bereinigung, Umkodierung und technischen Vorbereitung vorgenommen.

Wie in Kapitel 3.2 beschrieben, umfasste der Datensatz vor der Bereinigung $N = 102$ Fälle. Nach Ausschluss von Personen ohne Einwilligung zur Teilnahme und falscher Beantwortung der Kontrollfrage umfasst der bereinigte Datensatz $n = 79$ gültige Fälle. Im Anschluss wurden die ursprünglichen Variablennamen zur besseren Lesbarkeit systematisch umbenannt. Offene Textantworten (z. B. Abschlussjahr, Tätigkeitsfeld, Anzahl Supervisionssitzungen) wurden in numerische Kategorien umkodiert. Werte ausserhalb des vorgesehenen Antwortbereichs wurden als fehlende Werte (NA) kodiert, da diese auf eine Nichtbeantwortung hinweisen. Dies betraf vorwiegend Nullwerte auf der zehnstufigen Ratingskala.

Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung wurden Kombinationen wie Alter und Berufserfahrung, Abschlussjahr und Alter sowie Abschlussjahr und Berufserfahrung geprüft (Heidig & Dobbelstein, 2021, S. 88–89). Drei Angaben zu Abschlussjahren, die nach dem Jahr 2025 lagen, wurden als fehlend kodiert, da sie in der Zukunft liegen. In fünf Fällen ergaben sich auf den ersten Blick Unstimmigkeiten zwischen Abschlussjahr und Berufserfahrung. Diese Fälle wurden jedoch nicht ausgeschlossen, da in der Sozialen Arbeit auch vor dem formalen Abschluss Berufserfahrung gesammelt werden kann und die Erhebung ausdrücklich die gesamte Berufserfahrung inklusive Praktika erfasste.

Für die Prüfung von Hypothese H1 (Unterschiede zwischen den Handlungsfeldern) wurden die Tätigkeiten der Teilnehmenden entsprechend der in Kapitel 2.1.1 beschriebenen Systematik den drei klassischen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit zugeordnet.

Im Anschluss an die Datenbereinigung und inhaltliche Vorbereitung des Datensatzes erfolgen die Bildung der Skala zur Messung der zentralen Konstrukte sowie die Überprüfung ihrer internen Konsistenz.

3.5.2 Skalenbildung und Reliabilitätsanalyse

Die Skalenwerte wurden durch Mittelwertbildung der zugehörigen Items berechnet. Einzelne Items wurden ausgeschlossen, wenn sie statistisch nicht zur Skala passten (z. B. aufgrund negativer oder sehr geringer Inter-Item-Korrelationen oder niedriger Trennschärfen). Die interne Konsistenz der Skalen wurde mittels McDonald's Omega überprüft. Bei Skalen mit nur zwei Items wurde der Spearman-Brown-Koeffizient verwendet, da dieser die Reliabilität bei kurzen Skalen besser abbildet als McDonald's Omega (Eisinga, Grotenhuis & Pelzer, 2013, S. 641).

Im Folgenden werden das Vorgehen und die Ergebnisse für jede Skala im Einzelnen dargestellt. Es werden nur die zentralen Kennzahlen zusammenfassend dargestellt.

Subskala 'berufliche Rolle' (professionelle Identität)

Die ursprüngliche Skala bestand aus drei Items (prof_id_1, prof_id_3 und prof_id_5). Im Rahmen der Itemanalyse zeigten sich jedoch deutliche Hinweise auf eine mangelnde Homogenität der Skala. Das Item prof_id_3 wies eine negative Trennschärfe ($r = -0.04$) auf, was nach Döring (2023, S. 473) darauf hindeuten kann, dass dieses nicht dasselbe Konstrukt misst wie die übrigen. Zudem zeigte es auch eine sehr geringe Korrelation mit den anderen Items (prof_id_1: $r = -0.07$; prof_id_5: $r = 0.00$). Nach dem Ausschluss dieses Items wurde die Skala mit den verbleibenden zwei Items weitergeführt (prof_id_1 und prof_id_5). Die Reliabilitätsprüfung ergab für diese verkürzte Skala einen Spearman-Brown-Koeffizienten von $\rho = 0.71$, was auf eine akzeptable interne Konsistenz hinweist. Der Skalenwert wurde als Mittelwert der beiden Items berechnet.

Subskala 'Kompetenzen' (Professionelle Identität)

Auch hier bestand die ursprüngliche Skala aus drei Items (prof_id_2, prof_id_7 und prof_id_9). Die Reliabilitätsanalyse zeigte jedoch, dass die Inter-Item-Korrelationen

deutliche Inkonsistenzen aufweisen. Zwischen prof_id_7 und prof_id_9 zeigte sich eine negative Korrelation ($r = -0.37$), was auf inhaltliche Unterschiede hinweist. Auch prof_id_2 korrelierte mit prof_id_9 nur sehr schwach ($r = 0.01$).

Aufgrund dieser Ergebnisse wurde prof_id_9 ausgeschlossen. Eine anschließende Reliabilitätsprüfung der verbleibenden Items (prof_id_2 und prof_id_7) ergab jedoch einen unzureichenden Spearman-Brown-Koeffizienten von $\rho = 0.28$, sodass auch diese Skala als nicht reliabel einzustufen ist. Aufgrund dessen wurde entschieden, die Subskala auf das Einzelitem prof_id_2 zu reduzieren. Die Entscheidung wurde nicht statistisch, sondern inhaltlich getroffen. Das Item «In komplexen oder schwierigen Situationen fällt es mir leicht, Entscheidungen zu treffen» bildet einen zentralen Aspekt professioneller Handlungskompetenz ab, wie er in der Sozialen Arbeit besonders erforderlich ist (siehe Kapitel 2.3.2). Die Fähigkeit, unter komplexen Bedingungen handlungsfähig zu bleiben, wird daher als Kernkompetenz verstanden.

Der Wert dieser Subskala wurde entsprechend dem Antwortwert des Einzelitems prof_id_2 verwendet.

Subskala 'Werteorientierung' (Professionelle Identität)

Die Subskala 'Werte' umfasste ursprünglich drei Items (prof_id_4, prof_id_6, prof_id_8), die alle in die finale Skala übernommen wurden. Die korrigierten Item-Total-Korrelationen lagen zwischen $r = 0.20$ (prof_id_6) und $r = 0.37$ (prof_id_8). Die Inter-Item-Korrelationen reichten von $r = 0.14$ bis $r = 0.43$. Die Reliabilität der Skala wurde mittels McDonald's Omega berechnet und ergab einen Wert von $\omega = 0.55$. Aufgrund der inhaltlichen Relevanz und der insgesamt positiven Trennschärfen wurde die Skala in der ursprünglichen Form weiterverwendet.

Kohärenzgefühl

Die Skala 'Kohärenzgefühl' bestand aus vier Items (koh_1 bis koh_4), die alle in die finale Skala übernommen wurden. Die korrigierten Item-Total-Korrelationen lagen zwischen $r = 0.24$ (koh_4) und $r = 0.45$ (koh_2), die Inter-Item-Korrelationen variierten zwischen $r = 0.04$ (koh_1 – koh_4) und $r = 0.61$ (koh_1 – koh_2). Die Reliabilitätsanalyse ergab einen McDonald's Omega-Wert von $\omega = 0.63$. Trotz teils niedriger Korrelationen wurde entschieden, alle Items beizubehalten, da die Skala an den etablierten SOC von Mc Gee et al. (2018) angelehnt ist.

Ambiguitätstoleranz

Die Skala 'Ambiguitätstoleranz' bestand ursprünglich aus vier Items (amb_1 bis amb_4). Item amb_2 wies sowohl eine negative korrigierte Item-Total-Korrelation (r

= -0.07) als auch negative bis nicht vorhandene Inter-Item-Korrelationen auf (z. B. amb_1 – amb_2: $r = -0.14$, amb_3 – amb_2: $r = -0.01$). Aufgrund dieser statistischen Auffälligkeiten wurde amb_2 aus der Skala ausgeschlossen.

Die finale Skala umfasst drei Items (amb_1, amb_3 und amb_4). Die korrigierten Item-Total-Korrelationen lagen bei $r = 0.31$ bis $r = 0.39$, die Inter-Item-Korrelationen zwischen $r = 0.21$ und $r = 0.32$. Die Reliabilitätsprüfung ergab einen McDonald's-Omega-Wert von $\omega = 0.53$, was akzeptabel ist. Aufgrund der Kennzahlen und der Tatsache, dass die Items dem Ungewissheitstoleranz-Test von Dalbert (2002) angelehnt sind, wurde diese verkürzte Skala für die weiteren Analysen übernommen.

Selbstreflexionskompetenz

Die Skala 'Selbstreflexionskompetenz' bestand ursprünglich aus drei Items (ref_1 bis ref_3). Die korrigierten Item-Total-Korrelationen lagen zwischen $r = 0.23$ (ref_3) und $r = 0.44$ (ref_2). Die Inter-Item-Korrelationen variierten zwischen $r = 0.19$ und $r = 0.44$. Die Reliabilitätsanalyse ergab einen McDonald's-Omega-Wert von $\omega = 0.56$. Da aber alle Interkorrelationen positiv waren, alle Trennschärfen über $r = .20$ lagen und die Skala an ein bestehendes Instrument von Grant und Franklin (2002) angelehnt ist, wurde sie in ihrer ursprünglichen Form beibehalten.

Zufriedenheit mit Supervision

Die Skala 'Zufriedenheit mit Supervision' bestand aus drei Items (supi_zufr_1 bis supi_zufr_3), die alle in die finale Skala übernommen wurden. Die korrigierten Item-Total-Korrelationen lagen zwischen $r = 0.63$ (supi_zufr_1) und $r = 0.71$ (supi_zufr_3). Die Inter-Item-Korrelationen bewegten sich im Bereich von $r = 0.57$ bis $r = 0.67$, was auf eine hohe Homogenität der Skala hinweist. Die Reliabilitätsanalyse ergab einen McDonald's-Omega-Wert von $\omega = 0.83$, was eine gute interne Konsistenz belegt. Da die Fragebatterie zur Supervision nur denjenigen Teilnehmenden angezeigt wurde, die in den letzten 12 Monaten tatsächlich Supervision erhalten hatten, basiert die Reliabilitätsprüfung auf einem reduzierten Stichprobenumfang von $n = 58$.

Übernahme von Rollenperspektiven

Die Skala 'Übernahme von Rollenperspektiven' war ursprünglich mit drei Items konzipiert (rolle_1 bis rolle_3). Die Itemanalyse zeigte, dass rolle_1 eine sehr geringe korrigierte Trennschärfe ($r = 0.12$) und niedrige Inter-Item-Korrelationen mit den übrigen Items aufwies (rolle_1 – rolle_2: $r = 0.15$, rolle_1 – rolle_3: $r = 0.05$). Aus diesem Grund wurde rolle_1 aus der Skala ausgeschlossen.

Die finale Skala umfasst zwei Items (rolle_2 und rolle_3). Die Reliabilitätsprüfung mittels Spearman-Brown-Koeffizient ergab $\rho = 0.60$, was auf eine akzeptable interne Konsistenz hinweist.

Die Skala wurde daher in der verkürzten Form weiterverwendet. Eine Übersicht zu den Skalen, Items und Reliabilitätswerten bietet Tabelle 3.

Tabelle 3. Übersicht zu Skalen, Itemanzahl und Reliabilität

Subskala / Skala	Ursprünglich (Items)	Final (Items)	Reliabilität (ω oder ρ)	Ausschlussbegründung	Stichprobe (n)
Professionelle Identität – Rolle	3	2	$\rho = 0.71$ (Spearman-Brown)	<i>prof_id_3</i> : negative Trennschärfe, inkonsistente Korrelationen	79
Professionelle Identität – Kompetenzen	3	1	-	Nur <i>prof_id_2</i> verwendbar; zentrale theoretische Bedeutung	79
Professionelle Identität – Werte	3	3	$\omega = 0.55$ (McDonald's Omega)	-	79
Kohärenzgefühl	4	4	$\omega = 0.63$ (McDonald's Omega)	-	79
Ambiguitätstoleranz	4	3	$\omega = 0.53$ (McDonald's Omega)	<i>amb_2</i> : negative Trennschärfe, keine Korrelationen	79

Selbstreflexionskompetenz	3	3	$\omega = 0.56$ (McDonald's Omega)	-	79
Zufriedenheit mit Supervision	3	3	$\omega = 0.83$ (McDonald's Omega)	-	58
Rollenperspektiven	3	2	$\rho = 0.60$ (Spearman-Brown)	<i>rolle_1</i> : geringe Trennschärfe, sehr schwache Korrelationen	79

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Die gebildeten Skalen bilden die Grundlage für die nachfolgende empirische Analyse. Im nächsten Schritt werden die statistischen Verfahren zur Prüfung der Hypothesen und zur Auswertung der offenen Fragen erläutert.

3.5.3 Analysestrategie

Deskriptive Statistik

Zur Beschreibung der Stichprobe werden deskriptive Statistiken für relevante Merkmale berechnet. Bei nominalskalierten Variablen (Geschlechtsidentität, Handlungsfeld, Bildungsabschluss) werden absolute und relative Häufigkeiten sowie der Modus berichtet. Für ordinalskalierte Variablen (Alter, Berufserfahrung, Abschlussjahr) werden die absolute und relative Häufigkeit und der Modus bestimmt. Die Berechnungen erfolgen mit Basisfunktionen von R und mit dem Paket 'psych'.

Auch die gebildeten Skalen und Subskalen werden deskriptiv ausgewertet. Für jede Skala werden Mittelwert, Standardabweichung, Minimum und Maximum angegeben, um einen ersten Eindruck der Verteilung zu erhalten. Die Analysen werden mit der Funktion `describe()` aus dem R-Paket 'psych' durchgeführt.

Inferenzstatistische Verfahren zur Hypothesenprüfung

Die Auswahl der inferenzstatistischen Verfahren orientiert sich am Skalenniveau der Variablen und an den Voraussetzungen für parametrische Verfahren (Universität Zürich, 2023a). Die Berechnung erfolgt mit RStudio unter der Verwendung der Pakete 'haven', 'sjlabelled', 'dplyr', 'ggplot2', 'psych', 'stringr', 'tidyr' und 'car'.

Für Hypothese 1 wird eine einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) durchgeführt, um Unterschiede in der professionellen Identität zwischen den drei Handlungsfeldern (Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation) zu untersuchen. Die Voraussetzungen (Normalverteilung, Varianzhomogenität) werden mit dem Shapiro-Wilk-Test und dem Levene-Test geprüft (Universität Zürich, 2023b). Bei deren Verletzung kommt der nichtparametrische Kruskal-Wallis-Test zum Einsatz.

Die Hypothesen 2 bis 7 werden mit gerichteten⁵, einseitigen Pearson-Korrelationen geprüft, sofern die Verteilungseigenschaften dies erlauben (Universität Zürich, 2023c). Bei Abweichungen von der Normalverteilung werden die Zusammenhänge alternativ mit Spearman-Rangkorrelationen berechnet.

Hypothese 8, die den Zusammenhang zwischen Berufserfahrung (ordinalskaliert) und professioneller Identität untersucht, wird mit einer gerichteten Spearman-Rho-Korrelation geprüft (Universität Zürich, 2023d).

Für die Überprüfung von Hypothese 9, die Unterschiede in der Ausprägung von professioneller Identität in Abhängigkeit von der Geschlechtsidentität untersucht, wird ein t-Test für unabhängige Stichproben verwendet (Universität Zürich, 2023e). Bei nicht erfüllten Voraussetzungen wird alternativ der Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Aufgrund der sehr kleinen Fallzahlen in den Gruppen 'divers/non-binär' und 'keine Angabe' ($n = 3$) wird die Analyse auf die Kategorien 'weiblich' und 'männlich' beschränkt.

In Anbetracht der geringen Stichprobengrösse wurde das Signifikanzniveau auf $\alpha = 0.10$ festgelegt.

Qualitative Auswertung offener Fragen

Neben den standardisierten Skalen wurden zwei offene Fragen erhoben: eine zum persönlichen Verständnis von professioneller Identität und eine zur Bedeutung von Supervision. Die Auswertung dieser Angaben stellt kein zentrales Auswertungselement dar, sondern dient als ergänzende Perspektive zur quantitativen Analyse.

⁵ Eine gerichtete Hypothese liegt vor, wenn neben dem Bestehen des Effekts auch dessen Richtung theoretisch begründet angenommen wird, zum Beispiel, ob ein Zusammenhang positiv oder negativ ist (Döring, 2023, S. 648).

Die Analyse erfolgt in Anlehnung an das induktive Vorgehen nach Strübing (2019, S. 525). Alle Antworten werden zunächst vollständig durchgelesen. Anschliessend werden zentrale Sinngehalte identifiziert und in Kategorien zusammengefasst. Die Kodierung erfolgt manuell. Im Vordergrund steht nicht die Generalisierbarkeit, sondern das Sichtbarmachen individueller Perspektiven, die sich durch standardisierte Verfahren nur begrenzt erfassen lassen.

Nach der Darstellung des methodischen Vorgehens werden im folgenden Kapitel die Ergebnisse der Auswertungen vorgestellt. Zunächst werden deskriptive Kennwerte zur Stichprobe und zu den erhobenen Variablen präsentiert. Anschliessend folgen die Prüfung der Hypothesen und eine zusammenfassende Darstellung zentraler Aussagen aus den offenen Antworten.

4. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zur professionellen Identität von Fachpersonen in der Sozialen Arbeit dargestellt. Zunächst werden die deskriptiven Kennwerte der Skalen und Subskalen dargestellt, um einen Überblick über die Verteilung der erhobenen Merkmale zu geben. Anschliessend folgt die inferenzstatistische Auswertung im Rahmen der Hypothesentests. Abschliessend werden die Aussagen aus den offenen Fragen zu thematischen Kategorien zusammengefasst, um individuelle Perspektiven exemplarisch sichtbar zu machen. Die Interpretation und Einordnung der Ergebnisse in den theoretischen und forschungspraktischen Kontext erfolgen in Kapitel 5.

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Im ersten Schritt der Auswertung werden deskriptive Kennwerte für die erhobenen Skalen und Subskalen dargestellt. Dies ermöglicht einen Überblick über die Verteilung der relevanten Merkmale und bildet die Grundlage für die anschliessende Hypothesenprüfung.

Zur Beschreibung der erhobenen Skalen werden Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD), Mediane sowie Kennwerte zur Schiefe (SK) und Kurtosis (KU) berechnet. Die Verteilungen geben erste Hinweise auf die Selbsteinschätzungen der befragten Fachpersonen in Bezug auf ihre professionelle Identität. Wenn nicht anders gekennzeichnet, basieren die Berechnungen auf dem bereinigten Datensatz von $n = 79$ gültigen Fällen.

Die professionelle Identität wurde über drei Subskalen operationalisiert, welche die Dimensionen berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung abbilden. Die jeweiligen Skalenwerte ergeben sich als Mittelwert über die entsprechenden Items pro Dimension.

Abhängige Variable: Professionelle Identität

Die Subskala 'berufliche Rolle' weist einen Mittelwert von $M = 5.97$ ($SD = 2.22$) bei einem Wertebereich von 1.00 bis 9.50 auf. Die Verteilung ist leicht linksschief ($SK = -0.44$) und weist eine flache Kurve ($KU = -0.58$), was auf eine leichte Tendenz zu höheren Werten hinweist.

Die Subskala 'Kompetenzen' zeigt mit $M = 6.52$ ($SD = 1.99$) einen etwas höheren Mittelwert. Auch hier ist die Verteilung leicht linksschief ($SK = -0.77$), was auf eine Häufung höherer Werte hindeutet.

Die höchste Ausprägung zeigt die Subskala 'Werteorientierung' mit $M = 7.32$ ($SD = 1.35$) bei einem Wertebereich von 3.67 bis 10.00. Die Verteilung ist ebenfalls leicht linksschief ($SK = -0.63$) und relativ flach ($KU = -0.20$).

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die befragten Fachpersonen insgesamt eine vergleichsweise hohe Werteorientierung und Fachkompetenz erleben, während die wahrgenommene Sicherheit in der beruflichen Rolle etwas geringer ausfällt. Die Subskalen weisen unterschiedliche Mittelwerte auf, was auf eine differenzierte Ausprägung der Dimensionen 'Rolle', 'Kompetenzen' und 'Werteorientierung' innerhalb der professionellen Identität hinweist. Aufgrund dieser Unterschiede sowie der theoretischen Unterscheidbarkeit wurde auf die Bildung eines Gesamtwerts verzichtet und die Dimensionen getrennt analysiert.

Unabhängige Variablen

Neben den Skalen zur professionellen Identität wurden verschiedene unabhängige Variablen erfasst, die in der Hypothesenprüfung berücksichtigt werden.

Das Kohärenzgefühl weist einen Mittelwert von $M = 7.16$ ($SD = 1.23$) auf, was auf ein insgesamt hohes Ausmass an wahrgenommener innerer Stimmigkeit hinweist. Die Verteilung ist nahezu symmetrisch ($SK = -0.04$) und weist eine leicht abgeflachte Kurve auf ($KU = -0.59$). Die Ambiguitätstoleranz ($n = 78$) liegt im Mittel bei $M = 6.02$ ($SD = 1.55$) und zeigt eine relativ breite Streuung der Antworten. Die Verteilung ist ebenfalls nahezu symmetrisch ($SK = -0.1$) mit leicht flacher Kurve ($KU = -0.51$). Die Selbstreflexionskompetenz zeigt einen Mittelwert von $M = 7.88$ ($SD = 1.26$) und ist damit im oberen Bereich der Skala verortet. Die Verteilung ist leicht linksschief ($SK = -0.48$) und flach ($KU = -0.38$).

Die Zufriedenheit mit Supervision wurde mit $M = 7.94$ ($SD = 1.81$) bewertet. Da diese Fragebatterie nur Teilnehmenden angezeigt wurde, die in den letzten 12 Monaten Supervision erhalten hatten, basiert der Mittelwert auf einer reduzierten Fallzahl von $n = 58$. Die Verteilung ist moderat linksschief ($SK = -0.85$) und zeigt eine annähernd normale Wölbung ($KU = 0.08$). Die Häufigkeit der Supervision beträgt im Mittel 3.22 Sitzungen pro Jahr ($SD = 3.27$), wobei die Streuung stark ausfiel und einzelne Personen bis zu 16 Sitzungen angaben. Die Verteilung ist deutlich rechtsschief ($SK = 1.57$) und stark zugespitzt ($KU = 3.38$), was auf Ausreisser in Richtung hoher Fallzahlen hinweist.

Die Übernahme von Rollenperspektiven wurde über zwei Items erfasst und weist einen Mittelwert von $M = 8.38$ ($SD = 1.18$) auf, was auf ein hohes Mass an wahrgenommener Perspektivenübernahme hindeutet. Die Verteilung ist leicht linksschief ($SK = -0.62$) mit tendenziell flacher Kurve ($KU = -0.31$).

Die nominal- und ordinalskalierten Variablen (Tätigkeitsfeld, Berufserfahrung, Geschlechtsidentität) wurden bereits in Kapitel 3.2 beschrieben. Ergänzend dazu zeigt sich hinsichtlich der Gruppengrößen nach den drei Tätigkeitsfeldern folgende Verteilung: Sozialarbeit ($n = 35$; 44.3 %), Sozialpädagogik ($n = 28$; 35.4 %) und Soziokulturelle Animation ($n = 16$; 20.3 %).

In Tabelle 4 sind die deskriptiven Kennwerte aller Skalen in einer Übersicht aufgeführt.

Tabelle 4. Deskriptive Kennwerte der Skalen

Skala	n gültig	Mittelwert	SD	Min	Max	Schiefe	Kurtosis
Professionelle Identität – Rolle	79	5.97	2.22	1.00	9.50	-0.44	-0.58
Professionelle Identität – Kompetenzen	79	6.52	1.99	1.00	10.00	-0.77	-0.06
Professionelle Identität – Werte	79	7.32	1.35	3.67	10.00	-0.63	-0.20
Kohärenzgefühl	79	7.16	1.23	4.25	9.75	-0.04	-0.59
Ambiguitätstoleranz	78	6.02	1.55	1.67	9.00	-0.1	-0.51

Selbstreflexionskompetenz	79	7.88	1.26	4.33	10.00	-0.48	-0.38
Anzahl an Supervisionen	79	3.22	3.27	0.00	16.00	1.57	3.38
Zufriedenheit mit Supervision	58	7.94	1.81	3.00	10.00	-0.85	0.08
Rollenperspektiven	79	8.38	1.18	5.00	10.00	-0.62	-0.31

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Die deskriptiven Auswertungen geben einen ersten Einblick in die Verteilung der Merkmale sowie in die Einschätzung der befragten Fachpersonen in Bezug auf ihre professionelle Identität. Auf dieser Grundlage erfolgt im nächsten Schritt die Prüfung der Hypothesen mittels inferenzstatistischer Verfahren. Ziel ist es, potenzielle Zusammenhänge und Gruppenunterschiede zwischen der Ausprägung professioneller Identität und den Prädiktoren zu identifizieren.

4.2 Prüfung der Hypothesen

In diesem Kapitel werden die neun Hypothesen zur professionellen Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit statistisch geprüft. Die professionelle Identität wurde als mehrdimensionales Konstrukt konzipiert und über die drei Subdimensionen 'berufliche Rolle', 'Kompetenzen' und 'Werteorientierung' operationalisiert.

Die Hypothesen gliedern sich in zwei Kategorien. Zum einen werden Gruppenunterschiede analysiert (Hypothesen 1 und 9) und zum anderen Zusammenhänge zwischen Variablen geprüft (Hypothesen 2 bis 8). Die Auswahl der Testverfahren orientiert sich am Skalenniveau der beteiligten Variablen und an den Ergebnissen des Shapiro-Wilk-Tests zur Prüfung der Normalverteilung. In Fällen, in denen die Voraussetzungen für parametrische Verfahren (v. a. Normalverteilung) verletzt sind, werden nichtparametrische Alternativen wie der Kruskal-Wallis-Test für Gruppenvergleiche

und der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient für Zusammenhangsanalysen eingesetzt. Für Hypothese 9 wird aufgrund der dichotomen Gruppierung der Wilcoxon-Rangsummentest verwendet.

Die Hypothesentests werden überwiegend einseitig durchgeführt und das Signifikanzniveau wird aufgrund der begrenzten Stichprobengröße auf $\alpha = 0.10$ festgelegt. Die Ergebnisse werden im Folgenden getrennt nach Subdimensionen der professionellen Identität dargestellt.

Hypothese 1

Zwischen den drei Handlungsfeldern der Sozialarbeit, der Sozialpädagogik und der Soziokulturellen Animation besteht ein Unterschied in der Ausprägung der professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.

Die Überprüfung der Voraussetzungen für eine Varianzanalyse ergibt, dass bei den Subdimensionen 'Kompetenzen' (Sozialarbeit: $W = 0.90$, $p < 0.001$) und 'Werte' (Sozialarbeit: $W = 0.93$, $p = 0.03$) die Normalverteilung in mindestens einer Gruppe verletzt ist. Auch wenn die Levene-Tests keine signifikanten Unterschiede der Varianzen aufzeigen (alle $p > 0.05$), wird aufgrund der fehlenden Normalverteilung der Kruskal-Wallis-Test verwendet.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die drei Handlungsfelder in keiner der Subdimensionen der professionellen Identität signifikant voneinander unterscheiden. Für die Dimension 'Rolle' ergibt sich ein Chi-Quadrat-Wert von $\chi^2(2) = 0.29$ bei einem p-Wert von $p = 0.86$, für 'Kompetenzen' ein Wert von $\chi^2(2) = 1.33$ mit $p = 0.51$ und für 'Werte' ein Ergebnis von $\chi^2(2) = 0.20$ bei $p = 0.91$.

Somit muss Hypothese 1 verworfen werden. Es bestehen keine signifikanten Unterschiede in der Ausprägung der professionellen Identität zwischen Fachpersonen der Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturellen Animation.

Hypothese 2

Ein stärker ausgeprägtes Kohärenzgefühl korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.

Da die Ergebnisse des Shapiro-Wilk-Tests auf eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung bei allen drei Subdimensionen der professionellen Identität hindeuten (Rolle: $W = 0.96$, $p = 0.01$; Kompetenzen: $W = 0.91$, $p < 0.001$; Werte: $W = 0.96$,

$p = 0.01$), wird der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient als nicht parametrisches Verfahren gewählt. Für die Skala des Kohärenzgefühls hingegen kann eine Normalverteilung angenommen werden ($W = 0.98$, $p = 0.44$), was jedoch die Wahl des Spearman-Verfahrens aufgrund der Verteilung der abhängigen Variablen nicht beeinflusst.

Die Analyse ergibt signifikant positive Zusammenhänge zwischen dem Kohärenzgefühl und allen drei Dimensionen professioneller Identität. Zwischen Kohärenzgefühl und 'Rolle' zeigte sich ein mittlerer Zusammenhang ($\rho = 0.48$, $p < 0.001$), ebenso bestand ein signifikanter Zusammenhang mit der Dimension 'Kompetenzen' ($\rho = 0.32$, $p = 0.002$). Auch für 'Werte' wurde ein positiver Zusammenhang festgestellt, auch wenn dieser mit $\rho = 0.25$ und $p = 0.012$ etwas schwächer ausfiel.

Somit kann Hypothese 2 angenommen werden. Ein höheres Kohärenzgefühl geht mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität einher und das über alle drei Subdimensionen hinweg.

Hypothese 3

Eine stärker ausgeprägte Ambiguitätstoleranz korreliert positiv mit der Entwicklung einer stärker ausgeprägten professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.

Der Shapiro-Wilk-Test ergibt für die Skala der Ambiguitätstoleranz eine Normalverteilung ($W = 0.98$, $p = 0.27$), für die Dimensionen der abhängigen Variable jedoch nicht. Daher wird erneut der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient berechnet.

Die Analyse ergibt einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Ambiguitätstoleranz und der Subdimension 'Kompetenzen' ($\rho = 0.29$, $p = 0.005$). Für die Dimension 'Rolle' fällt der Zusammenhang zwar positiv, jedoch nicht signifikant aus ($\rho = 0.13$, $p = 0.131$). Hinsichtlich der Werte zeigt sich ein negativer, ebenfalls nicht signifikanter Zusammenhang ($\rho = -0.11$, $p = 0.84$).

Somit kann Hypothese 3 teilweise angenommen werden. Ambiguitätstoleranz steht in einem signifikant positiven Zusammenhang zur Dimension 'Kompetenzen' professioneller Identität, jedoch nicht zu den Dimensionen 'Rolle' und 'Werte'.

Hypothese 4

Eine höhere Selbstreflexionskompetenz korreliert positiv mit einer stärker ausgeprägten professionellen Identität.

Da der Shapiro-Wilk-Test für die Reflexionsskala eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung zeigte ($W = 0.97$, $p = 0.03$), wird auch hier der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient verwendet.

Die Analyse ergibt einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen der Reflexionskompetenz und der Subdimension 'Werte' ($\rho = 0.19$, $p = 0.05$). Für die Dimension 'Kompetenzen' zeigt sich ebenfalls ein positiver Zusammenhang ($\rho = 0.15$, $p = 0.01$). Kein signifikanter Zusammenhang besteht hingegen zur Subdimension 'Rolle' ($\rho = 0.07$, $p = 0.28$).

Damit kann Hypothese 4 teilweise angenommen werden. Bei einer höheren Selbstreflexionskompetenz zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang mit den Dimensionen 'Werte' und 'Kompetenzen', nicht jedoch mit der beruflichen Rollenwahrnehmung.

Hypothese 5

Eine höhere Häufigkeit von Supervisionen korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.

Da der Shapiro-Wilk-Test für die Variable zur Supervisionshäufigkeit eine deutliche Abweichung von der Normalverteilung ergibt ($W = 0.84$, $p < 0.001$), wird erneut der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient zur Analyse herangezogen.

Die Ergebnisse zeigen für keine der drei Subdimensionen einen signifikanten Zusammenhang mit der Anzahl der Supervisionen innerhalb der letzten 12 Monate. Die Korrelation der Dimension 'Rolle' beträgt $\rho = 0.07$ ($p = 0.26$), mit 'Kompetenzen' $\rho = 0.08$ ($p = 0.23$) und mit 'Werten' $\rho = 0.08$ ($p = 0.23$).

Somit muss Hypothese 5 verworfen werden. Die Häufigkeit der Teilnahme an Supervisionen steht in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Ausprägung der professionellen Identität in den untersuchten Dimensionen.

Hypothese 6

Eine höhere Zufriedenheit mit der Supervision korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.

Der Shapiro-Wilk-Test zeigt, dass die Verteilung der Zufriedenheit mit Supervision signifikant von der Normalverteilung abweicht ($W = 0.91$, $p < 0.001$). Aufgrund dieser Abweichung wird auch hier der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient zur Analyse verwendet.

Für die Dimension 'Rolle' ergibt sich kein signifikanter Zusammenhang ($\rho = 0.01$, $p = 0.48$). Mit Blick auf die 'Kompetenzen' ist die Korrelation positiv, aber nicht signifikant ($\rho = 0.16$, $p = 0.11$). Hingegen zeigt sich für die Dimension 'Werte' ein signifikant positiver Zusammenhang ($\rho = 0.18$, $p = 0.09$).

Insgesamt kann Hypothese 6 teilweise bestätigt werden. Eine höhere Zufriedenheit mit Supervision geht mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität in der Dimension 'Werte' einher, während für die Dimensionen 'Rolle' und 'Kompetenzen' kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden kann.

Hypothese 7

Eine häufigere Übernahme von Rollenperspektiven während der Ausbildung und im Beruf korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.

Da die Verteilung der Übernahme von Rollenperspektiven signifikant von der Normalverteilung abweicht ($W = 0.93$, $p < 0.001$), wird für die Auswertung der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient verwendet.

Die Analyse ergibt für die Dimension 'Rolle' der professionellen Identität einen negativen und nicht signifikanten Zusammenhang ($\rho = -0.11$, $p = 0.83$). Für die Subdimension 'Kompetenzen' zeigt sich ebenfalls kein signifikanter Zusammenhang ($\rho = 0.04$, $p = 0.36$). Für die Dimension Werte hingegen wird ein signifikant positiver Zusammenhang festgestellt ($\rho = 0.21$, $p = 0.04$).

Damit kann Hypothese 7 teilweise angenommen werden. Ein höheres Mass an Perspektivübernahmen steht in einem signifikanten Zusammenhang mit der Dimension 'Werte' der professionellen Identität, während für 'Rolle' und 'Kompetenzen' keine signifikanten Zusammenhänge vorliegen.

Hypothese 8

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt die Ausprägung der professionellen Identität.

Da die Verteilung der Berufserfahrung signifikant von der Normalverteilung abweicht ($W = 0.83$, $p < 0.001$), wird auch hier der Spearman-Rangkorrelationskoeffizient zur Analyse eingesetzt.

Die Ergebnisse zeigen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Dimension 'Kompetenzen' ($\rho = 0.35$, $p < 0.001$). Für die Dimension 'Rolle' kann ein positiver Zusammenhang festgestellt werden, der mit einem p-Wert von $p = 0.08$ ebenfalls als signifikant zu bewerten ist ($\rho = 0.16$). Für die Dimension 'Werte' hingegen lässt sich kein signifikanter Zusammenhang feststellen ($\rho = 0.01$, $p = 0.45$).

Hypothese 8 kann somit teilweise angenommen werden. Längere Berufserfahrung korreliert signifikant mit einer stärkeren Ausprägung der Dimensionen 'Kompetenzen' und 'Rolle' professioneller Identität, nicht jedoch mit der Werteorientierung.

Hypothese 9

Die Ausprägung der professionellen Identität unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern.

Die Prüfung der Normalverteilung mittels Shapiro-Wilk-Test zeigt für alle drei Subdimensionen der professionellen Identität (Rolle, Kompetenzen, Werte) mindestens in einer Gruppe signifikante Abweichungen von der Normalverteilung (z. B. Rolle – weiblich: $W = 0.93$, $p = 0.005$). Aufgrund dieser Verletzung der Normalverteilungsannahme wird für die Gruppendifferenz der Wilcoxon-Rangsummentest verwendet.

Personen mit einer anderen Geschlechtsangabe ($n = 3$) werden aufgrund der geringen Gruppengröße aus der Analyse ausgeschlossen, sodass der Vergleich zwischen 53 weiblichen und 23 männlichen Befragten durchgeführt wird.

Die Ergebnisse zeigen für keine der drei Subdimensionen signifikante Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachpersonen. Für die Subdimension 'Rolle' ergibt sich $W = 469.5$ bei $p = 0.11$, für 'Kompetenzen' $W = 496$ bei $p = 0.19$ und für 'Werte' $W = 606$ bei $p = 0.97$.

Hypothese 9 muss somit abgelehnt werden. Es bestehen keine signifikanten Geschlechtsunterschiede in der Ausprägung der professionellen Identität in den untersuchten Dimensionen.

Die folgende Tabelle 5 fasst die Ergebnisse der statistischen Prüfungen aller neun Hypothesen zusammen, jeweils getrennt nach den drei Subskalen der professionellen Identität. Angegeben sind Testverfahren, Kennwerte, p-Werte sowie die Signifikanz der Befunde ($\alpha = 0.10$).

Tabelle 5. Übersicht der Hypothesenergebnisse nach Subdimension

Hypothese	Subskala	Testverfahren	Korrelations-/Testwert	p-Wert	Ergebnis
H1	Rolle	Kruskal-Wallis	$\chi^2(2) = 0.29$	$p = 0.86$	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Kruskal-Wallis	$\chi^2(2) = 1.33$	$p = 0.51$	Nicht signifikant
	Werte	Kruskal-Wallis	$\chi^2(2) = 0.20$	$p = 0.91$	Nicht signifikant
H2	Rolle	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.478$	$p < 0.001$	Signifikant positiv
	Kompetenzen	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.324$	$p = 0.002$	Signifikant positiv
	Werte	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.253$	$p = 0.01$	Signifikant positiv
H3	Rolle	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.13$	$p = 0.13$	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.29$	$p = 0.005$	Signifikant positiv
	Werte	Spearman (einseitig)	$\rho = -0.11$	$p = 0.84$	Nicht signifikant
H4	Rolle	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.07$	$p = 0.28$	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.15$	$p = 0.01$	Signifikant positiv
	Werte	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.19$	$p = 0.05$	Signifikant positiv
H5	Rolle	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.07$	$p = 0.26$	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.08$	$p = 0.23$	Nicht signifikant
	Werte	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.08$	$p = 0.23$	Nicht signifikant

H6	Rolle	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.01$	$p = 0.48$	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.16$	$p = 0.11$	Nicht signifikant
	Werte	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.18$	$p = 0.09$	Signifikant positiv
H7	Rolle	Spearman (einseitig)	$\rho = -0.11$	$p = 0.83$	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.04$	$p = 0.36$	Nicht signifikant
	Werte	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.21$	$p = 0.04$	Signifikant positiv
H8	Rolle	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.16$	$p = 0.08$	Signifikant positiv
	Kompetenzen	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.35$	$p < 0.001$	Signifikant positiv
	Werte	Spearman (einseitig)	$\rho = 0.01$	$p = 0.45$	Nicht signifikant
H9	Rolle	Wilcoxon (2-seitig)	$W = 469.5$	$p = 0.11$	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Wilcoxon (2-seitig)	$W = 496$	$p = 0.19$	Nicht signifikant
	Werte	Wilcoxon (2-seitig)	$W = 606$	$p = 0.97$	Nicht signifikant

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung

Die dargestellten quantitativen Ergebnisse geben einen Einblick in die statistisch erfassbaren Zusammenhänge und Unterschiede in Bezug auf die professionelle Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit. Um ein tieferes Verständnis der individuellen Deutungen und subjektiven Perspektiven zu ermöglichen, werden ergänzend zwei offene Fragen ausgewertet, deren qualitative Analyse im folgenden Abschnitt dargestellt wird.

4.3 Ergänzende qualitative Auswertung

Ergänzend zur statistischen Auswertung wurden die beiden offenen Fragen qualitativ ausgewertet. Ziel ist es, individuelle Deutungen professioneller Identität sowie zur

Bedeutung von Supervision zu erfassen. Die Antworten wurden induktiv-inhaltsanalytisch ausgewertet und thematisch verdichtet, um zentrale Muster herauszuarbeiten, die zur Interpretation der quantitativen Ergebnisse beitragen und die theoretischen Annahmen ergänzen. **Alle Zitate sind entsprechend kenntlich gemacht und wurden in der originalen Schreibweise übernommen.**

Offene Frage zur professionellen Identität

Die offene Frage «Was verstehen Sie persönlich unter professioneller Identität?» wurde von $n = 70$ Personen beantwortet. Insgesamt konnten neun thematische Kategorien herausgearbeitet werden.

1. Rollenbewusstsein und Rollenklarheit

Professionelle Identität zeigt sich in der bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Fachperson.

Beispiele:

«Darunter verstehe ich vor allem die Rolle, welche ich als Sozialarbeiterin einnehme» (P₅) oder «Ich verstehe darunter wie ich meine Rolle als Sozialarbeiter gestalte, wie ich mich darin fühle und welches Bild ich von mir selbst als Professioneller habe» (P₃₂).

2. Fachlichkeit und Methodenwissen

Fachpersonen beschreiben professionelle Identität oft als fachlich begründetes Handeln, das sich auf Theorien, gesetzliche Grundlagen und Methoden stützt.

Beispiele:

«...immer als Fachperson und aufgrund von Fachwissen Entscheidungen oder Arbeitsverläufe zu wählen» (P₂₃), «fähig im Team zu reflektieren und durch Beizug von Fachwissen, kollegialem Wissen etc. zu einer breit abgestützten Lösung zu kommen» (P₆₆) oder «professionelles Handeln= Handeln welches sich an Methoden, Theorien und theoretischen Konstrukten orientiert, jederzeit erklär -und überprüfbar» (P₂₄).

3. Selbstreflexion und Reflexion der Handlungen

Regelmässige Selbstreflexion und kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen beruflichen Handeln werden von vielen Fachpersonen als wichtige Bestandteile von professioneller Identität gesehen.

Beispiele:

«Sich selbst und seine Handlung und die Wirkung ständig reflektieren. Sich der Verantwortung bewusst sein, an sich arbeiten» (P₅₃) oder «regelmässige Auseinandersetzung mit fachlichen und gesellschaftlichen Fragestellungen» (P₅₄).

4. Haltung, Werte und Ethik

Viele Befragte betonen, dass professionelle Identität wesentlich durch die Haltung und Werteorientierung geprägt ist.

Beispiele:

«Professionelle Identität sehe ich als gewachsene auf Wissen begründete Grundhaltung zu Klient:innen und der Arbeitsweise mit diesen» (P10) oder **«gefestigte, aber stets reflektierte Haltung und entsprechendes Handeln in Bezug auf Problemstellungen / Herausforderungen, aber auch Routinearbeiten im Arbeitsalltag» (P22).**

5. Beziehungsgestaltung und Kommunikation

Der professionelle Umgang mit Adressat:innen gehört für viele Fachpersonen zur professionellen Identität und wird über eine wertschätzende und empathische Beziehungsgestaltung definiert.

Beispiele:

«Zum einen das Wissen zu besitzen dafür (Avenir Social, Wissen über strukturelle Ungleichheiten, Kommunikation und Methoden etc.), sich ständig zu reflektieren (im Austausch bleiben mit anderen), weiterzubilden und Fachwissen anwenden und so professionelle Beziehungen und Arbeit mit Klient:innen haben» (P8), «Nähe & Distanz zum Klientel» (P48) oder «Dass ich mich immer wieder von neuem auf mein Klientel einlassen kann und mit möglichst wenig Vorurteilen auf Personen zugehe» (P25).

6. Authentizität und professionelles Auftreten

Professionelle Identität wird auch über ein glaubwürdiges und authentisches Auftreten im Berufsalltag beschrieben.

Beispiele:

«Glaubwürdigkeit, Authentizität», «Selbstbewusstes Auftreten (nicht arrogantes) gegen Aussen» oder «transparentes, präsentendes Auftreten».

7. Abgrenzung

Professionelle Identität beinhaltet die Fähigkeit zur Abgrenzung gegenüber Adressat:innen, Themen und zur Wahrung der professionellen Rolle.

Beispiele:

«Dass ich mich abgrenzen kann und versuche aus der Metaebene auf die Problematik / Situation zu schauen und diese neutral bewerte (losgelöst von meinen pers. Interessen oder Wertvorstellungen)» (P11) oder «die Abgrenzung zu meinem privaten Ich» (P24).

8. Weiterbildung, Interdisziplinarität und politische/gesellschaftliche Dimension
Professionelle Identität wird auch durch Weiterbildung, interdisziplinäre Kooperation sowie gesellschaftspolitische Einbettung mitgeprägt.

Beispiele:

«Fachlichkeit und stetige Weiterbildung in fachlichen Themen» (P27), «Politische Integrität (sehr Links)» (P68) oder «Wissen, was in meiner Tätigkeit relevant ist (Auftrag Organisation etc.).» (P4).

9. Unsicherheit und Unklarheit im Begriffsverständnis

Einige Teilnehmende geben an, den Begriff nicht zu kennen oder ihn erst im Rahmen der Befragung reflektiert zu haben.

Beispiele:

«habe ich mir nie überlegt» (P44), «musste ich das Stichwort googlen...., nun habe ich eine Idee davon, was gemeint ist» (P28) oder «habe ich so noch nie gehört» (P42).

Diese Aussagen deuten darauf hin, dass der Begriff 'professionelle Identität' im Fachdiskurs zwar etabliert, in der Praxis jedoch nicht durchgängig verankert zu sein scheint.

Offene Frage zur Bedeutung von Supervision

Die Frage «Welche Bedeutung hat Supervision für Sie als Fachperson der Sozialen Arbeit?» wurde von $n = 50$ Personen beantwortet. Hier konnten sieben thematische Schwerpunkte identifiziert werden, die eine differenziertere Perspektive auf die Bedeutung von Supervision ermöglichen.

1. Reflexion und Perspektivenwechsel

Supervision wird als Raum beschrieben, der neue Sichtweisen ermöglicht und zur kritischen Selbstreflexion anregt.

Beispiele:

«Zeit Problemstellungen und Entwicklungen auf einer Metaebene zu betrachten. Lösungssuche. Einordnung.» (S1), «Die Supervision, kann mich aus meinen steifen Gedanken lösen und den Fall/Situation aus einem anderen Blickwinkel betrachtet werden» (S43) oder «Selbstreflexion, Impulse bekommen, Denkanstöße, mich von oben betrachten können» (S31).

2. Emotionale Entlastung und Psychohygiene

Mehrere Teilnehmende beschreiben Supervision als emotional entlastendes Gefäß, das über fachliche Diskussionen hinausgeht.

Beispiele:

«Den Chropf leeren» (S23), «auskotzen» (S50) oder «allein das darüber sprechen erleichtert mich ein wenig» (S43).

3. Teamentwicklung und kollegialer Austausch

Supervision wird als wichtige Möglichkeit zur Förderung des Teamgeists und zur gemeinsamen Haltungsbildung beschrieben.

Beispiele:

«Teamfindung / -konflikte / Reflexion / Handlungsfindung» (S7) oder «Es ist ein notwendiger Resonanzboden, um die eigene Haltung durch externe Impulse und Anstösse zu überprüfen» (S38).

4. Fachliche Weiterentwicklung und Fallarbeit

Supervision ermöglicht eine strukturierte Auseinandersetzung mit herausfordernden Situationen und kann das fachliche Handeln erweitern.

Beispiele:

«eigene Reaktionen zu erkennen und zu hinterfragen» (S33), «Input für neue Handlungsmethoden» (S25) oder «wichtige Möglichkeit, Erweiterung des Repertoires und der Sichtweisen» (S12).

5. Rahmenbedingungen und Supervisionsqualität

Die Wirksamkeit von Supervision wird stark von den Rahmenbedingungen und der Leitung beeinflusst.

Beispiele:

«Angst mich und meine Bedenken wirklich zu äussern, da der:die Chef:in / das Team an den Sitzungen dabei sind» (S4), «Es kommt auf die Person an die die Supi leitet» (S40) oder «grosse (Qualitäts-)Unterschiede bei den leitenden Supervisoren, was den Erfolg der Sitzung stark beeinflusst» (S39).

6. Kritische Haltungen gegenüber Supervision

Einzelne Teilnehmende berichten von mangelndem Nutzen.

Beispiel:

«Jahr für Jahr erkenne ich immer weniger den Nutzen der Supervision in meinem Berufsalltag» oder «Manchmal zu viel Geschwätz» (S26).

7. Supervision als Beitrag zur Professionalisierung

Trotz einzelner kritischer Stimmen betonen viele Fachpersonen den Beitrag zur Professionalisierung ihres beruflichen Handelns.

Beispiele:

«zwingend notwendig für die professionelle Arbeit» (S₁₁), «Erhaltung der Professionalität» (S₂₉) oder «Supervision regt genau das an, was ich vorhin bei der Rubrik professionelle Identität geschrieben habe» (S₁₀).

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeichnen ein differenziertes Bild der professionellen Identität von Fachpersonen der Sozialen Arbeit. In der deskriptiven Auswertung zeigen sich insgesamt hohe Mittelwerte in den Dimensionen 'Kompetenzen' und 'Werteorientierung', während die Dimension 'berufliche Rolle' etwas schwächer ausgeprägt ist. In der quantitativen Analyse zeigt sich, dass insbesondere personale Merkmale wie Kohärenzgefühl, Selbstreflexionskompetenz, Ambiguitätstoleranz oder Berufserfahrung mit einzelnen Dimensionen professioneller Identität korrelieren. Demgegenüber zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Handlungsfeldern oder Geschlechtsidentitäten. Die stärksten Effekte treten im Bereich der Kompetenzeinschätzung auf, während die Rollenselbsteinschätzung und Werteorientierung teilweise schwächere oder inkonsistente Zusammenhänge aufweisen.

Die ergänzende qualitative Auswertung verdeutlicht, dass professionelle Identität in der Praxis vor allem über Rollenklarheit, fachliche Fundierung, Werteorientierung und reflexive Haltung verstanden wird. Gleichzeitig wird sichtbar, dass der Begriff der professionellen Identität nicht bei allen Befragten präsent ist. Supervision wird mehrheitlich als bedeutsamer Raum der Reflexion, Entlastung, Teamentwicklung und fachlicher Weiterentwicklung beschrieben. Ihre Wirkung scheint jedoch stark von strukturellen und personellen Rahmenbedingungen abhängig zu sein.

Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse bieten vielfältige Anknüpfungspunkte für eine vertiefende Auseinandersetzung mit der Konstruktion professioneller Identität in der Sozialen Arbeit. Im folgenden Kapitel werden die quantitativen Befunde in Bezug auf den theoretischen Rahmen interpretiert, kritisch reflektiert und hinsichtlich ihrer Bedeutung für Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit eingeordnet.

5. Diskussion

Ausgehend von den in Kapitel 4 dargestellten Ergebnissen werden in diesem Kapitel die zentralen Befunde im Hinblick auf den theoretischen Rahmen sowie bestehende Forschungsliteratur eingeordnet. Ziel ist es, die empirischen Ergebnisse zu interpretieren, kritisch zu reflektieren und ihre Bedeutung für Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit herauszuarbeiten.

Dazu werden zunächst die einzelnen Hypothesen diskutiert (Kapitel 5.1), bevor in Abschnitt 5.2 die Forschungsfrage beantwortet wird. Abschnitt 5.3 fasst zentrale Erkenntnisse zu übergeordneten Schlussfolgerungen zusammen. In Abschnitt 5.4 werden methodische und theoretische Limitationen der Untersuchung benannt und reflektiert. Abschliessend wird in Abschnitt 5.5 ein Ausblick auf zukünftige Forschungsperspektiven gegeben, ergänzt mit praxisnahen Implikationen für die Soziale Arbeit.

5.1 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung theoriegeleitet interpretiert und im Kontext bestehender Forschung eingeordnet. Die Diskussion orientiert sich an der Struktur der Hypothesen und berücksichtigt dabei die drei Subdimensionen professioneller Identität (berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung). Im Fokus stehen vor allem abweichende oder widersprüchliche Ergebnisse. Zur Übersichtlichkeit werden zunächst alle Hypothesen und die Ergebnisse in Tabelle 6 zusammengefasst, bevor die einzelnen Zusammenhänge vertiefter diskutiert werden.

Tabelle 6. Übersicht der Hypothesentests zur professionellen Identität nach Subdimensionen

Hypothese	Dimension	Ergebnis
H1: Zwischen den drei Handlungsfeldern der Sozialarbeit, der Sozialpädagogik und der Soziokulturellen Animation besteht ein Unterschied in der Ausprägung der professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.	Berufliche Rolle	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Nicht signifikant
	Werteorientierung	Nicht signifikant
H2: Ein stärker ausgeprägtes Kohärenzgefühl korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.	Berufliche Rolle	Signifikant positiv

	Kompetenzen	Signifikant positiv
	Werteorientierung	Signifikant positiv
H3: Eine höhere Ambiguitätstoleranz korreliert positiv mit der Entwicklung einer stärker ausgeprägten professionellen Identität bei Sozialarbeitenden.	Berufliche Rolle	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Signifikant positiv
	Werteorientierung	Nicht signifikant
H4: Eine höhere Selbstreflexionskompetenz korreliert positiv mit einer stärker ausgeprägten professionellen Identität.	Berufliche Rolle	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Signifikant positiv
	Werteorientierung	Signifikant positiv
H5: Eine höhere Häufigkeit von Supervision korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.	Berufliche Rolle	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Nicht signifikant
	Werteorientierung	Nicht signifikant
H6: Eine höhere Zufriedenheit mit der Supervision korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.	Berufliche Rolle	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Nicht signifikant
	Werteorientierung	Signifikant positiv
	Berufliche Rolle	Nicht signifikant

H7: Eine häufigere Übernahme von Rollenperspektiven im Beruf korreliert positiv mit einer stärkeren Ausprägung der professionellen Identität.	Kompetenzen	Nicht signifikant
	Werteorientierung	Signifikant positiv
H8: Mit zunehmender Berufserfahrung steigt die Ausprägung der professionellen Identität.	Berufliche Rolle	Signifikant positiv
	Kompetenzen	Signifikant positiv
	Werteorientierung	Nicht signifikant
H9: Die Ausprägung der professionellen Identität unterscheidet sich zwischen den Geschlechtsidentitäten.	Berufliche Rolle	Nicht signifikant
	Kompetenzen	Nicht signifikant
	Werteorientierung	Nicht signifikant

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Hypothese 1: Tätigkeitsfeld und professionelle Identität

Die Hypothese, dass sich die Ausprägung professioneller Identität je nach Tätigkeitsfeld unterscheidet, musste abgelehnt werden. Dies widerspricht theoretischen Annahmen über den Einfluss von institutionellen Kontexten auf Identitätskonstruktionen, wie sie unter anderem von Dewe und Otto (2012, S. 197–198) und Miege (2016, S. 30) vertreten werden. Für dieses Ergebnis lassen sich verschiedene Erklärungsansätze diskutieren. Einerseits könnte es sein, dass feldspezifische Unterschiede in der professionellen Identität tatsächlich nicht oder nur in geringem Ausmass existieren. Dies würde die Annahme einer übergreifenden, handlungsfeldunabhängigen professionellen Identität stützen, wie sie zum Beispiel Ruttert (2021, S. 325–326) formuliert.

Es stellt sich zudem die Frage, ob die eingesetzten Subskalen feldspezifische Differenzen überhaupt adäquat erfassen können. Vor allem normative Orientierungen wie Menschenwürde oder Partizipation sind zentrale Werte in der Sozialen Arbeit, die

unabhängig vom konkreten Tätigkeitsfeld breit anerkannt und internalisiert sein dürften (Leith, 2021, S. 191). Differenzen könnten so durch gemeinsame Grundwerte überlagert werden.

Andererseits könnte auch die gewählte Kategorisierung in die drei Tätigkeitsfelder Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation zu grob gefasst gewesen sein. Diese übergeordneten Kategorien umfassen jeweils sehr heterogene Praxissettings mit unterschiedlichen institutionellen Logiken⁶ (Husi & Villiger, 2012, S. 42–46). Eine feinere Differenzierung, zum Beispiel nach Zielgruppen oder Tätigkeitsprofilen, hätte womöglich sensitivere Unterschiede aufgezeigt.

Hypothese 2: Kohärenzgefühl und professionelle Identität

Die Hypothese eines positiven Zusammenhangs zwischen Kohärenzgefühl und professioneller Identität kann vollständig angenommen werden. Das Kohärenzgefühl zeigt signifikante Korrelationen mit allen drei Subdimensionen der professionellen Identität.

Dies stützt die Annahme, dass subjektive Stimmigkeit zwischen verschiedenen Identitätsanteilen ein zentraler Faktor für die Ausbildung und Stabilisierung professioneller Identität ist (Keupp et al., 2008, S. 245–246). Ein kohärentes Selbstbild erleichtert die Integration unterschiedlicher beruflicher Anforderungen zu einem sinnstiftenden Gesamtverständnis.

Die Ergebnisse bestätigen damit theoretische Überlegungen zur Identitätsentwicklung im dynamischen Berufsfeld der Sozialen Arbeit, in dem Ambivalenzen und Rollenkonflikte zum Berufsalltag gehören (Klüsche, 1994, S. 94).

Hypothese 3: Ambiguitätstoleranz und professionelle Identität

Die Hypothese, dass eine höhere Ambiguitätstoleranz positiv mit der Ausprägung professioneller Identität zusammenhängt, kann nur teilweise angenommen werden. Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich ausschliesslich mit der Kompetenzdimension, während für die Subdimensionen 'Rolle' und 'Werte' keine signifikanten Korrelationen festgestellt werden.

Die signifikante Korrelation mit der Kompetenzdimension lässt sich unter anderem durch die inhaltliche Nähe zwischen den verwendeten Items erklären. So wurde die Kompetenzdimension nur mit dem Item «In komplexen oder schwierigen Situationen

⁶ Institutionelle Logiken bezeichnen sozial konstruierte, historisch gewachsene Muster aus Werten, Regeln und Deutungen, die Wahrnehmung und Handeln von Akteur:innen in Organisationen strukturieren (Thornton, Ocasio & Lounsbury, 2012, S. 82).

fällt es mir leicht, Entscheidungen zu treffen» erfasst. Diese Formulierung überschneidet sich stark mit dem Konzept der Ambiguitätstoleranz, welche die Fähigkeit beschreibt, mehrdeutige, widersprüchliche oder unsichere Situationen auszuhalten und konstruktiv zu bewältigen (Keupp et al., 2008, S. 276–278). Es ist daher möglich, dass der Zusammenhang eher auf eine thematische Überlappung der Konstrukte hinweist.

Gleichzeitig lässt sich dieser Zusammenhang im Sinne von Busse und Ehlert (2012, S. 85) als Ausdruck ‘gekonnter Beruflichkeit’ deuten. Kompetenz wird dann identitätsrelevant, wenn Wissen in komplexen Praxissituationen erfolgreich umgesetzt werden kann.

Für die Rollendimension ergibt sich ein schwacher, nicht signifikanter positiver Trend. Dieser ist theoretisch plausibel, da eine höhere Ambiguitätstoleranz vermuten lässt, dass widersprüchliche Rollenerwartungen souveräner verarbeitet werden. Dass sich dieser Effekt in der vorliegenden Stichprobe als nicht signifikant zeigt, könnte darauf hinweisen, dass Rollensicherheit stärker durch kontextspezifische Faktoren wie Berufserfahrung und kollegiale Rückmeldung beeinflusst wird (Dewe & Otto, 2012, S. 206–207).

Der negativ gerichtete, jedoch nicht signifikante Zusammenhang mit der Wertedimension ist überraschend. Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass die Skala vor allem normative Handlungsprinzipien wie Gleichbehandlung und Partizipation abfragt. Personen mit höherer Ambiguitätstoleranz könnten dazu neigen, solche Werte nicht als starre Normen, sondern als situationsbezogenen Orientierungsrahmen zu verstehen (Rubiales-Núñez, Rubio, Araya-Castillo & Moraga-Flores, 2024, S. 12–14; de Vries & Glaveanu, 2021, S. 1665). Diese Haltung kann dazu führen, dass Werte nicht pauschal bejaht, sondern differenziert reflektiert werden, was in Selbstzuschreibungen möglicherweise zu niedrigeren Skalenwerten führt, ohne dass dies auf eine geringere Werteorientierung hindeutet.

Hypothese 4: Selbstreflexionskompetenz und professionelle Identität

Die vierte Hypothese postuliert einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstreflexionskompetenz und professioneller Identität. Diese kann teilweise angenommen werden. Es zeigen sich signifikante Zusammenhänge mit den Subdimensionen ‘Werte’ und ‘Kompetenzen’, jedoch nicht mit der Rollendimension.

Dieses Ergebnis steht zunächst im Widerspruch zu theoretischen Annahmen, die der Reflexionsfähigkeit eine zentrale Rolle für die Entwicklung einer professionellen Identität zuschreiben (Dewe & Otto, 2012, S. 197–204; Heiner, 2012, S. 619). Auch

empirische Studien betonen den Beitrag reflexiver Kompetenzen zur Ausbildung professioneller Identität (siehe Kapitel 2.3.1). Dass sich kein signifikanter Zusammenhang mit der Rollendimension zeigt, könnte mehrere Ursachen haben. Zum einen legt die Literatur nahe, dass die berufliche Rolle stärker durch strukturelle Rahmenbedingungen geprägt ist (Harmsen, 2004, S. 321). Diese Faktoren wurden in der vorliegenden Untersuchung nicht erfasst.

Zum anderen erfasst die eingesetzte Rollenskala vor allem emotionale Unsicherheiten im professionellen Selbstverständnis (z. B. Zweifel, Unklarheit). Reflexionskompetenz als metakognitive Fähigkeit zur bewussten Auseinandersetzung mit dem eigenen beruflichen Tun führt jedoch nicht zwangsläufig zu einem sicheren Rollenverständnis (Huang et al., 2024, S. 7).

Die Bedeutung reflexiver Kompetenzen wird dennoch in der qualitativen Auswertung der offenen Frage zur professionellen Identität (siehe Kapitel 4.3) und in der neueren Forschung hervorgehoben. Kubisch und Franz (2022, S. 434) sehen Reflexionsprozesse als zentrales Element professioneller Identitätsentwicklung, und auch Mead (1980) beschreibt Identität als prozesshafte und reflexive Konstruktion, die sich durch wiederholte Selbst- und Fremdzuschreibungen im sozialen Austausch entwickelt. Insofern wird dieses Verständnis überwiegend auch durch die rechnerische Überprüfung gestützt.

Hypothese 5: Supervisionshäufigkeit und professionelle Identität

Die fünfte Hypothese geht davon aus, dass eine höhere Häufigkeit von Supervision mit einer stärkeren Ausprägung professioneller Identität einhergeht. Diese Annahme kann durch die vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Für keine der drei Subdimensionen 'Rolle', 'Kompetenzen' und 'Werte' ergeben sich signifikante Zusammenhänge mit der Anzahl an Supervisionen im letzten Jahr.

Dieses Ergebnis steht im Widerspruch zu verbreiteten Annahmen in Praxis und Forschung, wonach regelmässige Supervision die berufliche Reflexion fördert und somit zur Identitätsentwicklung beiträgt (Kubisch & Franz, 2022, S. 434; Ruttert, 2021, S. 325). Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass die Quantität von Supervisionen wenig über deren tatsächliche Relevanz für identitätsbezogene Reflexionsprozesse aussagt. Diese Annahmen finden Unterstützung in den qualitativen Angaben der Befragten. Mehrere Teilnehmende betonen dort, dass Supervision dann als wirksam erlebt wird, wenn sie einen echten Raum zur Selbstreflexion bietet. Supervision kann jedoch auch fallzentriert, organisatorisch oder routinemässig ausgestaltet sein, ohne dass explizit an der professionellen Identität gearbeitet wird (Siller, 2022, S. 86–100).

Die bloße Anzahl an Sitzungen erlaubt somit keine validen Rückschlüsse auf ihre identitätsbildende Funktion.

Hinzu kommt, dass professionelle Identität auch ausserhalb formaler Supervisionskontexte entwickelt werden kann. Auch kollegialer Austausch und Intervision bieten Gelegenheit zur Selbstreflexion (Ben Shlomo et al., 2014, S. 744). Supervision stellt somit nicht den einzigen oder zwingend notwendigen Kontext für identitätsbezogene Reflexion dar.

Ein weiterer methodischer Aspekt betrifft die Differenzierung nach Supervisionstypen. Diese wurde in der vorliegenden Erhebung nicht abgefragt. Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision bieten jedoch unterschiedliche Reflexionsräume und fördern je nach Format unterschiedlich stark die individuelle Selbstverortung (Siller, 2022, S. 86–100). Möglicherweise konnten dadurch relevante qualitative Unterschiede in der Umsetzung von Supervision nicht adäquat erfasst werden.

Hypothese 6: Zufriedenheit mit Supervision und professionelle Identität

Hypothese 6 geht davon aus, dass eine höhere Zufriedenheit mit Supervision positiv mit der Ausprägung professioneller Identität zusammenhängt. Ein signifikanter Zusammenhang kann allerdings nur für die Wertedimension festgestellt werden. Für die Dimensionen 'Kompetenzen' und 'Rolle' ergeben sich keine signifikanten Korrelationen.

Der beobachtete Zusammenhang mit der Wertedimension deutet darauf hin, dass Zufriedenheit mit Supervision vor allem normative Orientierungen stärkt. Supervision, die als unterstützend, vertrauensvoll und sinnvoll erlebt wird, kann demnach zur Klärung und Festigung berufsethischer Überzeugungen beitragen. Dieses Ergebnis deckt sich mit Studien, die Supervision als wichtigen Reflexionsraum für berufliche Werte beschreiben (Harmsen, 2004, S. 322; Kubisch & Franz, 2022, S. 434; Ruttert, 2021, S. 325–326).

Für die Kompetenzdimension zeigt sich zwar ein positiver, jedoch nicht signifikanter Trend. Dies legt nahe, dass das Kompetenzerleben weniger durch die subjektive Bewertung von Supervision beeinflusst wird. Möglicherweise wird dieses eher durch konkrete Handlungsspielräume im Berufsalltag beeinflusst (Pietrzyk, 2001, S. 2). Da berufliche Kompetenz vor allem im praktischen Handeln erlebt wird, steht sie nicht zwingend im Zentrum von Supervisionsprozessen.

Auch zur Rollendimension zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass Supervision oft nicht explizit auf die Reflexion der beruflichen Rolle fokussiert ist, sondern beispielsweise auf Fallarbeit (Siller, 2022, S. 87–91). Die im Fragebogen erfasste Supervisionszufriedenheit bezog sich primär auf

subjektive Aspekte wie Beziehungsgestaltung, Atmosphäre und wahrgenommene Unterstützung. Diese stehen näher an normativen Orientierungen als an strukturellen Rollenaspekten oder Kompetenzerpfinden.

Ergänzend wurde in der qualitativen Auswertung der offenen Frage zur Bedeutung der Supervision von vielen Befragten hervorgehoben, dass deren Wirksamkeit stark von den jeweiligen Rahmenbedingungen sowie von der Leitung abhängt (siehe Kapitel 4.3). Dies deutet darauf hin, dass die wahrgenommene Qualität und damit die Zufriedenheit mit Supervision stark durch strukturelle Kontextfaktoren geprägt sind.

Hypothese 7: Übernahme von Rollenperspektiven und professionelle Identität

Hypothese 7 postuliert, dass eine häufigere Übernahme beruflicher Rollenperspektiven positiv mit der Ausprägung professioneller Identität zusammenhängt. Diese Annahme lässt sich nur teilweise stützen. Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich ausschliesslich für die Wertedimension. Für die Dimensionen 'Kompetenzen' und 'Rolle' ergeben sich hingegen keine signifikanten Korrelationen.

Der Zusammenhang mit der Wertedimension ist hypothesenkonform und lässt sich so interpretieren, dass das bewusste Einnehmen unterschiedlicher beruflicher Perspektiven zur Klärung und Stärkung normativer Orientierungen beitragen kann. Die Auseinandersetzung mit verschiedenen Rollenerwartungen kann dazu führen, eigene Grundhaltungen bewusster zu reflektieren (Abels, 2017, S. 204; Heiner, 2004, S. 28–29; Mead, 1980, S. 187).

Für die Kompetenzdimension zeigt sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass berufliches Kompetenzerleben eher durch konkrete Handlungssicherheit entsteht und weniger durch abstrakte Perspektivübernahme (Pietrzyk, 2001, S. 2).

Besonders bemerkenswert ist der nicht signifikante, aber negativ gerichtete Zusammenhang zur Rollendimension. Theoretisch wurde angenommen, dass das Einnehmen verschiedener Perspektiven zur Klärung der eigenen beruflichen Rolle beiträgt (Mead, 1980, S. 113). In der vorliegenden Stichprobe zeigt sich jedoch kein solcher Effekt. Ein Grund könnte sein, dass das bewusste Wahrnehmen widersprüchlicher Rollenerwartungen auch verunsichernd wirken kann (Klüsche, 1990, S. 79). Die Fähigkeit zur Perspektivübernahme könnte bestehende Rollenkonflikte sichtbar machen, ohne dass diese unmittelbar bearbeitet oder aufgelöst werden können. In der qualitativen Auswertung der offenen Frage zur Supervision wurde der Perspektivenwechsel dennoch von vielen Befragten als sehr wertvoll beschrieben (siehe Kapitel 4.3, S1, S43, S31). Dies legt nahe, dass die Übernahme von Rollenperspektiven als

ein relevanter, aber nicht hinreichender Faktor für die Entwicklung professioneller Identität betrachtet werden sollte.

Hypothese 8: Berufserfahrung und professionelle Identität

Die achte Hypothese geht davon aus, dass eine längere Berufserfahrung mit einer stärkeren Ausprägung professioneller Identität einhergeht. Die Ergebnisse stützen diese Annahme teilweise. Für die Dimensionen 'Rolle' und 'Kompetenzen' zeigen sich hypothesenkonforme, signifikant positive Zusammenhänge. Kein signifikanter Effekt ergibt sich im Bereich 'Werte'.

Die Ergebnisse legen nahe, dass sich berufliche Rollensicherheit und Handlungskompetenz mit wachsender Erfahrung festigen. Berufserfahrung scheint vor allem zur Entwicklung eines konsistenten beruflichen Selbstbilds und zur routinierten Anwendung von Fachwissen beizutragen.

Der fehlende Zusammenhang mit der Wertedimension spricht hingegen für deren relative Stabilität über die Zeit. Normative Haltungen scheinen nicht primär durch Praxiserfahrung gebildet zu werden, sondern bereits in früheren Sozialisationsprozessen internalisiert. Diese Ansicht findet auch in der Fachliteratur Unterstützung (Müller-Hermann, 2012, S. 247–249).

Ein möglicher Einfluss auf das Gesamtergebnis der Hypothese könnte in der Zusammensetzung der Stichprobe liegen (siehe Kapitel 3.2). Da ein Grossteil der Teilnehmenden über langjährige Berufserfahrung verfügte, könnten die festgestellten signifikanten Zusammenhänge auch dadurch begünstigt worden sein.

Hypothese 9: Geschlechtsunterschiede in der Ausprägung professioneller Identität

Die Hypothese 9 geht davon aus, dass sich die Ausprägung professioneller Identität zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Diese Annahme kann nicht bestätigt werden. Für keine der drei Subdimensionen zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachpersonen.

Inhaltlich lässt sich das Ergebnis dahingehend interpretieren, dass sich innerhalb der Sozialen Arbeit doch kein geschlechtsspezifischer Unterschied ergibt. Gemeinsame Ausbildungscurricula, berufsbezogene Sozialisation und ein weitgehender normativer Wertekonsens, vor allem bezogen auf die abgefragten Leitwerte wie Menschenwürde, Gleichberechtigung und Partizipation, könnten zur Angleichung von Identitätsmustern beigetragen haben (Harmsen, 2014, S. 116). In diesem Sinne würde professionelle Identität eher als verbindender Orientierungsrahmen, denn als Differenzmerkmal in Bezug auf die Geschlechtsidentität wirken.

Zudem wurden in dieser Studie ausschliesslich Fachpersonen befragt, die in der direkten Arbeit mit Adressat:innen tätig sind. Historisch war diese Ebene der Sozialen Arbeit eher weiblich dominiert, während Männer häufiger in leitenden oder administrativen Funktionen vertreten waren (Gredig & Goldberg, 2012, S. 406). Es ist daher plausibel, dass sich auf Praxisebene eine geschlechtsübergreifend geteilte professionelle Identität entwickelt hat. Unterschiede in der professionellen Identität könnten sich eher zwischen verschiedenen Funktionsebenen (z. B. Leitung und Praxis) als zwischen Geschlechtsidentitäten manifestieren.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass individuelle Faktoren wie das Kohärenzgefühl und Aspekte der Selbstreflexionskompetenz in stärkerem Zusammenhang mit der Entwicklung einer professionellen Identität stehen als strukturelle oder demografische Merkmale. Auch die Berufserfahrung zeigt tendenziell einen positiven Einfluss, insbesondere auf das Erleben beruflicher Rollen und die Handlungskompetenz.

Besonders auffällig ist die starke Verbindung zwischen Kohärenzgefühl und allen drei Subdimensionen professioneller Identität. Dies unterstreicht die Annahme, dass subjektiv stimmige Selbstbilder einen zentralen Baustein beruflicher Identitätsbildung darstellen (Keupp et al., 2008, S. 190–195).

Ein unerwartetes Ergebnis betrifft die insgesamt geringe Korrelation zur Rollendimension. Diese blieb bei mehreren Variablen aus, obwohl die Befragten in den qualitativen Angaben der beruflichen Rolle eine zentrale Bedeutung zuschrieben (z. B. **«Ich verstehe darunter wie ich meine Rolle als Sozialarbeiter gestalte, wie ich mich darin fühle und welches Bild ich von mir selbst als Professioneller habe»** (P32)). Diese Diskrepanz zwischen der subjektiv betonten Bedeutung der beruflichen Rolle und der fehlenden Signifikanz in der quantitativen Auswertung deutet auf mögliche Grenzen der Skalenkonstruktion oder der Operationalisierung hin. Dies wird in Kapitel 5.4 kritisch reflektiert.

Nachdem nun die Ergebnisse eingeordnet und kritisch diskutiert wurden, erfolgt im folgenden Kapitel die Beantwortung der Forschungsfrage.

5.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Ziel dieser Arbeit war es, zu untersuchen, welche Faktoren die Ausprägung der professionellen Identität bei Fachpersonen der Sozialen Arbeit fördern. Aufbauend auf professions- sowie identitätstheoretischen Überlegungen wurde ein dreidimensionales Konzept der professionellen Identität erarbeitet. Dieses bezeichnet das reflexive

Selbstverständnis von Fachpersonen in Bezug auf ihre berufliche Rolle, ihre fachlichen Kompetenzen und ihre Werteorientierung. Professionelle Identität entsteht im Spannungsfeld zwischen individuellem Erleben, organisationalen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Erwartungen und wird in einem aktiven Aushandlungsprozess kontinuierlich weiterentwickelt. Anhand der theoretischen Ausgangslage und des empirischen Forschungsstandes wurden neun Hypothesen hergeleitet und quantitativ überprüft.

Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild. Insgesamt weisen individuelle und reflexive Faktoren einen deutlich stärkeren Zusammenhang mit der professionellen Identität auf als strukturelle oder demografische Merkmale. Besonders deutlich wird dies am Beispiel des Kohärenzgefühls, das mit allen drei Subdimensionen (berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung) signifikant zusammenhängt. Auch die Selbstreflexionskompetenz zeigt positive Korrelationen mit der Werte- und Kompetenzdimension. Diese Befunde stützen die theoretische Annahme, dass professionelle Identität wesentlich über subjektive Sinnggebung, reflexive Auseinandersetzung und die Fähigkeit zur Integration widersprüchlicher Anforderungen konstruiert wird (Keupp et al., 2008, S. 245–246; Mead, 1980, S. 218–222).

Neben diesen reflexiven Ressourcen zeigt sich auch ein Zusammenhang mit erfahrungsbezogenen Merkmalen. So wirkt sich insbesondere die Berufserfahrung positiv aus, vor allem im Hinblick auf Rollensicherheit und Handlungskompetenz.

Demgegenüber können für das Tätigkeitsfeld, die Häufigkeit von Supervision und die Geschlechtsidentität keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden. Diese Merkmale scheinen in der vorliegenden Stichprobe keine zentrale Rolle für die Entwicklung professioneller Identität zu spielen oder wurden methodisch nicht ausreichend differenziert erfasst. Dies legt nahe, dass sich professionelle Identität in der Sozialen Arbeit handlungsfeldübergreifend entwickelt und stärker auf individuellen Auseinandersetzungsprozessen als auf strukturellen Zuschreibungen beruht (Harmen, 2004, S. 323).

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie professionelle Identität theoretisch und empirisch angemessen erfasst werden kann. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sie kein einheitliches oder eindimensionales Konstrukt darstellt, das sich im Sinne eines 'Vorhandenseins' oder 'Nichtvorhandenseins' eindeutig bestimmen lässt. Vielmehr zeigen sich in der empirischen Auswertung unterschiedliche Ausprägungen ihrer Subdimensionen, die je nach Person variieren. Professionelle Identität

erscheint somit als ein Zusammenspiel verschiedener Teilaspekte, die nicht zwangsläufig gemeinsam oder gleich stark ausgeprägt sein müssen. Diese Befunde stützen ein Verständnis professioneller Identität als vielschichtiges Konstrukt, dessen einzelne Dimensionen sich im Verlauf der individuellen Berufsbiografie unterschiedlich entfalten können. Für die Interpretation der Ergebnisse bedeutet dies, dass professionelles Selbstverständnis nicht vorschnell als 'nicht vorhanden' bewertet werden sollte, nur weil einzelne Aspekte wie beispielsweise das Rollenbewusstsein weniger stark ausgeprägt sind. Vielmehr zeigt sich, dass sich professionelle Identität in einem fortlaufenden Prozess entwickelt, bei dem sich die verschiedenen Dimensionen gegenseitig beeinflussen können. Dieser Prozess verläuft individuell unterschiedlich und kann durch gezielte Impulse unterstützt werden. Daraus ergeben sich konkrete Ansatzpunkte für eine reflexionsfördernde Gestaltung von Ausbildung und beruflicher Praxis.

Es lässt sich festhalten, dass professionelle Identität ein subjektives und reflexives Konstrukt darstellt. Ihre Ausprägung scheint weniger durch strukturelle Merkmale wie Geschlecht oder Tätigkeitsfeld geprägt zu sein. Stattdessen wird sie stärker durch personale Ressourcen wie Reflexionsfähigkeit und Kohärenzerleben beeinflusst, ebenso durch erfahrungsbezogene Entwicklung (Berufsjahre) sowie durch qualitativ hochwertige, reflexionsorientierte Kontexte wie Supervisionen.

In einem nächsten Schritt stellt sich die Frage, welche weitergehenden Schlüsse sich daraus für das professionsbezogene Selbstverständnis der Sozialen Arbeit ziehen lassen. Kapitel 5.3 greift diese Perspektive auf und diskutiert die Ergebnisse im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Professionalisierungsdebatte.

5.3 Übergeordnete Schlussfolgerungen und Implikationen

Die Ergebnisse zeigen, dass sich professionelle Identität in der Sozialen Arbeit primär über subjektive, reflexive und erfahrungsbezogene Prozesse herausbildet. Personale Ressourcen wie das Kohärenzgefühl und die Fähigkeit zur Selbstreflexion treten dabei besonders hervor, während demografische oder strukturelle Merkmale wie Geschlecht oder Tätigkeitsfeld eine eher untergeordnete Rolle zu spielen scheinen. Diese Ergebnisse regen dazu an, über die unmittelbare Hypothesenprüfung hinaus grundlegende Überlegungen zum professionsbezogenen Selbstverständnis in der Sozialen Arbeit anzustellen. Die nachfolgenden Ausführungen sind dabei unter

Berücksichtigung der in Kapitel 5.4 dargelegten methodischen und konzeptionellen Limitationen zu betrachten.

Ein zentrales Ergebnis dieser Arbeit ist das Verständnis professioneller Identität als dynamischer Aushandlungsprozess, der auf individueller Reflexion basiert und im jeweiligen Handlungskontext entsteht. In der vorliegenden Arbeit wurde das Konzept über drei Subdimensionen operationalisiert: berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Teilaspekte nicht zwingend gleich stark ausgeprägt oder eng miteinander verknüpft sein müssen. Daraus lässt sich ableiten, dass professionelle Identität nicht als eindimensionales Persönlichkeitsmerkmal verstanden werden kann, sondern als ein vielschichtiges Konstrukt. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass eine niedrige Ausprägung in einem Bereich nicht zwangsläufig auch bedeuten muss, dass professionelle Identität insgesamt schwach entwickelt ist. Vielmehr entwickeln sich einzelne Aspekte offenbar unter verschiedenen Bedingungen, was auf die Notwendigkeit differenzierter Erfassungs- und Reflexionsansätze hinweist. Möglicherweise sind dabei für tätigkeitsfeldbezogene Unterschiede nicht ganze Subdimensionen entscheidend, sondern vielmehr spezifische Kompetenzen, die je nach Handlungsfeld unterschiedlich stark gefordert werden. Dies würde nahelegen, dass vor allem die Kompetenzdimension künftig differenzierter erfasst werden sollte, um solche feldspezifischen Ausprägungen sichtbar zu machen.

Dieses mehrdimensionale Verständnis steht in engem Zusammenhang mit einem reflexiven Professionsverständnis, wie es Dewe und Otto (2012) vertreten. Professionelles Handeln erfordert demnach eine kontinuierliche Reflexion adressat:innenbezogener Situationen und die Verbindung von Fachwissen mit lebensweltlichen Perspektiven. In diesem Sinne ist professionelle Identität als Ergebnis fortlaufender Deutungs-, Reflexions- und Positionierungsprozesse zu verstehen. Der spezifische Anspruch der Sozialen Arbeit, komplexe Lebenslagen zu erfassen und in Spannungsfeldern zwischen Hilfe und Kontrolle handlungsfähig zu bleiben, macht eine solche kontext- und beziehungsorientierte Professionalität besonders notwendig.

Obwohl die Ergebnisse den personenbezogenen Anteil der professionellen Identität stark betonen, greift ein ausschliesslicher Fokus auf personale Faktoren zu kurz. Harmsen (2004, S. 333) weist darauf hin, dass damit der Einfluss von strukturellen Rahmenbedingungen wie organisationalen Logiken, institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vernachlässigt würde. Diese wirken jedoch nicht nur als Beschränkung, sondern eröffnen auch Handlungsspielräume. Die starke Bedeutung

personalen Merkmale für die professionelle Identität lässt sich zudem mit aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen verbinden. Keupp et al. (2008, S. 46–53) sprechen in diesem Zusammenhang von einer zunehmenden Tendenz zur Individualisierung, in deren Folge biografische Gestaltungsspielräume zunehmen, gleichzeitig aber auch Anforderungen an Selbstverantwortung steigen. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass individuelle Ressourcen wie Kohärenzgefühl oder Reflexionsfähigkeit eine zentrale Rolle spielen. Problematisch kann dies jedoch werden, wenn daraus rein individualisierende Sichtweisen auf professionelle Entwicklungsprozesse entstehen, bei denen strukturelle Rahmenbedingungen aus dem Blick geraten. Die Gefahr besteht darin, dass Verantwortung für professionelle Unsicherheiten oder Herausforderungen primär bei Einzelpersonen gesucht wird, während kontextuelle Rahmenbedingungen nur unzureichend berücksichtigt oder hinterfragt werden.

Vor diesem Hintergrund rücken auch die Werthaltungen in den Blick, die professionelle Identität prägen. Das Ergebnis, dass Werte wie Menschenwürde, Gleichbehandlung und Partizipation unabhängig vom Tätigkeitsfeld oder Geschlecht sind, kann darauf hindeuten, dass diese nicht erst im Beruf, sondern bereits in biografischen Sozialisationsprozessen angelegt sind. Harmsen (2004, S. 323) betont, dass der Einstieg in die Soziale Arbeit oft auf persönlichen Erfahrungen basiert und weniger durch gesellschaftliche Vorstellungen geprägt ist, wie es beispielsweise in der Medizin der Fall ist. Daraus ergibt sich für die Ausbildungspraxis die Notwendigkeit, diese Subjektorientierung stärker aufzugreifen und gezielt Reflexionsräume zu schaffen, in denen individuelle Haltungen mit fachlichem Wissen und strukturellen Anforderungen in Beziehung gesetzt werden können. Die Auseinandersetzung mit übergreifenden Professionskonzepten wie beispielsweise der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession kann dabei als Reflexionsimpuls dienen, ohne in normative Vorgaben zu verfallen.

Auch für die Praxis ergeben sich Implikationen. Reflexionsgefäße wie Supervision oder Intervision sollten nicht nur der Fallbesprechung dienen, sondern explizit auch die Klärung professioneller Haltung, Rollensicherheit und des beruflichen Selbstverständnisses fördern. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass solche Formate zur Entwicklung professioneller Identität beitragen können, sofern sie qualitativ hochwertig und thematisch breit angelegt sind.

Abschliessend stellt sich die Frage, ob die beobachtete Bedeutung personaler Faktoren spezifisch für die Soziale Arbeit ist. Zwar dürften Kohärenzgefühl oder Reflexionskompetenz auch in anderen Professionen wie Pflege, Therapie oder Pädagogik relevant sein. Das Spannungsfeld, in dem sich Sozialarbeitende bewegen, ist jedoch

besonders komplex. Es umfasst individuelle Bedürfnisse der Adressat:innen, institutionelle Vorgaben und gesellschaftliche Aufträge. Die Notwendigkeit, sich in diesem Spannungsfeld sinnhaft zu verorten, könnte erklären, warum die Frage nach professioneller Identität in dieser Profession immer wieder zum Thema gemacht wird. Vor diesem Hintergrund erscheint die Vorstellung eines einheitlich umrissenen Professionsprofils wenig tragfähig. Klassische Professionstheorien betonen Merkmale wie eine geschlossene Ausbildung, exklusives Fachwissen und normativ geteilte Werte (Heiner, 2004, S. 15–16). Die Soziale Arbeit lässt sich jedoch nur begrenzt in diesen Idealtyp einordnen. In diesem Zusammenhang könnte auch die Frage nach der gesellschaftlichen Anerkennung mit geschlechterspezifischen Aspekten verknüpft sein. Die Profession Soziale Arbeit ist historisch stark geschlechtsgeprägt (Gredig & Goldberg, 2012, S. 406). Viele klassische Professionen wie Medizin waren über Jahrzehnte männlich dominiert und sind heute gesellschaftlich höher anerkannt (Adams, 2010, S. 454–455). Eine geschlechtersensible Professionsanalyse erscheint daher notwendig, um strukturell verankerte Abwertungsmechanismen sichtbar zu machen. Ein weiterer zentraler Aspekt in der professionsbezogenen Diskussion ist das ‘Gegenstandsproblem’ der Sozialen Arbeit (Lambers, 2023, S. 284–285). Soziale Probleme als Gegenstand professionellen Handelns sind nicht statisch, sondern unterliegen gesellschaftlichen und politischen Definitionsprozessen. Wie Thole und Polutta (2011, S. 104) betonen, verändern sich gesellschaftliche Kontexte häufig, was wiederum beeinflusst, welche Phänomene überhaupt als soziale Probleme anerkannt werden. Daraus ergibt sich, dass sich auch der konkrete Gegenstandsbereich der Sozialen Arbeit kontinuierlich wandelt. In der Folge müssten sich professionelle Herangehensweisen, Kompetenzen und Deutungsmuster ebenfalls immer wieder neu ausrichten. Auch dies spricht für ein flexibles, adaptives Verständnis professioneller Identität, das sich an aktuellen Gegebenheiten anpasst und durch kontinuierlichen Kompetenzerwerb gestärkt wird. Diese Offenheit und thematische Vielschichtigkeit prägt auch das professionsbezogene Selbstverständnis und erschweren eine eindeutige disziplinäre Verortung. Die Ergebnisse dieser Arbeit stützen die These, dass ein professionsbezogenes Selbstverständnis dann tragfähig wird, wenn es Differenz, Kontextsensibilität und Reflexionsfähigkeit als zentrale Qualitätsmerkmale anerkennt. Heite und Böllert (2010, S. 9) argumentieren entsprechend, dass eine rein strukturelle Betrachtung nicht ausreicht, um die Besonderheiten Sozialer Arbeit adäquat zu erfassen. Erst in der Verbindung von fachlichem Wissen, sozialem Kontextverständnis und biografischer Reflexion lässt sich professionelles Handeln angemessen beschreiben.

Die dargestellten Schlussfolgerungen und Implikationen basieren auf den empirischen Ergebnissen dieser Arbeit und dem zugrunde liegenden theoretischen Rahmen. Im nächsten Kapitel folgt eine kritische Reflexion des methodischen Vorgehens und der konzeptionellen Begrenzungen, um die Aussagekraft der Ergebnisse angemessen einordnen zu können.

5.4 Kritische Reflexion und Limitationen

Die in dieser Arbeit gewonnenen Ergebnisse sind in Anbetracht verschiedener methodischer und konzeptioneller Begrenzungen zu interpretieren. Das folgende Kapitel bietet eine kritische Reflexion zentraler Limitationen in Bezug auf das Erhebungsinstrument, das Forschungsdesign sowie den kontextuellen und theoretischen Rahmen. Ergänzend wird der begleitende Einsatz KI-gestützter Werkzeuge im Schreibprozess kritisch eingeordnet.

Ein zentrales methodisches Problem dieser Untersuchung liegt in der Entwicklung und Anwendung der selbst konstruierten Skala zur Erfassung professioneller Identität. Die Konzeption orientierte sich an theoretischen Grundlagen, wobei die Subdimensionen berufliche Rolle, Kompetenzen und Werteorientierung ursprünglich jeweils durch drei Items operationalisiert wurden. Im Rahmen der Reliabilitätsanalyse mussten jedoch mehrere Items ausgeschlossen werden, was zu einer Reduktion der Skalenstruktur führte. Besonders betroffen war die Subskala 'Kompetenzen', bei der nach dem Ausschluss von zwei Items lediglich ein einzelner Indikator verblieb. Eine Prüfung der internen Konsistenz war damit nicht mehr möglich. Auch die Subskala 'Rolle' reduzierte sich auf zwei Items. In beiden Fällen ist die Aussagekraft eingeschränkt, da sowohl die Reliabilität als auch die Konstruktvalidität fraglich sind (Yang & Green, 2011, S. 389). Trotz Reduktion zeigten die verbleibenden Items semantisches Rauschen und relativ niedrige Trennschärfen.

Die Itemanalyse verdeutlichte vor allem bei zwei Items strukturelle Probleme. So wies das Item `prof_id_3`, das ursprünglich zur Subskala 'Rolle' gehörte, eine negative Trennschärfe ($r = -0.04$) auf. Dies weist auf eine geringe Passung zum zugrundeliegenden Konstrukt hin (Döring, 2023, S. 473). Zudem bestanden keine oder sogar negative Korrelationen zu den anderen Items dieser Skala. Zur Veranschaulichung ist das Item angeführt: «Der kollegiale Austausch hilft mir, ein klareres Verständnis von meiner Rolle als Fachperson zu entwickeln.» Diese Formulierung legt den Fokus auf zwischenmenschliche Kommunikation. Möglicherweise wurde kollegialer Aus-

tausch von den Befragten nicht als zentrales Element der Rollenklärung wahrgenommen oder mit anderen Funktionen wie sozialer Unterstützung assoziiert. Die inhaltliche Abweichung dieses Items legt nahe, dass es trotz theoretischer Relevanz nicht konsistent im Sinne des Skalenkonzepts interpretiert wurde.

Ein vergleichbares Problem zeigte sich beim Item `prof_id_9`, das ursprünglich zur Subskala 'Kompetenzen' gehörte. Es lautete: «Ich nutze Fachliteratur und aktuelle Informationen, um meine Entscheidungen im Arbeitsalltag zu begründen.» Möglicherweise adressiert dieses Item eine stärker wissensbasierte Handlungskompetenz, während die übrigen Items der Skala eher auf handlungs- und beziehungsbezogene Kompetenzen abzielten. Inhaltlich überrascht die fehlende Homogenität dennoch, da in der qualitativen Auswertung Fachwissen mehrfach als bedeutsam genannt wurde (siehe Kapitel 4.3, P23, P66, P24). Insgesamt weist die beobachtete Heterogenität der Subskala 'Kompetenzen' darauf hin, dass diese theoretisch zu breit angelegt war und somit nicht als einheitliches Konstrukt erfasst werden konnte.

Auch die Subskala 'Rolle' zeigte sich inhaltlich uneinheitlich. Das ursprünglich dritte und einzig positiv formulierte Item der Skala (`prof_id_3`) wurde aufgrund unzureichender Trennschärfe ausgeschlossen. Die beiden verwendeten Items waren negativ formuliert (`prof_id_1`: «Es gibt Momente in meinem Arbeitsalltag, in denen ich mich in meiner Rolle als Fachperson unsicher fühle.», `prof_id_5`: «Schwierige Situationen in meinem Arbeitsalltag führen manchmal dazu, dass ich an meiner Rolle als Fachperson zweifle.»). Insgesamt verhielt sich diese Subdimension nur schwach hypothesenkonform. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die Aussagen nicht Rollenbewusstsein im engeren Sinne, sondern möglicherweise Rollenkonflikte oder Anzeichen beruflicher Anomie erfassen. Dieses bezeichnet eine Form beruflicher Verunsicherung, bei der Orientierungspunkte und klare Rollenvorstellungen fehlen oder widersprüchlich erlebt werden (Sypniewska, 2017, S. 238). In diesem Fall wäre von einer Konstruktverschiebung auszugehen, die den theoretischen Gehalt der Dimension verzerrt und die Validität der Skala einschränkt.

Auch die Strukturierung der Hypothesen weist methodische Spannungen auf. Zwischen einzelnen abhängigen und unabhängigen Variablen bestehen inhaltliche Überlappungen, die die analytische Trennschärfe beeinträchtigen können. So zeigt sich vor allem bei der Subdimension 'Kompetenzen' («In komplexen oder schwierigen Situationen fällt es mir leicht, Entscheidungen zu treffen.») eine inhaltliche Nähe zur abhängigen Variable Ambiguitätstoleranz. Beide Konstrukte thematisieren die Fähigkeit, in komplexen Situationen angemessen zu handeln und Entscheidungen zu treffen. Diese semantische Nähe birgt das Risiko redundanter Erfassung und erschwert

die Interpretation signifikanter Zusammenhänge. In zukünftigen Studien sollte daher verstärkt darauf geachtet werden, inhaltlich klar abgegrenzte Konstrukte zu operationalisieren.

Hinzu kommt, dass auch Skalen, die sich an etablierten Instrumenten orientierten, ebenfalls eher geringere Reliabilitätswerte aufwiesen (mit Ausnahme der Skala zur Zufriedenheit mit Supervision). Dies könnte unter anderem auf die reduzierte bzw. geringe Itemanzahl zurückzuführen sein, da kürzere Skalen zu geringerer Messgenauigkeit tendieren (Yang & Green, 2011, S. 389).

Trotz Auswahl der jeweils tragfähigsten Items konnte kein übergeordnetes reliables Gesamtkonstrukt professioneller Identität gebildet werden. Für zukünftige Forschung erscheint daher eine alternative Vorgehensweise sinnvoll. So sollten zunächst umfassende Itempools entwickelt und in Vorstudien mit grösseren Stichproben geprüft werden. Zudem sollten die Variablen und insbesondere die Subdimensionen der professionellen Identität mit einer grösseren Anzahl an Items erfasst werden, um die Messgenauigkeit zu erhöhen. Nur so kann empirisch überprüft werden, ob die zugrunde liegende theoretische Dreidimensionalität auch auf datengestützter Ebene tragfähig ist oder ob diese zu kurz greift.

Ein weiterer zentraler methodischer Aspekt betrifft die Stichprobe. Die Untersuchung basiert auf einer nicht randomisierten Gelegenheitsstichprobe mit $n = 79$, was die externe Validität und damit die Generalisierbarkeit der Ergebnisse deutlich einschränkt (Döring, 2023, S. 306–307; Stein, 2019, S. 136–139). Dabei sind kontextuelle Begrenzungen zu berücksichtigen. Die Befragung beschränkte sich auf Fachpersonen aus drei spezifischen Organisationen in der Stadt Zürich. Die Ergebnisse beziehen sich somit ausschliesslich auf diesen Kontext und es ist unklar, inwieweit sich die Resultate auf andere institutionelle Kontexte, Regionen oder Arbeitskulturen übertragen lassen. Besonders in Bezug auf die Hypothesen zu Gruppenunterschieden nach Handlungsfeld oder Geschlechtsidentität zeigte sich eine ungleiche Verteilung der Fälle. Im Feld der Soziokulturellen Animation sowie unter den männlichen Teilnehmenden war die Fallzahl deutlich geringer als in anderen Gruppen. Diese Asymmetrie limitiert die Aussagekraft der entsprechenden Analysen. Auch die insgesamt geringe Stichprobengrösse reduziert die Teststärke (Power) der statistischen Analysen und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines β -Fehlers, also des Nicht-Erkennens tatsächlich vorhandener Effekte (Janczyk & Pfister, 2020, S. 86).

Auch potenziell relevante Drittvariablen wie Teamkultur, institutionelle Leitbilder oder Persönlichkeitsmerkmale wurden nicht erhoben und entsprechend nicht kontrolliert,

obwohl sie potenziell relevante Prädiktoren für die Ausprägung professioneller Identität darstellen könnten. Ebenso wurden strukturelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen nicht direkt einbezogen, was die Kontextualisierung der Ergebnisse einschränkt und auf die Notwendigkeit eines breiter gefassten Studiendesigns verweist. Eine weitere methodische Limitation betrifft die Datenerhebung. Diese erfolgte ausschliesslich über Selbstauskünfte. Dieses Verfahren ist anfällig für Verzerrungen, vor allem im Hinblick auf soziale Erwünschtheit (Latkin, Edwards, Davey-Rothwell & Tobin, 2017, S. 133). Diese Problematik ist besonders relevant, da das Thema der professionellen Identität einen normativen Gehalt aufweist, der die Tendenz zu idealisierenden Selbstzuschreibungen verstärken kann. Um dem entgegenzuwirken, wurden Umkehritems sowie extrem formulierte Antwortoptionen (z. B. 'nie', 'immer') integriert. Im Nachhinein zeigten sich jedoch auch diese Elemente als störanfällig. Vor allem die Umkehritems wiesen trotz formal korrekter Umpolung teilweise negative Korrelationen mit den übrigen Items derselben Skala auf, was auf Missverständnisse oder mangelnde Aufmerksamkeit beim Ausfüllen hinweisen könnte. Möglicherweise wurde nicht jede Aussage aufmerksam gelesen, was zu Messfehlern führen kann («Durchklicken»). Die insgesamt eher hohen Mittelwerte auf den Skalen deuten darauf hin, dass solche Effekte nicht ausgeschlossen werden können.

Auch hinsichtlich der qualitativen Datenanalyse bestehen methodische Begrenzungen. Die offenen Antworten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet, jedoch fand keine unabhängige Zweitcodierung statt. Damit ist die intersubjektive Absicherung der Kategorienbildung eingeschränkt (Mayring & Fenzl, 2019, S. 637). Eine weitergehende methodologische Triangulation zwischen den qualitativen und quantitativen Befunden wurde ebenfalls nur in Ansätzen realisiert (Flick, 2022, S. 540).

Ein weiterer kritischer Aspekt betrifft die ausschliessliche Fokussierung auf gegenwärtige Selbstwahrnehmungen. Der Einfluss berufsbiografischer oder lebensgeschichtlicher Prägungen wurde im Rahmen dieser Erhebung nicht systematisch erhoben, obwohl Studien wie jene von Bourmer (2012, S. 428) darauf hinweisen, dass professionelle Identität wesentlich durch vorberufliche Erfahrungen mitgeprägt ist. Eine prozessorientierte oder längsschnittliche Betrachtung wäre daher interessant, um Entwicklungsverläufe professioneller Identität besser zu erfassen.

Begrenzt ist auch der theoretische Rahmen der Studie. Die theoretische Fundierung basiert auf subjektzentrierten Ansätzen der Identitätsentwicklung, die individuelle Deutungsmuster und reflexive Prozesse in den Mittelpunkt stellen. Strukturelle und institutionelle Einflussfaktoren werden nur am Rande thematisiert. Auch wurden As-

pekte wie die politische Steuerung, gesellschaftliche Machtverhältnisse oder organisationale Rahmungen, die potenziell erhebliche Wirkungen auf die Konstruktion professioneller Identität haben, theoretisch nicht vertieft und empirisch nicht erhoben. Damit bleiben wichtige soziale und institutionelle Bedingungen professioneller Identität unterbeleuchtet. Anzumerken ist zudem, dass die genutzten theoretischen Konzepte aus einem westlich geprägten Wissenschaftsverhältnis stammen. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind daher auch im Kontext dieser kulturell normativen Rahmung zu interpretieren.

Abschliessend wird der Einsatz von künstlicher Intelligenz im Rahmen dieser Masterarbeit reflektiert. Der Gebrauch von ChatGPT erfolgte in dieser Arbeit in reflektierter Weise und diente vor allem der Strukturierung einzelner Textabschnitte sowie bei der Entwicklung und Anwendung statistischer R-Codes. Dabei wurden konzeptionelle Überlegungen, theoretische Bezüge und inhaltliche Argumentationen eigenständig entwickelt und kritisch geprüft. Der KI-Einsatz erwies sich vor allem bei der Formulierung komplexer Argumentationszusammenhänge und bei der sprachlichen Präzisierung als hilfreich. Gleichzeitig zeigten sich aber klare Grenzen. Die inhaltliche Tiefe, die theoretische Verdichtung und kontextspezifische Differenzierung erfordern weiterhin eine eigenständige wissenschaftliche Reflexionsleistung. Zudem sind von ChatGPT generierte Literaturangaben oftmals nicht überprüfbar oder fiktiv, was eine sorgfältige Quellenprüfung notwendig macht. Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein bewusst gesteuerter, selektiver und kritischer Einsatz KI-gestützter Tools den Schreibprozess sinnvoll unterstützen kann, jedoch keine fachliche Urteilsbildung ersetzt.

Zusammenfassend macht diese Arbeit deutlich, dass die Entwicklung und Anwendung eigener Erhebungsinstrumente sowohl Chancen als auch erhebliche methodische Herausforderungen mit sich bringen. Für zukünftige Studien erscheint eine sorgfältigere Skalenentwicklung inklusive theoretischer Fundierung, Itemformulierungen und Pretests unerlässlich. Vor allem bei komplexen Konstrukten wie professioneller Identität sollte geprüft werden, ob eine skalen- oder indexbasierte Messstrategie geeigneter ist. Auch kombinierte Erhebungsdesigns mit qualitativen und quantitativen Anteilen sowie längsschnittlichen Zugängen könnten dazu beitragen, die Dynamik professioneller Identitätsentwicklung in der Sozialen Arbeit über Zeit und Kontexte hinweg besser zu erfassen.

5.5 Ausblick

Die vorliegende Untersuchung bietet erste empirische Einblicke in zentrale Einflussfaktoren auf die Ausprägung professioneller Identität bei Sozialarbeitenden. Dabei wurde sichtbar, wie unterschiedliche individuelle und organisationale Bedingungen mit der Wahrnehmung beruflicher Rolle, Kompetenz und Werthaltungen zusammenhängen.

Für die Forschung ergeben sich daraus mehrere weiterführende Perspektiven. Zukünftige Studien sollten die Entwicklung professioneller Identität als dynamischen Prozess stärker in den Mittelpunkt stellen. Besonders geeignet erscheinen längsschnittliche Designs, um Veränderungen im Laufe der beruflichen Biografie wie beim Berufseinstieg, bei Rollenwechseln oder in belastenden Phasen nachvollziehen zu können. Ergänzend wären qualitative Zugänge wie biografieanalytische Interviews oder ethnografische Feldstudien hilfreich, um das Wechselspiel zwischen individueller Erfahrung, organisationalen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Anforderungen vertieft zu erfassen.

Auch methodisch lassen sich aus der vorliegenden Studie Impulse ableiten. Die Entwicklung und Überprüfung theoriebasierter Skalen sollten weitergeführt und mit qualitativen Verfahren kombiniert werden. Damit liessen sich konzeptuelle Unschärfen besser identifizieren, zum Beispiel durch Pretests oder Validierungsstudien mit unterschiedlichen Zielgruppen. Zudem wäre es sinnvoll, bestehende Items kritisch auf ihre Passung zum theoretischen Konzept zu überprüfen, vor allem bezogen auf Trennschärfe und mögliche Konstruktverschiebungen.

Für die Praxis Sozialer Arbeit zeigen sich ebenfalls wichtige Implikationen. Professionelle Identität entwickelt sich nicht automatisch mit der Zeit, sondern erfordert gezielte Auseinandersetzung. Reflexionsräume wie Supervision oder Intervention sind daher nicht nur als Ergänzung, sondern als notwendiger Bestandteil professioneller Entwicklung zu verstehen. Institutionen, Ausbildungsverantwortliche und Fachverbände sind gefordert, solche Rahmenbedingungen aktiv zu gestalten.

In einer Berufswelt, die durch hohe Komplexität, zunehmende Beschleunigung und widersprüchliche Anforderungen geprägt ist, bleibt professionelle Identität eine zentrale Ressource. Sie ermöglicht es Sozialarbeitenden, handlungsfähig und verantwortlich zu bleiben und dies auch unter Druck. Zukünftige Forschung und Praxis soll-

ten daher nicht nur die Frage nach Stabilität und Klarheit stellen, sondern auch danach, wie Offenheit, Wandelbarkeit und Kontextsensibilität zur Stärke professioneller Identität in der Sozialen Arbeit werden können.

Literaturverzeichnis

- Abels, H. (2017). *Identität. Über die Entstehung des Gedankens, dass der Mensch ein Individuum ist, den nicht leicht zu verwirklichenden Anspruch auf Individualität und Kompetenzen, Identität in einer riskanten Moderne zu finden und zu wahren* (3., aktualisierte und erweiterte Aufl.). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-14155-4>
- Adams, T. L. (2010). Gender and Feminization in Health Care Professions. *Sociology Compass*, 4(7), 454–465. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00294.x>
- Albert, A., Betzelt, S. & Parschick, S. (2022). Soziale Dienstleistungen unter Druck: Ökonomisierungsgetriebene Handlungsdilemmata und ihre emotionalen Implikationen. In S. Betzelt & T. Fehmel (Hrsg.), *Deformation oder Transformation? Analysen zum wohlfahrtsstaatlichen Wandel im 21. Jahrhundert* (S. 225–250). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35210-3_10
- Arnold, H. (2011). Soziale Arbeit – eine Wissenschaft? In H. Spitzer, H. Höllmüller & B. Hönig (Hrsg.), *Soziallandschaften. Perspektiven Sozialer Arbeit als Profession und Disziplin* (S. 27–35). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92773-2_2
- AvenirSocial. (2025). *Berufscodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis*. Verfügbar unter: https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf
- AvenirSocial. (n. d.). *Jahresbericht 2024*. Verfügbar unter: <https://avenirsocial.ch/publikationen/jahresbericht/>
- Barretti, M. (2004). What Do We Know about the Professional Socialization of Our Students? *Journal of Social Work Education*, 40(2), 255–283. <https://doi.org/10.1080/10437797.2004.10778493>
- Becker-Lenz, R. (2018). Professionalisierung und Studium. Ansprüche, Realität und Desiderate. *Sozialmagazin*, 3(4), 26–32.
- Becker-Lenz, R. & Baumgartner, E. (2016). Die Soziale Arbeit in der Schweiz. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 526–534). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. <https://doi.org/10.36198/9783838586229>
- Becker-Lenz, R. & Baumgartner, E. (2017). Soziale Arbeit in der Schweiz. In D. Kreft & I. Mielenz (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (8., vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl., S. 854–861). Weinheim: Beltz Juventa.
- Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G. & Müller-Hermann, S. (2013). Einleitung: Was bedeutet Professionalität in der Sozialen Arbeit? In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert & S. Müller-Hermann (Hrsg.), *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven* (3., durchgesehene Aufl., S. 11–19). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19881-1>
- Becker-Lenz, R. & Müller, S. (2009). Funktion und Bildung des professionellen Habitus als Teil des Gesamthabitus. Konzeptionelle Bestimmung des professionellen Habitus in einer Untersuchung zur Professionalisierung Sozialer Arbeit. In M. Pfadenhauer & T. Scheffer (Hrsg.), *Profession, Habitus und Wandel* (S. 95–116). Frankfurt a. M.: Lang.
- Ben Shlomo, S., Levy, D. & Itzhaky, H. (2014). The ‘Building Blocks’ of Professional Identity among Social Work Graduates. *Social Work Education*, 33(6), 744–759. <https://doi.org/10.1080/02615479.2014.883600>
- Birgmeier, B. (2012). *Soziale Arbeit als Wissenschaft. Band 1: Entwicklungslinien 1990 bis 2000 (Soziale Arbeit in Theorie und Wissenschaft)*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94239-1>
- Blanz, M. (2021). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit. Grundlagen und Anwendungen* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer GmbH.
- Bourmer, M. (2012). *Berufliche Identität in der Sozialen Arbeit. Bildungstheoretische Interpretationen autobiographischer Quellen*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

- Busse, S. & Ehlert, G. (2012). Die allmähliche Heraus-Bildung von Professionalität im Studium. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert & S. Müller-Hermann (Hrsg.), *Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit* (S. 85–110). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94246-9_5
- Busse, S. & Ehlert, G. (2013). Studieren neben dem Beruf als langfristige Professionalisierungschance. In S. Müller-Hermann (Hrsg.), *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven* (3., durchgesehene Aufl., S. 331–356). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19881-1_17
- Cliffe, T., Beinart, H. & Cooper, M. (2014). Development and Validation of a Short Version of the Supervisory Relationship Questionnaire. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 23(1), 77–86. <https://doi.org/10.1002/cpp.1935>
- Daigler, C. (2008). *Biografie und sozialpädagogische Profession. Eine Studie zur Entwicklung beruflicher Selbstverständnisse am Beispiel der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Dalbert, C. (2002). *UGTS. Ungewissheitstoleranzskala*. Trier: ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.6592>
- de Vries, H. & Glaveanu, V. (2021). Tolerance of Ambiguity. In V. Glaveanu (Hrsg.), *The Palgrave Encyclopedia of the Possible* (S. 1654–1669). Cham: Palgrave Macmillan.
- Demszky, A. & Voss, G. (2018). Beruf und Profession. In F. Böhle, G. Voss & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (2. Aufl., S. 477–538). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Dewe, B. & Otto, H. U. (2012). Reflexive Sozialpädagogik. Grundstrukturen eines neuen Typs dienstleistungsorientierten Professionshandelns. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (S. 197–217). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_8
- Dick, M. (2016). Professionsentwicklung als Forschungs- und Handlungsfeld. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 9–24). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. <https://www.utb.de/doi/epdf/10.36198/9783838586229>
- Dollinger, B. (2011). Die politische Identität der Sozialpädagogik. Bruchstücke einer herrschaftstheoretischen Reformulierung. *Neue Praxis Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik*, 41(3), 228–242.
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2_7
- Duan, W., Li, Y. & Kong, Y. (2021). Construction of the Index of Social Work Professional Identity. *Research on Social Work Practice*, 31(6), 653–661. <https://doi.org/10.1177/1049731520984518>
- Dunn, J., Baguley, T. & Brunsden, V. (2013). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *The British Journal of Psychology*, 105(3). <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Effinger, H. (2005). Wissen, was man tut und tun, was man weiss. Die Entwicklung von Handlungskompetenzen im Studium der Sozialen Arbeit. *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 6, 223–228.
- Eisinga, R., Grotenhuis, M. & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637–642. <https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3>
- Fietz, J. & Friedrichs, J. (2022). Gesamtgestaltung des Fragebogens. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 1081–1097). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_72
- Flick, U. (2022). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 533–547).

- Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_34
- Gabriel, T. & Grubenmann, B. (2018). Soziale Arbeit in der Schweiz. In H. U. Otto, H. Thiersch, R. Treptow & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (6. überarbeitete Aufl., S. 1400–1407). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Gildemeister, R. (1983). *Als Helfer überleben. Beruf und Identität in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik*. Neuwied: H. Luchterhand.
- Grant, A. & Franklin, J. (2002). The Self-Reflect and Insight Scale: A New Measure of Private Self Consciousness. *Social Behavior and Personality. An International Journal*, 30(8), 821–835. <https://doi.org/10.2224/sdp.2002.30.8.821>
- Gredig, D. & Goldberg, D. (2012). Soziale Arbeit in der Schweiz. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl., S. 403–423). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a Profession. *Social Work*, 2(3), 45–55.
- Harmsen, T. (2004). *Die Konstruktion professioneller Identität in der sozialen Arbeit. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Harmsen, T. (2014). *Professionelle Identität im Bachelorstudium Soziale Arbeit. Konstruktionsprinzipien, Aneignungsformen und hochschuldidaktische Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-03422-1>
- Heidig, W. & Döbelstein, T. (2021). *Quick Guide Marktforschung im Mittelstand. Wie Sie Ihre Kunden und Märkte besser verstehen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33125-2_5
- Heiner, M. (2004). *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven*. Stuttgart: Kohlhammer GmbH.
- Heiner, M. (2012). Handlungskompetenz und Handlungstypen. Überlegungen zu den Grundlagen methodischen Handelns. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl., S. 611–624). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heite, C. & Böllert, K. (2010). Einführung in den Thementeil: Entwicklungslinien und Herausforderungen der Professionalität Sozialer Arbeit. *Soziale Passagen*, 2(1), 5–14. <https://doi.org/10.1007/s12592-010-0048-5>
- Hochschule Luzern. (2025). *Soziokultur. Den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken*. Verfügbar unter: <https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/themen/soziokultur/>
- Huang, L., Zhang, X., Wang, F., Zhang, S., Chang, X., Chu, Y., ... Zhang, B. (2024). The relationship between reflective ability and professional identity: the mediating effect of self-directed learning and self-efficacy for junior clinical nurses. *BMC Nursing*, 23(1), 1–8.
- Husi, G. (2017). Mikro-, Meso- und Makro-Professionalisierung Sozialer Arbeit – ein etwas ausholender Kommentar zu Eppele & Kersten. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 21(79), 79–105. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1294965>
- Husi, G. & Villiger, S. (2012). *Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation. Theoretische Reflexionen und Forschungsergebnisse zur Differenzierung Sozialer Arbeit*. Luzern: Interact.
- Janczyk, M. & Pfister, R. (2020). Fehlertypen, Effektstärken und Power. In M. Janczyk & R. Pfister (Hrsg.), *Inferenzstatistik verstehen. Von A wie Signifikanztest bis Z wie Konfidenzintervall* (S. 81–97). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59909-9_7
- Jörissen, B. (2010). George Herbert Mead: Geist, Identität und Gesellschaft aus der Perspektive des Sozialbehaviorismus. In B. Jörissen & J. Zirfas (Hrsg.), *Schlüsselwerke der Identitätsforschung* (S. 87–108). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92196-9_6

- Karges, R. & Lehner, I. (2005). Zum Berufsbild der Sozialen Arbeit. Das berufliche Selbstverständnis und seine Unschärfen. *Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete*, 54(12), 449–456. <https://doi.org/10.5771/0490-1606-2005-12-449>
- Keupp, H. (2018). Individuum / Identität. In H. U. Otto, H. Thiesch, R. Treptow & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (6., überarbeitete Aufl., S. 646–654). München: Ernst Reinhardt.
- Keupp, H., Ahbe, T., Gmür, W., Höfer, R., Mitzscherlich, B., Kraus, W. & Straus, F. (2008). *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne* (4. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Klüsche, W. (1990). *Professionelle Helfer - Anforderungen und Selbstdeutungen. Analyse von Erwartungen und Bedingungen in Arbeitsfeldern der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. Aachen: Kersting.
- Klüsche, W. (1994). Befähigung zur Konfliktbewältigung – Ein identitätsstiftendes Merkmal für SozialarbeiterIn-nen/SozialpädagogInnen. In W. Klüsche (Hrsg.), *Professionelle Identitäten in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Anstöße, Herausforderungen und Rahmenbedingungen im Prozess der Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses* (2. Aufl., S. 75–109). Mönchengladbach: Schriften des Fachbereiches Sozialwesen an der Fachhochschule Niederrhein.
- Koerrenz, R. & Winkler, M. (2013). *Pädagogik. Eine Einführung in Stichworten*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Kubisch, S. & Franz, J. (2022). Professionalisierung in der Sozialen Arbeit aus der Perspektive der Praxeologischen Wissenssoziologie. In R. Bohnsack, A. Bonnet & U. Hericks (Hrsg.), *Praxeologisch-wissenssoziologische Professionsforschung. Perspektiven aus Früh- und Schulpädagogik, Fachdidaktik und Sozialer Arbeit* (S. 413–442). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. <https://doi.org/10.35468/5973-18>
- Lambers, H. (2023). *Theorien der Sozialen Arbeit. Ein Kompendium und Vergleich* (6., überarbeitete Aufl.). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Latcheva, R. & Davidov, E. (2019). Skalen und Indizes. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 893–908). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4>
- Latkin, C. A., Edwards, C., Davey-Rothwell, M. A. & Tobin, K. E. (2017). The relationship between social desirability bias and self-reports of health, substance use, and social network factors among urban substance users in Baltimore, Maryland. *Addictive Behaviors*, 73, 133–136. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2017.05.005>
- Leith, K. (2021). *Grundlagen ethischen Handelns in der Sozialen Arbeit* (2., korrigierte und aktualisierte Aufl.). Bremen: Apollon University Press.
- Lenz, G. (2009). Potentiale und Risiken der Professionalitätsentwicklung in der Praxis Sozialer Arbeit – Am Beispiel der Qualitätsentwicklung von Beratung im Zwangskontext Schwangerenkonfliktberatung. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehler & S. Müller (Hrsg.), *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven* (2. Aufl., S. 159–173). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91896-9_8
- Liebsch, K. (2016). Identität und Habitus. In H. Korte & B. Schäfers (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (9., überarbeitete und aktualisierte Aufl., S. 79–100). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13411-2_4
- Matter, S. (2011). *Der Armut auf den Leib rücken. Die Professionalisierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz (1900-1960)*. Zürich: Chronos.
- Mayring, P. & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633–648).

- Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42
- Mc Gee, S., Hölte, J., Maercker, A. & Thoma, M. V. (2018). Evaluation of the revised Sense of Coherence scale in a sample of older adults: A means to assess resilience aspects. *Aging and Mental Health*, 22(11), 1438–1447. <https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1364348>
- Mead, G. H. (1980). *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus* (4. Aufl.). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Merchel, J. (2010). *Leiten in Einrichtungen der Sozialen Arbeit*. München: Ernst Reinhardt.
- Mieg, H. (2016). Profession: Begriff, Merkmale, gesellschaftliche Bedeutung. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 27–40). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Miller, T., Roland, R., Vonau, V. & Pfeil, P. (2021). *Professionelle Identitätsentwicklung in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf ein berufsbegleitendes Studium*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32577-0>
- Motzke, K. (2014). *Soziale Arbeit als Profession. Zur Karriere „sozialer Hilfstätigkeit“ aus professionssoziologischer Perspektive*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Müller-Hermann, S. (2012). *Berufswahl und Bewährung. Fallrekonstruktionen zu den Motivlagen von Studierenden der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94155-4>
- Münchmeier, R. (2017). Geschichte der Sozialarbeit/Sozialpädagogik. In D. Kreft & I. Mielenz (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (8., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage., S. 401–407). Weinheim: Beltz Juventa.
- Napoles, J. N. (2020). Sozialpädagogik eudaimogenetisch denken. In B. Birgmeier, E. Mührel & M. Winkler (Hrsg.), *Sozialpädagogische SeitenSprünge. Einsichten von aussen, Aussichten von innen: Befunde und Visionen zur Sozialpädagogik* (S. 180–185). Weinheim: Beltz Juventa.
- Napoles, J. N. (2024). Zur Einführung: Soziale Arbeit von den Gelingensbedingungen her denken. In J. N. Napoles (Hrsg.), *Gelingendes Leben ermöglichen - eudaimogenetische Zugänge zur Sozialen Arbeit* (S. 11–21). Weinheim: Beltz Juventa.
- Oevermann, U. (2002). Professionalisierungsbedürftigkeit und Professionalisiertheit pädagogischen Handelns. In M. Kraul, W. Marotzki & C. Schweppe (Hrsg.), *Biographie und Profession* (S. 19–63). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Ohling, M. (2015). *Soziale Arbeit und Psychotherapie. Veränderung der beruflichen Identität von SozialpädagogInnen durch Weiterbildungen in psychotherapeutisch orientierten Verfahren*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Pietrzyk, U. (2001). Zusammenhang zwischen Arbeit und Kompetenzerleben. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A & O*, 45(1), 2–14. <https://doi.org/10.1026//0932-4089.45.1.2>
- Revilla, M. & Höhne, J. K. (2020). How long do respondents think online surveys should be? New evidence from two online panels in Germany. *International Journal of Market Research*, 62(5), 538–545. <https://doi.org/10.1177/1470785320943049>
- Richter, L., Paier, D. & Reiger, H. (2021). *Quantitative Sozialforschung. Eine Einführung* (2., völlig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Rubiales-Núñez, J., Rubio, A., Araya-Castillo, L. & Moraga-Flores, H. (2024). Evolution of ambiguity tolerance research a scientometric and bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–16. <https://doi.org/doi:10.3389/fpsyg.2024.1356992>
- Ruttert, T. (2021). *Die professionelle Identität in der Sozialen Arbeit. Eine qualitative Studie über professionelle Selbstverständnisse sozialpädagogischer Fachkräfte*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35458-9>

- Schenker, D. (2022). Soziokulturelle Animation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit - Historische und aktuelle Entwicklungen in der deutschsprachigen Schweiz. In M. Fuchs, J. Gerodetti & M. Gerngross (Hrsg.), *Offene Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz. Einblicke in Theorie, Konzepte, Empirie und Alltagspraxis* (S. 72–95). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Scherr, A. (2002). Das Studium der Sozialen Arbeit als biographisch artikuliert angeordnetes diffuses Wissensangebot. In M. Kraul, W. Marotzki & C. Schweppe (Hrsg.), *Biographie und Profession* (S. 225–249). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Schmidt, A. (2008). Profession, Professionalität, Professionalisierung. In H. Willems (Hrsg.), *Lehr(er)buch Soziologie. Für die pädagogischen und soziologischen Studiengänge* (2., S. 835–864). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90987-5_17
- Schubert, H. (2005). Sozialmanagement zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen Zielen - Einführung. In H. Schubert (Hrsg.), *Sozialmanagement. Zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen Zielen* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 7–25). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schweppe, C. (2002). Biographie, Studium und Professionalisierung. Das Beispiel Sozialpädagogik. In M. Kraul, W. Marotzki & C. Schweppe (Hrsg.), *Biographie und Profession* (S. 197–224). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Siller, G. (2022). *Supervision. Eine grundlegende Einführung*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH. <https://doi.org/10.17433/978-3-17-037267-2>
- Sommerfeld, P. & Gall, R. (1996). *Berufliche Identität und professionelles Handeln am Beispiel der Sozialarbeit in der Psychiatrie*. Bern: Soziothek.
- Spatscheck, C. (2023). Soziale Arbeit als Profession und Disziplin - Aktuelle Herausforderungen und Anfragen an die Wissenschaft Soziale Arbeit. In M. Köttig, S. Kubisch & C. Spatscheck (Hrsg.), *Geteiltes Wissen - Wissensentwicklung in Disziplin und Profession Sozialer Arbeit* (S. 39–55). Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742689>
- Spitzer, H. (2011). Selbstreflexion in der Ausbildung der Sozialen Arbeit. Ein Beitrag zur Professionalisierungsdebatte. In H. Spitzer, H. Höllmüller & B. Hönig (Hrsg.), *Soziallandschaften: Perspektiven Sozialer Arbeit als Profession und Disziplin* (S. 255–273). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92773-2_19
- Stadt Zürich. (2025). *Behörden, Organisationen und Fachstellen*. Verfügbar unter: <https://www.stadt-zuerich.ch/aoo/de/index/wissen/links/behoerden.html>
- Stein, P. (2019). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 125–142). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_8
- Stichweh, R. (2013). *Wissenschaft, Universität, Professionen. Soziologische Analysen* (2. Aufl.). Bielefeld: transcript Verlag.
- Straub, J. (2018). Identität. In J. Kopp & A. Steinbach (Hrsg.), *Grundbegriffe der Soziologie* (12. Aufl.). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20978-0_36
- Strübing, J. (2019). Grounded Theory und Theoretical Sampling. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 525–543). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4>
- Sypniewska, B. (2017). Work Anomie in an Organisation. *International Journal of Contemporary Management*, 16(2), 235–265. <https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.17.017.7530>
- Thielsch, M. & Weltzin, S. (2012). Online-Umfragen und Online-Mitarbeiterbefragungen. In M. Thielsch & T. Brandenburg (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie II. Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung* (S. 109–127). Brandenburg: Meinald T. Thielsch & Torsten.

- Thole, W. (2016). Soziale Arbeit. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 521–526). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Thole, W. & Küster-Schapfl, E. U. (1996). *Sozialpädagogische Profis. Beruflicher Habitus, Wissen und Können von PädagogInnen in der ausserschulischen Kinder- und Jugendarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-663-07808-1>
- Thole, W. & Polutta, A. (2011). Professionalität und Kompetenz von MitarbeiterInnen in sozialpädagogischen Handlungsfeldern. Professionstheoretische Entwicklungen und Problemstellungen der Sozialen Arbeit. In W. Helsper & R. Tippelt (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität* (S. 104–121). Weinheim: Beltz Juventa. <https://doi.org/10.25656/01:7089>
- Thornton, P., Ocasio, W. & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective. A New Approach to Culture, Structure and Process*. Oxford: Oxford Academic.
- Unger, T. & Hering, S. (2016). Beruf und Beruflichkeit. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 119–125). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Universität Zürich. (2023a). *Datenanalyse mit SPSS*. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss.html
- Universität Zürich. (2023b). *Einfaktorielle Varianzanalyse (ohne Messwiederholung)*. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral/evarianz.html
- Universität Zürich. (2023c). *Korrelation nach Bravais-Pearson*. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/zusammenhange/korrelation.html
- Universität Zürich. (2023d). *Rangkorrelation nach Spearman*. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/zusammenhange/rangkorrelation.html
- Universität Zürich. (2023e). *t-Test für unabhängige Stichproben*. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral/ttestunabh.html
- Volkswirtschaftsdirektion Amt für Wirtschaft. (2025). *Die Standortattraktivität des Kantons Zürich im Vergleich - 2024. Zürcher Wirtschaft*. Verfügbar unter: <https://www.zh.ch/de/wirtschaft-arbeit/zuercher-wirtschaftszahlen/standortattraktivitaet.html>
- Völter, B., Cornel, H., Gahleitner, S. & Voss, S. (2020). Professionsverständnisse in der Sozialen Arbeit - eine Einführung. In B. Völter, H. Cornel, S. Gahleitner & S. Voss (Hrsg.), *Professionsverständnisse in der Sozialen Arbeit* (S. 7–26). Weinheim: Beltz Juventa.
- Webb, S. A. (2017). *Professional identity and social work*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315306957>
- Weichbold, M. (2014). Pretest. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 299–304). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_19
- Wettstein, H. (2010). Hinweise zu Geschichte, Definitionen, Funktionen... In B. Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation. Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (S. 15–63). Luzern: Interact.
- Yang, Y. & Green, S. B. (2011). Coefficient Alpha: A Reliability Coefficient for the 21st Century? *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 377–392. <https://doi.org/10.1177/0734282911406668>