

## Mitgefangen - mitgegangen? Organisationen als Gefährdung und Garant professionellen Handelns

Call for Papers für eine Nachmittagsveranstaltung der Sektion Professionssoziologie im Rahmen des 41. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (26.-30.09.2022) an der Universität Bielefeld

Erwerbsarbeit in ihrer bekannten Formatierung dürfte trotz der Home-Office-Flexibilisierungen der Pandemiezeiten weiterhin als strukturgebender Faktor moderner Gesellschaften in Europa gelten. Auch wenn Thesen der Singularität, Individualisierung oder Fluidisierung andere Visionen entwerfen. Während der Idealtypus der Profession durch ihre Standesorganisiertheit Elemente höherer Autonomie beansprucht, sind die überwiegenden Formen von Professionalität in Gemengelagen von Organisation eingebunden. Während Organisationen im öffentlichen Bereich, in öffentlicher Trägerschaft und teilweise auch solche im Non-Profit-Sektor als Garanten berufsförmiger Handlungsautonomien gelten, wird bezüglich gewerblicher Unternehmen in der Regel das Gegenteil konstatiert (Evetts 2012). Freie Berufe dagegen entwickeln ihre Professionalität mitunter in stark personen- oder teambezogenen Ad-hoc-Rahmungen. Eine Auslagerung von Kompetenzen im Sinne von "Dürfen" (Marquard 1981: 24) ist grundsätzlich jedoch Bestandteil jegwelcher arbeitsteiligen Organisation und Organisiertheit.

Relevant für diese Frage der Gefährdung oder Garantenstellung der Organisation ist dagegen die Organisationsentwicklung selbst. Ein Paradebeispiel dieses Phänomens dürften die jüngsten Entwicklungen von Organisation in der COVID-19 Pandemie sein. Die Themen der Aufsicht, Arbeitsteilung, Weisungsverhältnisse, Steuerung von Erwerbsarbeit bis hin zu Datenschutz und Zugangsberechtigungen mussten in der Home-Office Phase neu gesetzt werden; es zeichnet sich ab, dass in der Nach-Pandemie-Zeit ‚Errungenschaften‘ der Krise zumindest in Teilen bestehen bleiben. Andere Einflüsse auf Organisation waren in der Vergangenheit z.B. Verrechtlichung, Ökonomisierung, Neue Steuerungsmodelle bis hin zum allgegenwärtigen Fachkräftemangel (dies nicht nur z.B. in der Pflege, sondern auch bei Theologen oder Allgemeinärzten).

Welche Konsequenzen haben nun also die (neuen) Spannungsverhältnissen zwischen Organisationsentwicklung(en) und konkreten professionellen Profilen (Professionalität)? Stellt die (neue) Organisation von Erwerbsarbeit - oder stellen die (neuen) Organisationszwänge unter den Bedingungen der Strukturreform - eher eine Gefährdung dar, oder eröffnen sich neue Optionen erweiterten autonome Handelns?

Vor dem Hintergrund der professionssoziologischen Kernfrage - in welchem Maße können bestimmte berufliche Formationen ihr "Können [und] Wollen" in ein "Dürfen" (ebd.) übertragen - lässt sich hier eine Erkenntnismatrix aufspannen. Konstellation A): Wie verhält sich das Genannte bezüglich bestimmter Berufsgruppen im Vergleich unterschiedlicher Organisationsentwicklungen und Gelegenheitsstrukturen (z.B. ‚Fachkräftemangel‘)? In Konstellation B) werden unterschiedliche Beruflichkeiten und Professionalitäten in einem (bestimmten) Organisationstyp betrachtet.

Thematisch-gegenständlich möchten wir vor diesem Hintergrund Beiträge zu allen genannten, exemplarisch zu diesen speziellen Konstellationen anregen:

- Lehramt: Schulen und Schulbehörden als Professionellenorganisationen
- "Top down-Kommandos" (Bode 2012: 172) in den sozialen Diensten und Hilfen (öffentlicher, Non-Profit- und gewerblicher Sektor)
- Neue Professionalitäten in der gewerblichen Wirtschaft: größere Handlungsspielräume als die Betriebswirte als Kerngruppe des mittleren Managements – u.a. durch Fachexpertinnen in (strategischen) Stäben?
- FreiberuflerInnen mit erhöhten Anforderungen der Ad-hoc-Organisiertheit?
- Theologen (Pfarrer und Pastoren) unter verschärften Bedingungen des Fachkräftemangels sowie grundlegender kirchlicher Strukturreformen
- Allgemeinmediziner vor allem in ländlichen Gebieten unter den Bedingungen der Unterversorgung

- Pflegekräfte vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels
- Autonomieansprüche von Hochschulabsolventen in teilakademisierten Beruflichkeiten (Pflege, nicht-heilkundliche Therapieberufe, Kindheitspädagogik etc.)

Ihren rd. 1-seitigen Beitragsvorschlag unter Angabe wesentlicher Theoriebezüge und ggf, empirischer Grundierung senden Sie bitte bis zum 30.04.2022 an [andreas.langer@haw-hamburg.de](mailto:andreas.langer@haw-hamburg.de) und/oder [tobias.sander@ibadual.com](mailto:tobias.sander@ibadual.com)