

Morus Markard und Klaus Holzkamp

Praxis-Portrait

Ein Leitfaden zur Analyse psychologischer Berufstätigkeit

Einleitung oder »Gebrauchsanweisung«

1. *Herkunft und Zielsetzung des »Praxis-Portraits«*

Das hier angebotene »Praxis-Portrait« ist u.a. in Auswertung von Diskussionen und Papieren der »Theorie-Praxis-Konferenz« erarbeitet worden; diese »Konferenz« ist im Februar 1983 entstanden und tagt seitdem halbjährlich (jeweils an einem Wochenende). Der Name »Theorie-Praxis-Konferenz« steht für einen Zusammenschluß von etwa 40 psychologischen bzw. mit psychologischen Problemstellungen befaßten BerufspraktikerInnen und eher theoretisch arbeitenden PsychologInnen. Anlaß dafür war eine an die Redaktion des »Forum Kritische Psychologie« gerichtete »Beschwerde«, daß in dieser Zeitschrift die Praxis »zu kurz komme«, verbunden mit der Aufforderung, bezüglich dieser Frage zu einer Konferenz einzuladen. Die Redaktion, die in ihrer Antwort darauf verwies, daß der Mangel an »Praxis-Beiträgen« nicht daran liege, daß etwa auch nur ein solcher Beitrag zurückgewiesen worden sei, sondern Beiträge aus der Praxis kaum zur Verfügung stünden, kam der Aufforderung zu einer Konferenz nach und rief interessierte PraktikerInnen zu einem Treffen auf, bei dem u.a. diskutiert werden sollte, woran es wohl liege, daß so gut wie keine Beiträge aus der Praxis geschrieben würden (Briefwechsel und Aufruf sind in »Forum Kritische Psychologie« 10, 1982, 145-151 abgedruckt). — Dieses Treffen kam in der Tat im Februar 1983 zustande und wurde eben die erste »Theorie-Praxis-Konferenz« (vgl. dazu den Bericht von Ole Dreier in »Forum Kritische Psychologie« 12, 1983, 184-188).

Dabei zeigte sich nicht nur, daß Probleme in oder mit der Praxis zu haben, keineswegs gleichbedeutend damit ist, auch darüber reden und berichten zu können, sondern auch, daß diese Schwierigkeit des Redens und Schreibens über Praxis keine Frage des individuellen Versagens der betreffenden PraktikerInnen ist: Das Versagen oder die Angst vor dem Reden und Schreiben über Praxis ist vielmehr Ausdruck des Umstands, daß psychologische bzw. mit psychologischen Fragen verbundene Berufspraxis¹ bislang unzureichend Gegenstand wissenschaftlicher Analyse war und zwischen grundwissenschaftlicher und berufspraktischer Psychologie eine tiefe Kluft besteht — und daß sich demgemäß auch keine »Darstellungskultur« für das Reden und Schreiben über Praxis entwickelte. Die Sachlage kompliziert sich, wie bald deutlich wurde, noch dadurch, daß das Reden und Schreiben über Praxis ja kein Selbstzweck ist, sondern gerade

dazu dienen soll, Probleme der Praxis so auf den Punkt zu bringen, daß sie besser lösbar werden, und sich mit anderen über diese Probleme zu diesem Zweck auszutauschen — kurz, *daß es mit den Praxisproblemen um wesentliche Probleme der eigenen (beruflichen) Existenz geht.*

Wenn man diese existentielle Verquickung der PraktikerInnen mit den Praxisproblemen und die immer wieder beklagte Trennung von Theorie und Praxis in der traditionellen Psychologie zusammennimmt, zeigt sich im nächsten Gedankenschritt: Die Probleme mit dem Reden und Schreiben über Praxis sind gar nicht allein Probleme der *Darstellung* oder Vermittlung von Praxis; vielmehr ist davon auszugehen, daß die Schwierigkeit der Darstellung, so sehr sie selber ihr eigene Probleme aufwerfen mag, auch Ausdruck des Umstands ist, daß die Praxis von denen, die sie darzustellen versuchen, in wichtigen Aspekten noch nicht auf den Punkt gebracht werden kann. Anders formuliert, bedeutet das: In dem Maße, wie klar wurde, daß die PraktikerInnen mit solchen Fragen von der traditionellen Psychologie »alleingelassen« werden² (darauf wird im »Praxis-Portrait« selber noch genauer eingegangen), blieb der Theorie-Praxis-Konferenz, wollte sie das Reden-Schreiben-Problem klären, nichts anderes übrig, als sich der Aufgabe zu stellen, gleichzeitig mit dem Versuch der Ermöglichung des Redens und Schreibens über Praxis auch *deren reale Widersprüche* aufzuklären. *Reden und Schreiben über Praxis erwies sich also als Aspekt der Analyse und des Begreifens der Widersprüche psychologischer Berufspraxis selber* und die Theorie-Praxis-Konferenz sah sich vor der Aufgabe nicht bloß der *Darstellung*, sondern der *Erforschung* von Praxis als Aspekten desselben Prozesses.

All dies trat natürlich nicht schon in der ersten Theorie-Praxis-Konferenz so deutlich zutage; es kristallisierte sich vielmehr erst im Laufe der Arbeit der weiteren Konferenzen genauer heraus. Dieser Prozeß soll hier allerdings nicht eigens zurückverfolgt werden. Statt dessen soll im folgenden — und vor allem in Kommentaren innerhalb des »Praxis-Portraits« selber — skizziert werden, mit welchen theoretischen Voraussetzungen die genannte Erforschung der Praxis verbunden ist. Da das »Praxis-Portrait« als ein *Arbeitsmittel* dieser Forschung gedacht ist, hat diese Skizze zusammen mit den Kommentaren im »Praxis-Portrait« die Funktion, für das »Praxis-Portrait« eine Art »Gebrauchsanweisung« vorzuschlagen, in der die von uns erarbeitete grundsätzliche *Herangehensweise* an Probleme der Praxis erläutert wird.

Bei der folgenden Darlegung der Grundlagen für die Arbeit mit dem »Praxis-Portrait« soll auch deutlich werden, daß es, obwohl es aus einer Liste von Fragen besteht, kein i.e.S. »auszufüllender« »Fragebogen« ist, sondern eine Sammlung von Aspekten, die zu bedenken wir für die Klärung von Problemen psychologischer Berufspraxis als hilfreich ansehen.

2. Theoretische Grundlagen für die Arbeit mit dem »Praxis-Portrait«

Das zentrale Problem bei der Analyse und Darstellung psychologischer Praxis ist nach unserer Auffassung die Vernachlässigung der *Arbeitsbedingungen* in ihrer *Bedeutung* für die *Handlungsmöglichkeiten* und die *Befindlichkeit* der »PraktikerInnen«³ — anders formuliert: das zentrale Problem sehen wir darin, daß der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Handlungsmöglichkeiten und Befindlichkeiten — wie ja auch in der traditionellen Psychologie überhaupt — »auseinandergerissen« wird. Dies hat zur Folge, daß die täglichen Probleme, Ängste, Enttäuschungen nicht auf ihre realen Ursachen und damit auch nicht im Hinblick auf deren Veränderbarkeit hin analysiert werden können, sondern daß die Ursachen letztlich in eigenen (und/oder der anderen) Unzulänglichkeiten gesucht werden müssen.

Diese Trennung ist eigentlich nur Ausdruck der umfassenderen Problematik, daß in (den Begriffen, Konzeptionen, Theorien) der traditionellen Psychologie grundsätzlich der gesellschaftliche Lebenszusammenhang der Menschen nicht systematisch berücksichtigt wird. Das heißt: In den gängigen psychologischen Vorstellungen geht der wohl von kaum jemandem grundsätzlich geleugnete allgemeine Umstand, daß Menschen in gesellschaftlichen und eben damit (heute) auch institutionellen Verhältnissen oder Bedingungen leben (und auch unter ihnen leiden) und sich zu ihnen verhalten können (und in irgendeiner Weise müssen), immer wieder verloren. Dagegen diesen Zusammenhang in der Psychologie, d.h. in ihren Begriffen, Methoden und in ihrer »Berufs-Praxis«, theoretisch und praktisch, zur Geltung zu bringen, könnte man als das wesentliche Anliegen der Kritischen Psychologie (und damit auch ihrer »Praxisforschung«) bezeichnen⁴.

Damit ist auch die wesentliche theoretische Grundlage des »Praxis-Portraits« formuliert und darauf verwiesen, daß das »Praxis-Portrait« nicht ein bloßes Abfragen von Gegebenheiten sein kann, sondern die dahinter stehenden theoretischen Annahmen — soweit erforderlich — darlegen muß. *Im einzelnen* sind diese theoretischen Annahmen in den Fragestellungen mitformuliert bzw. da, wo uns das notwendig erschien, in den (eingerückt gesetzten) Kommentaren ausgeführt. Dabei repräsentiert der jeweilige Grad der Explikation nicht unbedingt die systematische Bedeutung oder das theoretische »Gewicht« der betreffenden Frage, sondern er bemißt sich allein danach, wie ausführlich die Anmerkungen zum Verständnis des Gemeinten vermutlich sein müssen. Die in Fragestellungen und Kommentaren enthaltenen Beispiele sollen dabei keinesfalls Beispiele der »AnwenderInnen« überflüssig machen: Im Gegenteil, sie dienen — weitgehend aus dem »Erfahrungsschatz« der Theorie-Praxis-Konferenz stammend — dazu, das von uns Gemeinte zu *veranschaulichen* und damit auch »andere« Beispiele anzuregen.

Aus den bisherigen Ausführungen über die — traditionell-psychologisch ver-

nachlässigte — (Notwendigkeit der Herausarbeitung) der Bedeutung der (Arbeits-) Bedingungen für die eigene Praxis und Befindlichkeit geht hervor, daß im »Praxis-Portrait« dieser »selbstreflexive« Bezug einen zentralen Stellenwert besitzt, der schon deshalb in gewisser Weise Interesse und »Haltung« der damit Arbeitenden bestimmen muß, weil es kaum praktikabel ist, diesen *übergreifenden Gesichtspunkt* in jedem Punkt neu zu thematisieren. Dieser übergreifende Gesichtspunkt »meines« Verhältnisses zu bzw. meiner existentiellen Verquickung mit den angesprochenen Fragen ist, wenn er auch in manchen Fällen gesondert hervorgehoben ist, also *durchgängig* von Bedeutung für die Arbeit mit dem »Praxis-Portrait«. Dies gilt auch für die *Geschlechterverhältnisse* psychologischer Arbeit, seien es die zwischen »Professionellen« und Betroffenen oder die — vertikalen und horizontalen — zwischen den Professionellen selber und zwischen diesen und ihren »Auftraggebern«.

In diesem Zusammenhang wiederum ist es uns wichtig darauf zu verweisen, daß unserer Erfahrung und unserem Ansatz nach die — mit der Arbeit mit dem »Praxis-Portrait« ja letztlich intendierte — Verbesserung der eigenen Arbeits- und Lebensmöglichkeiten grundsätzlich nicht als privater, sondern *intersubjektiver* Prozeß begriffen und konzipiert werden muß.

Einige »praktische« Hinweise: Die Form des »Praxis-Portraits« bringt es — trotz der darin enthaltenen Systematik — mit sich, daß *Zusammenhänge zergliedert* werden. Aus diesem Grunde sind zum einen gelegentliche Verdoppelungen oder Überschneidungen kaum zu vermeiden; zum anderen ist es in manchen Fällen bis zu einem gewissen Grade »willkürlich«, in welchen Zusammenhängen oder »Abschnitten« man bestimmte Aspekte thematisiert und sie — um ständige Überschneidungen zu vermeiden — in anderen »wegläßt«. Gerade diesbezüglich haben die AnwenderInnen von ihrem eigenen Problembezug aus Anlaß, zusätzliche und andere Bezüge zwischen den Fragen herzustellen (und zur Optimierung bzw. bereichsspezifischen Ausarbeitung des »Praxis-Portraits« beizutragen). Verweisungen zwischen den Fragepunkten sind (zur Vermeidung der Erschöpfung der AnwenderInnen!) *keinesfalls erschöpfend* gemeint, sondern nur da (und meistens »nach unten« verweisend) eingefügt, wo dies zur Verdeutlichung des Gemeinten sinnvoll erscheint. — So ist ja auch die konkrete Gewichtung und innere Beziehung der unterschiedlichen Aspekte in gewissem Ausmaß abhängig von den konkreten Problemen der Arbeit der AnwenderInnen des »Praxis-Portraits«, zu deren Lösung die Arbeit mit dem »Praxis-Portrait« beitragen soll.⁵ — Im »Verlauf« des »Praxis-Portraits« konnten die Kommentare z.T. eingespart werden, weil sich der Sinn späterer Fragen aus früheren ergibt (so etwa bei der Funktionalität von Theorien und Methoden). Wenn zu einem Fragekomplex mehrere Kommentare erforderlich sind, sind die Zusammenhänge durch in Klammern gesetzte Ziffern kenntlich gemacht.

Weiterführende Literatur ist, der besseren Lesbarkeit des eigentlichen Textes wegen, in der Regel in Fußnoten angegeben.

Dem ausführlichen »Praxis-Portrait« vorangestellt ist zunächst seine globale

Gliederung:

- I. Aspekt: Institution
 1. *Institutioneller Rahmen*
 - a. Art der Institution
 - b. Juristische Grundlagen
 - c. Verflechtung mit anderen Institutionen
 - d. Finanzielle Grundlagen
 2. *Institutionelle Entwicklung/Veränderung (vgl. auch IV.)*
 - a. Die gegenwärtige Struktur als Resultat früherer Veränderungen
 - b. Diskussionen zur (erneuten) Veränderung der Struktur (zur Lösung welcher Probleme)?
 - c. Thematisierung/Ausklammerung und ggf. Wirkung gesundheitspolitischer, gewerkschaftlicher und standespolitischer (Macht-)Positionen innerhalb und außerhalb der Institution
 - d. Formen (bzw. das Fehlen) institutionalisierter Interessenvertretung
 - e. Fachliche Relevanz und Ausgewiesenheit bzw. Ausweisbarkeit der eigenen Tätigkeit (vgl. auch I.6.e.)
 - f. Fachliche und institutionelle Entwickeltheit / Tradiertheit der eigenen Tätigkeit (vgl. auch I.6.e.)
 3. *Institutionelle Binnengliederung*
 - a. Personalstruktur
 - b. Verhältnis »formeller« und »informeller« Strukturen
 - c. Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz unter den MitarbeiterInnen
 - d. Probleme der »Über-« oder »Unterforderung«
 - e. »Lateralisierung« von Widersprüchen
 - f. Arbeitsorganisation
 - g. Verhältnis von hierarchischer bzw. egalitärer Binnenstruktur und der Vertretung der Institution nach außen
 4. *Bezugsinstanzen*
 - a. Betroffene
 - b. Auftraggeber
 - c. »Dritte«
 5. *Ökologie*
 - a. Umfeld
 - b. Gebäudeart
 - c. Arbeitsstelle
 6. *Verlaufsform/Wirkungsweise*
 - a. Zielsetzung
 - b. »Input«
 - c. »Durchlauf«
 - d. »Output«
 - e. »Kompetenz«
 - f. Art der Wirkungsweise/Kompetenz
 - g. Erfolgskontrolle am Kriterium der Zielsetzung

II. Aspekt: Arbeitsmittel

1. *Theoretische Grundlagen*

- a. Eindeutigkeit der theoretischen Grundlage
- b. Interdisziplinäre theoretische Traditionen
- c. Theoretische Verständigung innerhalb der Institution
- d. Funktion von theoretischen Diskussionen für die Beteiligten
- e. Grad und Art theoretischer Außenorientierung
- f. Verhältnis »offizieller« Theorie(n) zu »Praxistheorie(n)«
- g. Institutionelle Widersprüche und theoretische Diskussionen
- h. Verhältnis theoretischer Vielfalt gegenüber praktisch sehr eingeschränkten Handlungsalternativen

2. *Verfahrensweisen oder »Methoden«*

- a. Vorhandensein von »Methoden«
- b. Welche Verfahren werden verwendet? Wird zwischen analysierenden (»diagnostizierenden«) und Veränderungen bewirkenden (»intervenierenden«, »therapeutischen«) und Erhebungs-Verfahren unterschieden?
- c. Zurechnung von Methoden, Verfahrensweisen zu unterschiedlichen »Disziplinen«
- d. Welches Gewicht wird in der Institution Methoden beigemessen? Und: Wird methodisch/technisches Denken auch auf Erfolgskontrolle ausgedehnt?
- e. Weitere Diskussionen über »Methoden«?
- f. Gibt es einen Informationsmarkt für »technische« Neuerungen, Neuigkeiten? Mit Erfolgsmeldungen?
- g. Widerspruch zwischen der wissenschaftlichen Umstrittenheit von Methoden und der praktisch geforderten Eindeutigkeit ihrer Anwendung?

3. *Sachausstattung*

- a. »Materialien«
- b. Finanzielle Mittel
- c. Dokumentationsmittel
- d. Büroausstattung/einrichtung

III: Aspekt: Situation

1. *Zeitablauf/Zeitbudget*

- a. Zeitliche Belastung
- b. Planbarkeit der Arbeit
- c. Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit

2. *Besondere Bewältigungsformen und Ängste*

- a. Verhältnis zu den Betroffenen
- b. Allgemeinere Entlastungstechniken
- c. Formen der Realitätsabwehr

3. *Typische Konfliktkonstellationen*

- a. Zulassen und Vermeiden von Konflikten (allgemein)
- b. (Austragen bzw. Vermeiden von) Konflikte(n) mit Betroffenen
- c. Austragen und Vermeiden von Konflikten mit KollegInnen
- d. Austragen und Vermeiden von Konflikten mit dem Auftraggeber
- e. Austragen und Vermeiden von Konflikten mit sich selbst

IV. Aspekt: Kommunikation

1. *Weitere Sprach- und Beziehungsverhältnisse*
 - a. (Thematisierung der) Sprachebenen
 - b. Thematisierung des Standorts bzw. Subjekts von Aussagen
 - c. Thematisierung der Situation
 - d. Ausgrenzungen, Sündenböcke?
 - e. Versuche, gemeinsame Betroffenheiten herauszuarbeiten und die gemeinsame Lage zu verbessern?
2. *Verhältnis Praxis/Forschung*
 - a. Grad und Art der wissenschaftlichen Verarbeitung/Begleitung; kontinuierliche Dokumentation?
 - b. Art und Funktion wissenschaftlicher Veröffentlichungen

Praxis-Portrait

I. Aspekt: Institution

1. *Institutioneller Rahmen*a. *Art der Institution:*

Privatpraxis, Verein, Dienststelle. Ggf., welche Position nimmt die Institution in welchem organisatorischen Rahmen ein? In welchem Ausmaß ist die Institution überhaupt »psychologisch«, bzw. in welchem Ausmaß spielt Psychologie in dieser Institution eine Rolle? (1)

Ist die Arbeit *überhaupt* in eine Institution »eingebunden« oder muß sie — immer am Rande der Arbeitslosigkeit — ohne »festen Arbeitsplatz«, etwa stundenweise und auf Honorarbasis getan werden? (2)

(1) Vgl. hierzu auch Fußnote 1. PsychologInnen arbeiten ja nicht nur in Institutionen, deren Schwerpunkt oder primäre Zielsetzung als »psychologisch« bezeichnet werden könnte, sondern auch in Bereichen wie etwa gewerkschaftlicher Fortbildung (auch etwa für Schulklassen) oder in der Personalabteilung von Firmen, in Bereichen also, in denen die Beantwortung psychologischer Fragestellungen nicht primäres Institutionsziel ist, sondern eine dem primären Ziel nachgeordnete, je unterschiedlich wichtige Rolle spielt.

(2) Angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage muß in der Analyse psychologischer Berufstätigkeit immer auch die Problematik drohender oder realer Arbeitslosigkeit bzw. ungesicherter Honorar-Tätigkeiten mitbedacht werden. Dieser Gesichtspunkt ist natürlich nicht allein für die hier behandelte Frage, sondern für viele Bereiche des »Praxis-Portraits« von Bedeutung.

b. Juristische Grundlagen:

Welche gesetzlichen Grundlagen und/oder Erlasse liegen der Arbeit zugrunde (müssen beachtet werden), wo gibt es ggf. Lücken in diesen Grundlagen, Verordnungen, Aufträgen anderweitiger Institutionen, etc.?

Diese Probleme betreffen nicht nur die Außenverhältnisse der Institution, sondern auch deren Binnengliederung (vgl. I.3.), hier einmal unter dem Aspekt »juristischer« Regelungen zwischen den beteiligten »MitarbeiterInnen«/»Vorgesetzten« — unabhängig davon, wieweit diese Regulationsform (in Konflikten vor allem) dezidiert genutzt wird, zum anderen unter dem Aspekt, inwieweit Interessendivergenzen zwischen PsychologInnen und KlientInnen juristische Dimensionen haben oder annehmen können.

c. Verflechtung mit anderen Institutionen:

Auf welche Weise ist die Institution ggf. in kommunalpolitische Versorgungsstrukturen eingebunden?

Welche Position nimmt die Institution ggf. in einer kooperativen, arbeitsteiligen Kette bzw. in einem »Netz« von anderen Institutionen ein? Kann die Institution selber Aufträge erteilen, erhält sie selber welche von anderen? Können Aufträge (von) der Institution (oder MitarbeiterInnen) abgelehnt werden, wenn ja, mit welchen Begründungen (vgl. auch Punkt I.1.b.)?

Erlaubt es die konkrete Ausprägung dieser »Verflechtung«, »unangenehme« Arbeiten oder KlientInnen zu »delegieren«, Wartelisten auf- oder abzubauen etc.?

d. Finanzielle Grundlagen:

Woher kommt das Geld? Wie muß darüber abgerechnet werden? Welcher Erfolgsdruck ist dadurch gesetzt? Wie langfristig kann man damit rechnen bzw. darüber verfügen, wer stellt aufgrund welcher Beschlüsse o.ä. »Anträge«? In welchem Maße ist Geld »zweckgebunden«? Wer verwaltet das Geld?

Wie wird das Geld in welchen Etappen und Teilmengen ausgezahlt? Welche Rolle spielt eine tarifliche Bezahlung vs. »Selbstausschüttung« o.ä. (vgl. auch I.2.d.)?

Diese Fragen werden, denken wir, nicht nur, aber besonders dann eine Rolle spielen, wenn der Arbeitsplatz »projektartig« (etwa Erprobung eines auf Erreichen des Hauptschulabschlusses gerichteten Unterrichts für ledige Mütter), zeitlich begrenzt (ABM-PsychologInnen betreuen ABM-Jugendliche) und/oder privat (Gemeinschaftspraxis) organisiert ist, d.h. in dem Maße, in dem der Arbeitsplatz nicht als Dauerarbeitsplatz in einer »traditionellen« Firma (etwa Personalabteilung in einem Chemiewerk) oder in »traditioneller«

Form im öffentlichen Dienst (etwa Schulpsychologischer Dienst) besteht. — Die Frage nach der »Selbstaussbeutung« betrifft Aspekte von außertariflichen Arbeits- und Bezahungsverhältnissen, wie etwa weit untertarifliche Bezahlung, unbezahlte Überstunden, Verwendung »privater« Materialien (damit verbundene Beziehungsverhältnisse werden explizit unter I.2.d. angesprochen).

2. *Institutionelle Entwicklung/Veränderung (vgl. auch IV.)*

An den Fragen nach der institutionellen Entwicklung und Veränderung läßt sich ein gewisser »Doppelcharakter« mancher Frage(stellung)en verdeutlichen: einerseits wird nach konkreten Vorgängen und Konstellationen gefragt, andererseits verweisen die Fragen in diesem Bereich besonders deutlich auf unsere *allgemeine* Fragerichtung — oder anders formuliert: auf unsere Herangehensweise an Praxisbeschreibung: generell *die Beschreibung von Praxis als Rekonstruktion ihrer Entwicklung* (bzw. der Entwicklung ihrer institutionellen etc. Aspekte) *und als Herausarbeitung von (veränderten und verändernden) Handlungsmöglichkeiten* zu begreifen. Diese Art und Weise der Realisierung des in der Kritischen Psychologie ja grundsätzlich privilegierten »historischen Herangehens« soll einmal dem (auch im Alltag vertrauten) Umstand Rechnung tragen, daß man über die Dynamik und die Widersprüche des Gegenwärtigen mehr erfährt, wenn man seine Entwicklung kennt; sie soll zum anderen — entsprechend dem eingreifenden Charakter von Praxis — dazu beitragen, den eigenen Problembezug bei der Praxisbeschreibung, d.h. den Zusammenhang zwischen den institutionellen Bedingungen / Bedeutungen und den eigenen Handlungsmöglichkeiten und -behinderungen ausfindig zu machen.

a. *Die gegenwärtige Struktur als Resultat früherer Veränderungen (vgl. auch I.3.a.):*

Ist erkennbar, zur Lösung welcher (früherer oder nach wie vor bestehender) Probleme die gegenwärtige Struktur entstand, und aufgrund wessen Initiative, in Konflikten mit wem, etc.?

Zwei Beispiele zur Verdeutlichung des Gemeinten: in einer »selbstverwalteten« Einrichtung, die aus drei »gleichberechtigter« MitarbeiterInnen besteht, wurde einer (!) zum Zweck der Einheitlichkeit in der Außenvertretung »Chef«; mit der Vergrößerung einer geschlossenen Einrichtung etablierten sich mehrere Teams, deren Auseinanderdriften durch wöchentliche gemeinsame Termine verhindert werden soll. — In diesen Zusammenhang gehört auch, daß es eine Hilfe bei der Praxisbeschreibung sein kann, sich zu überlegen, wie man neuen KollegInnen die »Verhältnisse« so erklären würde, daß sich diese zurechtfinden können (vgl. auch IV.).

- b. *Diskussionen zur (erneuten) Veränderung der Struktur (zur Lösung welcher Probleme)?*
- c. *Thematisierung/Ausklammerung und ggf. Wirkung gesundheitspolitischer, gewerkschaftlicher und standespolitischer (Macht-) Positionen⁶ innerhalb und außerhalb der Institution:*

Lassen sich z. B. Konflikte daraufhin analysieren, inwieweit ihnen u. a. unexplizierte »Ebenenvermischungen«, wie Vermischung von Veränderungsvorschlägen unterschiedlicher Größenordnung und Reichweite oder eine mangelnde Trennung taktischer Schritte und strategischer Orientierungen zugrundeliegen etc. (1)?

Probleme eines selbstverwalteten Nischendaseins? Ggf. illusionäre Selbstbespiegelung von Entwicklungsmöglichkeiten selbstverwalteter Einrichtungen (Marlboro-Effekt: der Geschmack von Freiheit und Abenteuer) mit Ernüchterungsfolgen (Ikarus-Effekt [erst zu hoch, dann zu tief]) (2)?

Auch diese Fragestellung hat »übergreifende« Bedeutung. Es geht darum, ob bzw. in welchen Kontexten die hier genannten Aspekte der eigenen Arbeit in den Diskussionen am Arbeitsplatz eine Rolle spielen, wieweit etwa die mit anderen Institutionen gemeinsame Betroffenheit durch bestimmte gesundheitspolitische Restriktionen herausgearbeitet oder wieweit die (Notwendigkeit der) Arbeit in standespolitischen Verbänden diskutiert wird, bzw. ob und inwieweit Diskussionen über die unter c. genannten Themen eher losgelöst von konkreten Arbeitsproblemen ablaufen. — Die in diesen Fragen zum Ausdruck gebrachten Probleme spielen u. E. auch aus folgendem Grunde eine wichtige Rolle: Eine Reihe von Problemen der Praxis läßt sich bekanntlich nicht unmittelbar lösen; so sind bspw. Intelligenztests und damit verbundene Selektionen nicht einfach abzuschaffen. Die bei manchen Arbeitsplätzen mit dem faktischen und unmittelbar nicht aufzuhebenden Zwang zur Verwendung solcher Verfahren verbundenen subjektiven Schwierigkeiten aushalten zu können, ohne die eigene Praxis letztlich doch zu rationalisieren und zu beschönigen, scheint weitgehend damit zusammenzuhängen, daß man die Möglichkeit sieht, auf einer übergeordneten Ebene an Veränderungen mitzuwirken (vgl. hierzu auch das »Jugendrichter-Beispiel« aus IV.2.b.). Im einzelnen:

(1) Mit dieser Frage ist folgendes Problem gemeint: Allgemeine politische Ebene, Gesundheitspolitik, Standespolitik etc. lassen sich analytisch einigermaßen trennen. In praktischen Fragen aber treten diese Ebenen »vermischt« auf: Weder ist den mehr oder weniger »persönlichen« Konflikten zwischen den MitarbeiterInnen einer »selbstverwalteten« Einrichtung, wer denn nun zum Zweck der Einheitlichkeit der Außenvertretung die »Chef«-Funktion übernehmen soll, auf den ersten Blick anzusehen, in welchem

Maße diese Konflikte Ausdruck etwa besonderer kommunal- und gesundheitspolitischer Konstellationen sind, noch ist beim Blick über den Tellerrand der Institution ohne weiteres festzustellen, welche der genannten gesellschaftspolitischen Ebenen im konkreten Fall von besonderer Bedeutung ist bzw. welche dieser Ebenen bei einem entsprechenden Engagement Priorität besitzt.

(2) Gerade an selbstverwalteten Einrichtungen Beteiligte scheinen vor dem Problem zu stehen, die auch bei eigenem Gestaltungsspielraum bestehenden gesellschaftlichen und berufspolitischen Zwänge zunächst zu übersehen oder zu »verdrängen«⁷ (vgl. auch I.2.e./f. und I.,3.b.).

d. *Formen (bzw. das Fehlen) institutionalisierter Interessenvertretung (1):*

Personalrat, Vertrauensleute; gibt es hier übergreifende Zusammenhänge, da die Institution nur Teil einer Behörde ist? Gibt es Zusammenhänge zwischen »politischen« und »fachlichen« »Fraktionen« unter den KollegInnen (2)?

(1) Die Bedeutung dieser Frage ergibt sich u.a. aus den Erfahrungen von selbstorganisierten oder selbstverwalteten Einrichtungen ohne institutionalisierte Interessenvertretung. So wurde in der Theorie-Praxis-Konferenz herausgearbeitet, daß, je »staatsferner« und sozialökonomisch »ärmlicher« die Institution ist, desto schärfer die Konflikte unter den KollegInnen werden. So sind in selbstverwalteten Institutionen ohne gewerkschaftliche oder Personalrats-Interessenvertretung die einzelnen KollegInnen auf eine ganz andere Art und Weise auf »Popularität« angewiesen als in Institutionen mit tariflichem und durch Personalräte tendenziell gesichertem Kündigungsschutz und viel eher in Gefahr, bei Konflikten durch die Mehrheit der KollegInnen rauszufliegen.

(2) Die Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten ist eng mit der Herstellbarkeit von solidarischen Beziehungen zu / unter den KollegInnen und von Bündnissen verknüpft. Neben den allgemeinen Problemen, gegenüber allfälligem Profilierungs-, Konkurrenz- und Bewährungsdruck und gegenüber (scheinbar nur) »persönlichen« Animositäten solche Beziehungen entwickeln zu können, ist eine mögliche Schwierigkeit die, daß das Verhältnis von fachlichen und gesellschaftspolitischen Standpunkten der KollegInnen insofern Probleme mit sich bringt (etwa »politisch fortschrittliche«, gleichwohl »knallharte« VT-AnhängerInnen), als man in diesen unterschiedlichen »Bereichen« ein unterschiedliches Verhältnis zueinander hat.

e. *Fachliche Relevanz und Ausgewiesenheit bzw. Ausweisbarkeit der eigenen Tätigkeit (vgl. auch I.6.e.):*

Konkurrenz gegenüber anderen Berufsgruppen (vgl. Anm. 1) oder KollegInnen mit demselben Arbeitsgebiet, aber anderer Ausbildung und Bezahlung oder umgekehrt?

f. *Fachliche und institutionelle Entwickeltheit/Tradiertheit der eigenen Tätigkeit (vgl. auch I.6.e.):*

Besteht die Notwendigkeit, Aufgaben zu *definieren*⁸, oder *sind* sie klar definiert?

Gibt es, für den Fall einer Zieldefinition oder Konzeption, auch Vorgaben oder Anregungen zur *konkreten Verwirklichung* der Ziele?

Wieweit sind (Unklarheiten der) Funktion, Aufgabenbegrenzung und Kooperationsformen der PsychologInnen Gegenstand von Konflikten in der Institution, ggf. auch Grundlagen für die Entwicklung neuer Arbeitsziele, aber auch für bestimmte ausweichende Bewältigungsstrategien?

Diese Fragen betreffen das Problem, daß erstaunlich oft die (Anforderungen an die) Tätigkeiten von PsychologInnen vage und kaum tradiert sind. An vielen Arbeitsplätzen repräsentieren die PsychologInnen, sofern sie nicht »Pioniere« sind, höchstens die »zweite Generation«. Das hat zur Folge, daß die Definition der Tätigkeit und die eigene Positionsbestimmung (auch gegenüber anderen Berufsvertretern) zu den wichtigen (und oft von den einzelnen PsychologInnen allein [kaum] zu bewältigenden) Aufgaben der psychologischen Berufspraxis gehört. Damit wiederum kann verbunden sein, daß die einzelnen PsychologInnen isoliert sind, nicht wissen, wo sie »hingehören«, dies aber dadurch kompensieren, daß sie — ungebeten — von einem »Standpunkt außerhalb« die Arbeit der anderen kommentieren, etc.

Die Vagheit oder das Noch-Nicht-Vorhandensein von Konzeptionen, die zunächst durchaus als Freiraum erscheinen (und auch real genutzt werden, vgl. Anm. 6) können, mögen sich jedoch auch als »Gummizelle« erweisen, als Raum, in dem der/die »einzelne selbsttätig herausfinden muß, was gerade opportun oder nicht opportun ist, und damit zu rechnen hat, für etwaige Fehlentscheidungen und Mißerfolge voll verantwortlich gemacht zu werden und entsprechende Konsequenzen tragen zu müssen. Die individuellen Freiräume stellen somit unter der Hand ein sublimes, aber sehr effektives Mittel der Disziplinierung der MitarbeiterInnen dar, d.h. eine Form der Verunsicherung, die zur Anpassung treibt.«⁹

3. *Institutionelle Binnengliederung*

a. *Personalstruktur:*

Wieviele MitarbeiterInnen mit welcher Vorbildung? Art und Dauer der Arbeitsverträge? Bezahlungsdifferenzierung, und, wenn ja, nach welchen Kriterien (vor allem in selbstverwalteten Einrichtungen)?

Wie ist die Geschlechterverteilung?

Nach welchen Kriterien werden neue MitarbeiterInnen ausgesucht, wer entscheidet darüber (vgl. auch I.6.e.)?

Gibt es Probezeiten, wer entscheidet nach welchen Kriterien über das Resultat?

Welche Formen der Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen gibt es?

Gibt es eine hohe / niedrige Fluktuation? Wie lange ist die Verweildauer von MitarbeiterInnen?

Wie werden ggf. Kündigungen seitens der MitarbeiterInnen (in)offiziell begründet? Gibt es Entlassungen/Kündigungen, mit welchen Gründen, wer entscheidet darüber?

b. Verhältnis »formeller« und »informeller« Strukturen:

Grundsätzlich wird mit der soziologischen Unterscheidung von formellen und informellen Strukturen der Unterschied zwischen einerseits planmäßigen, offiziellen und andererseits sich in der realen Praxis herausbildenden (etwa arbeitsteiligen) Strukturen bezeichnet. Am einfachsten kann man sich diesen Unterschied an der Arbeitskampf-Form »Dienst nach Vorschrift« verdeutlichen: hier werden von den Beteiligten, soweit möglich, bewußt nur die formellen Strukturen realisiert: da die Handlungsabläufe nicht bis ins Letzte vorgeschrieben werden können, bricht der Betrieb zusammen. — (Im »Praxis-Portrait« spielen »informelle« Strukturen aber noch zusätzlich in folgender Hinsicht eine Rolle: im Sinne selbstverwalteter, auf »Formalitäten« weitgehend verzichtender Einrichtungen gegenüber traditionell strukturierten Institutionen — mit den oben schon angesprochenen Implikationen möglicher (anfänglicher) Illusionen über (und ggf. späterer Verleugnungen von) reale(n) Zwängen. Da damit zusammenhängende Problematiken schon angesprochen wurden, ist hier die *erstgenannte* Funktion informeller Strukturen und Gruppen gemeint.)

Ziel unserer Frage hier ist, die erwähnte grundsätzliche Bedeutung (und unverzichtbare Funktion) informeller gegenüber formellen Strukturen als Aspekt von *Machtausübung* zu konkretisieren: Werden etwa durch informelle Strukturen offizielle Zielsetzungen unterlaufen oder werden sie dadurch gestützt (sind also die informellen Regelungen für den Arbeitgeber funktional) — oder trifft in widersprüchlichem Verhältnis beides zu? So können bspw. in einer Alkoholklinik verschiedene therapeutische Teams verschiedene »Deutungswelten«, d.h. je den Team-Mitgliedern gemeinsame Sichtweisen auf KlientInnen etc. entwickeln, womit zwar einerseits eine einheitliche Konzeption der Klinik faktisch sabotiert wird, andererseits aber auch die mit deren theoretischer Klärung zu erwartenden Konflikte vermieden werden¹⁰. — Auch in informellen Strukturen als Aspekten *formeller* Strukturen kann sich der Spiel- als Freiraum den MitarbeiterInnen unterschiedlich darstellen (und er kann unterschiedlich genutzt und unter- bzw. überschätzt werden); das grundsätzliche Problem dabei ist aber, daß man kaum wird auf Rechten bestehen und sich auf anerkannte Kompetenzen wird berufen können.

c. *Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz unter den MitarbeiterInnen:*

Dimensionen, in denen etwa Konkurrenz ausgetragen wird: wer braucht für was wieviel Zeit? Wer hat wieviel Erfolg? Wer hat wieviel Erfahrung (wobei Erfahrung, als quantitative Größe gefaßt¹¹, die für die Erfahreneren günstige Eigenschaft besitzt, daß sie von weniger Erfahrenen nie einholbar werden (wie auch der jüngere Bruder immer der jüngere Bruder bleiben muß)? — Gibt es Auseinandersetzungen darum, wer welche »Fälle« bekommt bzw. abschiebt? (1) — Wie wirkt sich das Verhältnis von Hierarchie und Egalitarismus auf die Bereitschaft der Übernahme von Aufgaben aus, welchen Einfluß hat es auf die Möglichkeit und auch Wirksamkeit von Kritik? — Inwieweit sind die KollegInnenbeziehungen im Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz (2) durch eine gewisse Doppelseitigkeit von Kontrolle und Unterstützung geprägt: indem man hilft, gewinnt man auch jenen Einblick in die Tätigkeit der KollegInnen, der zu deren Kontrolle nötig ist. — Inwieweit werden Konflikte (über theoretische Grundlagen, Fallverteilungen, pragmatische Herangehensweisen et.) dadurch reguliert, daß sie nicht ausgetragen werden, daß also unterschwellig mit einer Gefährdung oder einem Abbruch der Beziehung gedroht wird, und daß auf diese Weise eine gegenseitige Schonung als »instrumentelle« Beziehungsform¹² dominiert?

Allgemein sind diese Fragen wieder von der Auffassung getragen, daß die Beziehungen zwischen »mir« und den KollegInnen Aspekt institutioneller Verhältnisse im weitesten Sinne (also auch unter Einschluß von »Standesverhältnissen«) sind.

(1) Es ist z.B. möglich, daß Aufgaben, die etwa andere »abgegeben« haben, vor allem zur Demonstration der eigenen Tüchtigkeit bei gleichzeitigem Nachweis der Insuffizienz der KollegInnen übernommen werden. Oder es ist möglich, daß (auch von Nicht-PsychologInnen) Aufgaben so formuliert oder Erwartungen so hoch gespannt werden, daß die betreffenden PsychologInnen kaum Erfolg haben können; dies kann sicher auch die Form annehmen, daß man durch systematische Überforderung *anderer* defensiv mit dem eigenen Arbeits- und Verantwortungsdruck fertig zu werden versucht.

(2) Herauszuarbeiten wären ggf. auch positive Ansätze, in denen die Arbeit so ausgerichtet ist, daß gleichzeitig die Arbeit der anderen unterstützt wird, womit sich auch gemeinsame Handlungsmöglichkeiten auf tun.

Es ist davon auszugehen, daß in der beruflichen Realität solche widersprüchlichen Verhaltensweisen zwischen Konkurrenz und Kooperation wechselnd und »vermischt« auftreten. Ziel der Analyse ist es deshalb herauszuarbeiten, unter welchen Umständen welche Verhaltensweisen dominieren, unter welchen Umständen es den Beteiligten für ihre Stellung in der Institution »sicherer« oder »funktional«¹³ erscheint, sich konkurrenz zu verhalten, und welche Ansatzmöglichkeiten es gibt, diese auf lange Sicht kurzschlüssige Funktionalität zu durchbrechen.

d. *Probleme der »Über-« oder »Unterforderung«:*

In welchem Zusammenhang stehen diese Probleme ggf. mit der Arbeitsverteilung? Werden sie ggf. in konkurrenten Verhältnissen innerhalb der Institution systematisch erzeugt? Sind sie Ausdruck von Anforderungen von außen, von mangelnder Struktur der Anforderungen, etc.?

e. *»Lateralisierung« von Widersprüchen:*

(Inwieweit) lassen sich Konflikte *zwischen* KollegInnen daraufhin analysieren, daß sie Ausdruck eines Drucks »von oben« oder seitens »der Institution« sind? Sind also Konflikte so »verschoben«, daß die eigentliche Ursache verlorengelht?

Mit dem Terminus »Lateralisierung« von Widersprüchen, der aus der amerikanischen marxistisch orientierten Industriesoziologie stammt (vgl. Burawoy 1983) und der eine gewisse Nähe zum Konzept der »Personalisierung« in der Kritischen Psychologie hat, sollen die empirisch beobachteten vielfältigen Grabenkämpfe zwischen ProduktionsarbeiterInnen darauf zurückgeführt werden, daß der Ausbeutungsdruck, der auf den ArbeiterInnen ruht, von diesen *gegeneinander* ausgeübt wird. Wenn z. B. jemand erkrankt, richtet sich der spontane Ärger der KollegInnen über die damit verbundene Mehrbelastung nicht auf die Firmenleitung, die für solche »Ausfälle« keine Vorsorge trifft, sondern auf die kranken KollegInnen selber.

f. *Arbeitsorganisation:*

Wer übernimmt wie die Aufgabenverteilung und nach welchen Kriterien: »Stationen«? MitarbeiterInnen-Plenen? MitarbeiterInnen-Teams, ggf. mit relativ selbständigen und unterschiedlichen Herangehensweisen (»Deutungswelten«, vgl. auch I.3.b. und IV.)? — In welchem Verhältnis stehen Alleinarbeit und unmittelbare Zusammenarbeit? — Gibt es Supervisionsgruppen innerhalb der Institution (vgl. auch II.1.)? Lassen sich KollegInnen — gruppenweise — außerhalb der Institution supervidieren? — Was folgt daraus für die Beziehungen der KollegInnen untereinander, etwa bezüglich hierarchischer Gliederung oder Anciennität? — Gibt es eine organisierte Fortbildung der Teams oder aller KollegInnen?

g. *Verhältnis von hierarchischer bzw. egalitärer Binnenstruktur und der Vertretung der Institution nach außen:*

Gibt es etwa vorauseilenden Gehorsam, d.h. eine vorwegnehmende schleichende Übernahme eines (hierarchisch übergeordneten) Außen-Standpunktes (etwa eines Richters, Schulleiters etc.)?

Wie stellt sich das Verhältnis von Berichtspflicht nach außen, Innendiskussion und finanzieller Außenkontrolle dar?

Diese Fragen betreffen Schwierigkeiten, die auch mit dem »Lateralisierungsproblem« zu tun haben und den Zusammenhang zwischen der institutionellen Ebene und den persönlichen Beziehungen und den Befindlichkeiten der KollegInnen unter dem Aspekt thematisieren, wie außerinstitutionelle Verhältnisse die innerinstitutionellen Arbeits- und Beziehungsformen beeinflussen. Dies wird bezüglich der verschiedenen Sprachebenen und Theoriebezüge weiter unten noch genauer behandelt werden. Hier stehen eher die »sozialen« Beziehungen als Aspekt des genannten Zusammenhangs im Vordergrund: Wird etwa das Klima dadurch vergiftet, daß »hochfliegende« Pläne an kargen Finanzverhältnissen scheitern oder eigene Konzeptionen in den eigenen Gutachten kaum noch wiederzuerkennen sind? Auf welche Weise (wenn überhaupt) werden diesbezüglich »taktische« Diskussionen geführt? Gibt es diesbezüglich Fraktionen?

Zu diesem Komplex gehören ggf. auch Konflikte zwischen KollegInnen, die sich aus dem Umstand ergeben, daß eine(r) als Vorgesetzte(r) »hervorgehoben« ist und damit quasi Herrschaftsfunktionen ausübt. Dies kann dazu führen, daß bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen Sachkompetenz (des/der Vorgesetzten) und Herrschaftsfunktion (Entscheidungsgewalt) auf eine Weise vermischt auftreten, daß daraus gegenseitige Ressentiments resultieren, die eine Klärung des Verhältnisses von Sachbegründetheit, Taktik, verschiedenen Interessen der unterschiedlichen Beteiligten und Herrschaftsfunktion erheblich erschweren können.

4. *Bezugsinstanzen*

a. *Betroffene:*

Wer; Einzugsgebiet; etc.? — Wer definiert die Betroffenen wie? Ist die Definition bzw. die Betroffenheit diskriminierend? — Auf welche Weise ist die Definition oder Betroffenheit in die (unter I.1.c.) thematisierten Versorgungsstrukturen und Verkettungen arbeitsteiliger Institutionen eingebunden?

b. *Auftraggeber:*

Gibt es neben den Betroffenen selbst noch »Auftraggeber«. Sind diese Auftraggeber »Privatpersonen« oder Repräsentanten von Institutionen und wie sind sie in die genannten Versorgungsstrukturen und Verkettungen arbeitsteiliger Institutionen eingebunden?

Welche Interessenkonstellationen oder -widersprüche zwischen den Auftraggebern bzw. Betroffenen und Auftraggebern bzw. zwischen »beiden« und

»PsychologInnen« sind in Rechnung zu stellen? Wie machen sich ggf. solche Interessenkonstellationen und -widersprüche — auch im Zusammenhang mit den institutionellen Versorgungsstrukturen — geltend?

c. »Dritte«:

Personell: z.B. Eltern oder Lehrer der Kinder als Betroffene. — Institutionell: z.B. Schule, Betrieb, Jugendamt, Jugendgericht.

Wieweit können oder müssen »Dritte« konsultiert werden bzw. wieweit können oder dürfen sie »reinreden«? — Inwieweit werden sie zur Mitarbeit gebeten, aufgefordert?

Alle drei Punkte I.4.a.-c. sollen auch die weitverbreitete und in der praktischen Arbeit wohl dominierende implizite Annahme zum Gegenstand machen und problematisieren, daß die KlientInnenarbeit im wesentlichen — im Verhältnis zur außerinstitutionellen (und nicht nur personalen) Umgebung der Beteiligten — durch *intra*institutionelle Gegebenheiten bestimmt sei. (Dies schließt auch die PsychologInnen selber ein, die bspw. nach 6 Therapiestunden und »Problemanhören« nicht mehr die »Nerven haben«, sich die Probleme ihrer Lebenspartner anzuhören und sich damit eigene Probleme schaffen, die ggf. wieder auch die therapeutische Arbeit zurückwirken.) — Es geht hier also darum, *unterschiedliche und unterschiedlich vermittelte Bezüge der psychologischen Arbeit zu analysieren*¹⁴.

5. Ökologie

Zu den folgenden Fragestellungen sei noch einmal verdeutlicht, daß die Analyse institutioneller Bedingungen im »Praxis-Portrait« nicht von eigenständigem Wert oder Interesse ist, sondern als unselbständiger *Bestandteil einer Analyse der Probleme, Widersprüche und Handlungsmöglichkeiten in psychologischer Berufspraxis*. Das heißt, die Bedeutung der Bedingungen für die Praxis ergibt sich ja recht eigentlich im Rahmen der Klärung von diesbezüglichen *Problemzusammenhängen*, und zwar als für deren Lösung unverzichtbarer Aspekt. Der im folgenden etwa thematisierte Umstand also, ob die Institution in einem Wohnhaus oder einem Behördengebäude untergebracht ist, ist für die Praxisanalyse nicht für sich genommen interessant, sondern in seinen Auswirkungen etwa auf interpersonale Momente (hierarchischer) Amtsbeziehungen.

Die *allgemeinere theoretische Grundlage* dieser Auffassung (der Bedeutung der Bedingungen) kommt in folgender Passage (Holzkamp 1983, 347 f.) zum Ausdruck: »Einerlei, wie die konkreten Lebensbedingungen von Individuen beschaffen sein mögen, ihr bewußtes 'Verhalten' etc. dazu ist *immer* eine 'subjektive' Realisierung der ... *gesellschaftlichen Bedeutungsstrukturen* ... in ihrer 'symbolischen' Repräsentanz durch die 'gnostischen' Strukturen gesellschaft-

licher Denk- und Sprachformen. ... Wenn 'ich' mich zu meinen konkreten Lebensbedingungen als 'Möglichkeitsbeziehung' bewußt 'verhalte', so können die daraus resultierenden Befindlichkeiten/Handlungen nicht anders zustandekommen als in bewußter Erfassung von *in den Lebensbedingungen liegenden Bedeutungs-/Handlungszusammenhängen samt ihrer Repräsentanz als Denk- und Sprachformen*. Die Richtigkeit dieser Aussage ist unberührt davon, wie verkürzt sich die historisch bestimmten Lebensbedingungen in den objektiven Bedeutungs-, Handlungs- und Denkstrukturen (etwa aufgrund ideologischer Mystifikationen) immer manifestieren mögen, wie partiell, zerstückelt etc. sie darüber hinaus vom Individuum als seine 'Situation' angeeignet werden«.

a. *Umfeld:*

Stadtteil, Art der Bebauung, Verkehrsverbindungen, etc.

b. *Gebäudeart:*

Einzelhaus, Mietshaus, Verwaltungsgebäude? — Welche (weiteren) Ämter sind im selben Gebäude bzw. in der Nähe noch untergebracht und welche Beziehungen ergeben sich ggf. aus der räumlichen Nähe oder Ferne von »Bezugsbehörden«, aus der Bekanntheit oder Vertrautheit der dort Beschäftigten untereinander, etc.?

c. *Arbeitsstelle:*

Wieviele Räume welcher Größe und Art stehen zur Verfügung? — Wie ist die Raumanordnung: z.B. Wohnungsgliederung oder Korridor? — Gibt es eine Art Gemeinschaftsraum für die KollegInnen?

Gibt es regelmäßige formelle/informelle Zusammenkünfte der KollegInnen, Kaffeeküche o.ä. (vgl. auch IV.)?

Gibt es — und, wenn ja, wo und wie eingerichtet — Warte- und Aufenthaltsmöglichkeiten für die Betroffenen?

6. *Verlaufsform/Wirkungsweise*

a. *Zielsetzung:*

Wo, von wem formuliert, und wieweit überhaupt und ggf. wie (pseudo-) präzise ist eine Zielsetzung schriftlich vorhanden?

Wurde sie vorab fixiert oder prozeßhaft, d.h. in Auswertung der praktischen Prozesse entwickelt, gemäß neuen Einsichten (wessen?) modifiziert (von wem?)?

Wer ist der Adressat der Formulierung der Zielsetzung: KollegInnen und/oder Auftraggeber, Finanzquellen, KlientInnen, etc.?

Oder ist die Zielsetzung weitgehend offen? Ist sie kaum definierbar, da etwa der Tätigkeitsbereich noch neu ist, erst erschlossen werden muß?

Wie ist das Verhältnis offizieller und inoffizieller Definitionen der Zielsetzung oder Tätigkeiten?

Es geht bei diesen Fragen einmal um Probleme wie diese: Wer ist Subjekt, wer Objekt von Zielidentifikationen? Wie klar und eindeutig sind die Ziele? Sind die Ziele vage, und hat die Vagheit die unter I.3.f. beschriebenen Implikationen einer *Verunsicherung* und subtilen Reglementierung? Hat die Zielsetzung reale *Verhaltensrelevanz*? Wie ist das Verhältnis der ggf. sehr unterschiedlichen und unterschiedlich ausformulierten jeweiligen Zielsetzungen bzw. Erwartungen der Auftraggeber, der MitarbeiterInnen und der Betroffenen? Wie hoch ist der Grad der Durchsichtigkeit der Zielsetzungen für Auftraggeber bzw. Betroffene?

Eine weitere Ebene dieser Fragestellung, die des *Verhältnisses von Zielstellung und gesellschaftlicher Einbettung* oder Funktion der Einrichtung sei an zwei Beispielen verdeutlicht: Das erste Beispiel für die Zielsetzungsproblematik ist bei der *Gründung von Projekten* zu beobachten. Hier ergibt sich diese Problematik etwa daraus, daß für die Beantragung der Finanzierung eine »Konzeption« vorgelegt werden muß, bei deren Formulierung die Initiatoren vor der Aufgabe stehen, einen Mittelweg zwischen Kompetenzbeweis (»klare Vorstellungen«, etc.) und Offenheit (keine Rigidität der klaren Vorstellungen) für neue Erfahrungen zu finden. Als zweites Beispiel kann angeführt werden, daß die psychologische Arbeit als *konstruktives Moment eines umgreifenden Zusammenhangs* (etwa Schulsystem) dargestellt werden muß, dem man gleichzeitig *kritisch* gegenübersteht.

In diesen Zusammenhang gehört auch die für die Zielbestimmung wesentliche Frage der *Sprache* (vgl. auch IV.): Ist das Ziel der Institution »Therapie«, »Beratung« oder »Betreuung«, etc., und von welchen (»außerwissenschaftlichen«, etwa gegenüber Finanziers taktischen) Überlegungen hängt es ab, wie man das Ziel benennt? Inwieweit verselbständigt sich eine einmal formulierte Zielsetzung; inwieweit fängt man an, seine eigenen *taktischen* Formulierungen für bare Münze zu nehmen?

b. »Input«:

Sind die Betroffenen Selbstmelder? Wenn ja, woher haben sie über die psychologische Institution Kenntnis bzw. Information erhalten; oder werden sie überwiesen, wenn ja, von wem und in welcher Weise als »wie« betroffen definiert?

Muß um Betroffene (etwa arbeitslose Jugendliche oder Therapiefälle) geworben werden?

Wie ist der Zugangsmodus: Anruf, Einbestellung, Warteliste, amtliche Vorladung, polizeiliche Vorführung, etc.?

Gibt es Ablehnungen von KlientInnen, wenn ja, seitens wessen?

Wie regelmäßig kommen die Betroffenen; kann man Sanktionen ausüben, wenn sie nicht kommen (wie Kürzung von Entgelt bei »Schwänzen« von Weiterbildungsmaßnahmen)?

Gibt es einen Kern und »Ränder« (etwa im Jugendfreizeitheim)?

c. »Durchlauf«:

Dauer, Häufigkeit und »Freiwilligkeit« vs. »Zwang« der Anwesenheit der Betroffenen in der Institution?

Gibt es *Stationen* des Durchlaufs, ggf. welche in welcher Reihenfolge? Gibt es hierbei Sanktionen (etwa Rückstufung von rückfälligen Alkoholikern in ihren Selbstbestimmungsmöglichkeiten, Ausschluß jugendlicher »Schläger« von der Jugendfreizeitheimbenutzung) gegenüber Betroffenen? Sind solche Sanktionen einvernehmlich oder umstritten, klar definiert bzw. inwieweit (wessen?) »Ermessenssache?«

Inwieweit wird die Tätigkeit durch Behörden kontrolliert? Muß/soll die Arbeit dokumentiert werden bzw. wird sie dokumentiert und in welchen Fällen? Wenn ja, Art der Dokumentation: Aktenführung, Tonbandaufzeichnung, Notizen etc.? Wieweit werden ggf. Einsichtsmöglichkeit oder auch Beteiligung der Betroffenen (wie etwa Jugendgruppen) dabei oder bei der »Auswertung« gewährt?

Erfolgt die Arbeit in Gruppen- oder Einzelsettings, innerhalb oder außerhalb der Arbeitsstelle, ggf. wo?

Art der Einbeziehung von »Auftraggebern« oder »Dritten« in die Arbeit (z.B. Elternarbeit, Lehrergruppen, Teilnahme an Besprechungen im Betrieb)?

d. »Output«:

Gibt es ein definierbares »Ende« der Arbeit oder ist dies »außengesteuert« (trockener Ex-Alkoholiker vs. nicht in diesem Sinne »zu Ende« betreubarer arbeitsloser Jugendlicher)?

Ist der »Output« formal überhaupt faßbar? Wenn ja, in welcher Form: etwa Gutachten, Abschlußbesprechung, Telefongespräch?

Wer sind die Adressaten solcher »Abschlüsse«: Betroffene, »Dritte«, »Auftraggeber«, ggf. »Output«-Differenzierung je nach Adressat?

Wer ist das »Subjekt« des »Outputs«: etwa einzelne MitarbeiterInnen, die psychologische Institution im ganzen, die »LeiterInnen« der Institutionen?

e. »Kompetenz«:

Ist sie »traditionell« definiert oder muß sie in praxi bewiesen werden? Gibt es in diesem Zusammenhang einen besonderen — angstbesetzten — Bewährungsdruck?

Wie wird »Kompetenz« seitens der Betroffenen — implizit oder explizit — definiert oder erwartet?

(Wie) wird Kompetenz kontrolliert, wie wurde sie bei der Einstellung festgestellt? Wird sie (z.B. bei der Einstellung, aber auch später), und wenn ja, wie überprüft? Wie wird sie in unterschiedlichen Zusammenhängen »dargestellt«?

Das hier als eigener Punkt aufgeführte Kompetenzproblem ist nach unserer Auffassung mehrschichtig und in verschiedenen Zusammenhängen relevant: Es betrifft mindestens 1. die Verhältnisse — Vernetzungen und Verkettungen — von *Institutionen* untereinander, 2. die Beziehungen der verschiedenen Berufsgruppen *in* einer Institution zueinander (SozialpädagogInnen-Kompetenz im Verhältnis zur SozialarbeiterInnen- und PsychologInnen-Kompetenz, 3. die — ggf. konkurrenten — Beziehungen der PsychologInnen untereinander (auch vermittelt mit Therapieausbildungen wie GT im Verhältnis zu VT; Kollege/in X kann aber beides und macht gerade eine Lehranalyse) und 4. die KlientInnenerwartungen an die PsychologInnen (z.B. als die Weg-»Macher« von Problemen).

Die eigentliche *Ursache* für die auch in Abschnitt II. des »Praxis-Portraits« immer wieder auftretende Kompetenzproblematik liegt u.E. in der unzureichenden wissenschaftlichen Fundiertheit oder mangelnden Geklärtheit psychologischer Berufspraxis¹⁵ — ein Umstand, der selber darauf zurückzuführen ist, daß einerseits die grundwissenschaftliche Psychologie mit ihren theoretischen und methodischen Voraussetzungen sich um Praxisprobleme weder kümmern konnte noch wollte, andererseits aber die Praxisseite aus sich heraus nicht in der Lage ist, ihren eigenen »Erfahrungsschatz«, das ihr eigentümliche »gesellschaftlich-subjektive Zusammenhangs- und Widerspruchswissen« (Holzkamp 1988, 32) auf den wissenschaftlichen Begriff zu bringen. Das heißt: Die akademische »grundwissenschaftliche« Psychologie (bzw. ihr »mainstream«) bezieht seit der funktionalistisch-behavioristischen Wende ihr Selbstverständnis oder -bewußtsein aus einem »sekundären Rechtfertigungssystem«, das sich aus Anlehnungen an die bzw. Anleihen bei andere(n) »anerkannte(n)« Wissenschaften (wie Physik oder Informatik) speist. Praktische Psychologie, die aus Anforderungen der Kontrolle des »subjektiven Faktors« entstand, ist insofern nicht einfach Anwendung der grundwissenschaftlichen Psychologie, weil diese — (methodologisch) abgelöst von »praktisch«-inhaltlichen Fragen — nicht in der Lage war, eine den inhaltlichen und methodischen Fragen der Praxis angemessene Begrifflichkeit und Methode zu entwickeln. Soweit die praktische Psychologie aber

trotzdem einen systematisierten Anwendungsbezug versucht, ist dieser, wie auch die einschlägigen Erfahrungen und Debatten zeigen, wegen der fehlenden Vereinbarkeit grundwissenschaftlicher Begriffe und Methoden mit praktischen psychologischen Problemen bzw. mit Problemen psychologischer PraktikerInnen letztlich immer wieder zum Scheitern verurteilt.

Damit ergibt sich eine defensive Ausgrenzungsbewegung der akademischen gegenüber der praktischen Psychologie, bloß auf die (unrealisierbare) Einhaltung ihrer methodischen Standards zu pochen (wobei die eigenen Mißerfolge als mit methodischen Verbesserungen behebbar hinzustellen sind — ein Argumentationsmuster, das der praktischen Psychologie nicht zur Verfügung steht). *Die Praxis ist durch die Theorie also »doppelt alleingelassen«* (Holzkamp 1988, 26f.): *durch die Unfähigkeit oder Unwilligkeit der Theorie, angemessene Denkmittel zur Verfügung zu stellen und durch die Degradierung der Praxis zur wissenschaftlichen Zweitrangigkeit.*

Wie andererseits die Praxis auf diesen ihr faktisch zugewiesenen Status reagierte, ergibt sich, wenn man sich deutlich macht, daß die subjektiven Störungen ohne Rekurs auf die (geschweige denn die Veränderung der) gesellschaftlichen Lebensverhältnisse der Betroffenen beseitigt werden sollen. — womit die Psychologie als eine Art Wundermittel erscheint, deren VertreterInnen über entsprechende *Expertenqualitäten* (zu) verfügen (behaupten). Vor allem auch über die Konkurrenz zu anderen mit ähnlichen Aufgaben betrauten Berufsgruppen und angesichts des Umstands, daß nicht etwas wissenschaftliche Identität Stiftendes wie der Methodenkanon in der grundwissenschaftlichen Psychologie zur Verfügung steht, ergibt sich die besondere *defensive Qualität des Expertentums psychologischer Berufspraxis*, das aber selber wiederum in einem widersprüchlichen Verhältnis zu dem genannten in der Praxis notwendig erworbenen faktischen »gesellschaftlich-subjektiven Zusammenhangs- und Widerspruchswissen« steht, das die PsychologInnen als PsychologInnen auszeichnet und das »nur zu entwickeln und zu verallgemeinern wäre« — ein Weg, den die Psychologie bislang aber eben nicht beschritten hat, und den die Praxis offenbar allein aus sich heraus nicht gehen kann.¹⁶

Dabei ist es gerade bei der Arbeit mit dem »Praxis-Portrait« zentral, daß es bei dem damit ja auch unternommenen Versuch, zu einem solchen Entwicklungs- und Verallgemeinerungsprozeß beizutragen, nicht um eine bloß »intellektuelle« o.ä. Aufgabe handelt, sondern eben auch darum, *eingeschliffene Funktionalitäten* dieses problematischen Expertentums aufzubrechen. Dies schließt eben ein, *die im Expertentum grundsätzlich ausgeklammerte Seite der gesellschaftlichen Bedingungen zunächst einmal im Sinne der Arbeitsbedingungen der PsychologInnen* zu thematisieren.

f. *Art der Wirkungsweise/Kompetenz (vgl. auch I.1.e u. f.):*

Unmittelbarer Wirkungsmodus, etwa Gespräch oder regelmäßige/gelegentliche (Betreuungs-) Praxis mit Betroffenen.

Mittelbarer Wirkungsmodus, etwa eine Mitteilung an einen Sozialarbeiter, der seinerseits diese Mitteilung in seinem Gutachten verwendet, oder ein Gutachten für einen Jugendrichter, der dieses nach Gutdünken bei der Urteilsfindung (selektiv) berücksichtigt oder vernachlässigt, oder etwa ein Eignungsgutachten für eine Betriebsleitung, die dann doch einem graphologischen Gutachten mehr vertraut?

Allgemeiner: Art der »Filter«, durch welche die Äußerungen der psychologischen Institution hindurch müssen, ehe sie umgesetzt werden oder nicht.

Gehen ggf. die Originalstellungnahmen oder nur von anderen hergestellte Exzerpte, Auszüge etc. in die Akten ein?

Art der Folgen der thematisierten Wirkungsweisen für die Betroffenen.

Zur Verdeutlichung sei darauf hingewiesen, daß hier die Polarität »unmittelbare — mittelbare Wirkungsweise« nur *einen* Aspekt der oben etwa unter I.1.c. und 1.4.a.-c. diskutierten vielfältigen Vermittlungsebenen psychologischer Berufstätigkeit betrifft.

g. *Erfolgskontrolle am Kriterium der Zielsetzung:*

Wer ist Subjekt der *Erfolgsdefinition* und *-kontrolle*: Betroffene und/oder psychologische Institution und/oder Auftraggeber? Wie findet Kontrolle statt?

Art der Rückmeldung des Erfolges an wen? Welche *Erfolgsdauer*, und wird dieser Aspekt überprüft?

Welche Konsequenzen haben Kontrollergebnisse für die weitere Arbeit? Wird mit Kontrolle als Mittel der Disziplinierung gedroht? Gibt es Kontroll-»Konjunktoren«, etwa im Zusammenhang mit Fortbildungen?

Läßt die Art der Arbeit eine für rationale Erfolgskontrolle vorausgesetzte Objektivierbarkeit (im Sinne der im Unterpunkt e. angesprochen Probleme) der Arbeit überhaupt zu? Gibt es Versuche, zu einer solchen Objektivierbarkeit zu kommen und welche Kriterien werden dabei ins Spiel gebracht?

Wie sind Erfolge definiert (1), welche Möglichkeiten gibt es, sich Erfolge zu organisieren (indem man etwa sich etwa zu einem bestimmten Prozentsatz »leichte« oder »aussichtsreiche« Fälle »an Land zieht«)?

Gibt es einen Zusammenhang zwischen »Erfolg« und Existenzgrundlage der Institution bzw. der MitarbeiterInnen, wenn ja, nach welchen Kriterien, z.B. Anzahl bearbeiteter »Fälle«, inhaltliche Zustimmung des institutionellen Auftraggebers, etc.?

In welcher Weise werden ggf. »Erfolgskontrollen« *entwickelt*, mit denen die eigene Arbeit und die dabei verwendeten »Mittel« wirklich besser klärbar und beurteilbar werden?

Wird die Problematik des Verhältnisses von »Vorhersage« und »Vorherbestimmung« (2) erörtert?

(1) In den Diskussionen der Theorie-Praxis-Konferenz wurde deutlich, daß auch die *Definition* der Erfolgskriterien problematisch sein kann und zu hinterfragen ist. So ist z.B. zu analysieren, inwieweit die Erfolgskriterien von den mehr oder weniger zwangsweise angewandten Techniken oder Verfahren bestimmt sind, inwieweit sie von außen (Vorgesetzten oder KlientInnen) *gesetzt* oder entsprechend der eigenen Arbeitsweise *entwickelt* werden oder welchen *Interessen* sie dienen. Diese Fragestellung steht ersichtlich in einem engen Zusammenhang mit der Frage nach den Beziehungen zwischen PsychologInnen, Betroffenen, Auftraggebern und Dritten (vgl. I.4.). — Ein sehr einfaches Beispiel wäre die »erfolgreiche« Beseitigung des Bettnässens ohne die Frage danach, wessen Probleme da in wessen *Interesse* gelöst oder negiert werden.

(2) Die erfolgreiche Verhaltensvorhersage gilt in traditionell-psychologischen Denkweisen als wichtiges Erfolgskriterium — sowohl in der Grundwissenschaft wie in der psychologischen Praxis. Dies setzt die *gedanklich falsche*, weil menschliche Subjektivität negierende und *praktisch* (sogar im psychologischen Experiment¹⁷ als einer der Intention nach total kontrollierten Situation weitgehend) *fiktive* Auffassung voraus, daß Menschen überhaupt auf von außen gesetzten Bedingungen bloß »passiv« und gemäß einigermaßen stabilen eigenschaftsartigen Merkmalen und mehr oder weniger festen Persönlichkeitsstrukturen¹⁸ o.ä. vorhersagbar »reagieren«, statt daß sie sich »begründet« dazu verhalten. — Aus einer psychologischen Herangehensweise, die menschliche Subjektivität und damit auch die Möglichkeit von Menschen, sich zu ihren Lebensumständen verhalten zu können, ernst nimmt, folgt dagegen, daß das Ziel einer Analyse gegenwärtiger Befindlichkeiten und Probleme von Betroffenen nicht darin bestehen kann, *Verhaltensvoraussagen* abzuleiten; vielmehr besteht das Ziel dann darin, mit den Betroffenen Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, die es den Beteiligten erlauben, behindernde Bedingungen zu verändern und so die eigenen Lebensmöglichkeiten so weit als möglich vorherzubesimmen. Die Pole »Vorhersage« und »Vorherbestimmung« stehen hier also — unter dem Aspekt der »Erfolgskontrolle« — für grundsätzlich verschiedene Herangehensweisen¹⁹.

II. Aspekt: Arbeitsmittel

1. Theoretische Grundlagen

Die Beantwortung der Fragen nach den theoretischen Grundlagen der Arbeit ist mit eben jenem Problem belastet, das zur Gründung der Theorie-Praxis-Konferenz führte: der Schwierigkeit über Praxis zu reden und zu schreiben:

Unsere Überlegungen in der Theorie-Praxis-Konferenz haben uns ja, wie in der Einleitung skizziert, dazu geführt anzunehmen, daß der Umstand, daß Praxis nicht (hinreichend) »auf den Begriff gebracht« werden kann, selber »nur« darstellungsbezogener Aspekt eines umfassenderen Mangels ist, nämlich des Mangels an *theoretischer Durchdringung* praktischer Arbeit. Eine Grundlage dieser Annahme ist, daß menschliches Handeln (damit also auch Handeln mit der Qualifikation »psychologische Praxis«) »an bewußten Antizipationen seiner Konsequenzen unter Berücksichtigung der jeweiligen Handlungsvoraussetzungen und -zusammenhänge orientiert, d.h. 'theoriegeleitet' ist — (es) also (auch) psychologische 'Praxis' ohne 'Theorie' überhaupt nicht geben kann« (Holzkamp 1988, 45). In diesem allgemeinen Sinne ist »Theorie« dann auch insofern Voraussetzung für eine intersubjektive Verständigung über Praxis, als Beschreibungen von Sachverhalten bei Beschreibenden und Rezipierenden zum Verständnis des Beschriebenen gemeinsame — in diesem Sinne eben »theoretische« — Vorstellungen bzw. deren Herstellung voraussetzen. — Diese allgemeine Bestimmung ist aber noch unzureichend, denn bekanntlich sind Sachverhalte nicht theoretisch eindeutig; sie können vielmehr im Licht unterschiedlicher Theorien gesehen werden — ein allgemeiner Umstand, der aber in der Psychologie mit ihrer ungeklärten Theorienvielfalt besonders deutlich und problematisch ist. Damit, daß Beschreibungen notwendig »theoretisch« sind, ist also noch nichts über die Qualität der jeweiligen theoretischen Vorstellungen gesagt, also darüber, wie präzise, genau, welche Aspekte hervorhebend etc. die der Beschreibung zugrundeliegenden theoretischen Vorstellungen sind. Damit müssen wir die Aussage, daß mangelnde Beschreibbarkeit von Praxis Ausdruck ihrer mangelnden theoretischen Durchdringung sei, so präzisieren: die mangelnde Beschreibbarkeit ist entweder Ausdruck von Eigenarten der für die Beschreibung (implizit) in Anspruch genommenen theoretischen Konzeptionen oder des Umgangs damit.

Weiter ist der Terminus »Theorie« u.a. insofern nicht eindeutig, als damit — in Wissenschaft und Alltag — global Begriffe, Vorstellungen, Annahmen etc. *unterschiedlicher Bedeutung und Reichweite* bezeichnet werden. So sind in diesem Sprachgebrauch sowohl Psychoanalyse, Kritische Psychologie wie auch »fallbezogene« Annahmen (»Kontaktarmut nach außen wegen symbiotischer Zweierbeziehung«) »Theorien«. Auch wenn dieser Sprachgebrauch hier übernommen wird, um das »Praxis-Portrait« in den Frageformulierungen nicht terminologisch zu überfrachten, scheint es uns notwendig, eine wichtige Differenzierung zu erläutern, die bei den folgenden Unterpunkten mit bedacht sein will:

Gemeint ist der Unterschied zwischen »Kategorien« und »Theorien«²⁰. »Kategorien« sind die Grundbegriffe, »mit welchen in einer empirischen Wissenschaft oder in übergreifenden Arbeitsrichtungen innerhalb dieser Wissenschaft (in der Psychologie etwa Psychoanalyse oder Kritische Psychologie, d. Verf.) ihr *Gegenstand*, seine Abgrenzung nach außen, sein Wesen, seine innere Struktur,

bestimmt sind (in der Physik sind derartige Kategorien etwa 'Masse', 'Energie', 'Kraft' etc.). Solche Kategorien schließen stets bestimmte *methodologische* Vorstellungen darüber ein, wie man wissenschaftlich (d.h. auch in der Praxis, d.Verf.) vorzugehen hat, um den Gegenstand adäquat zu erfassen.« (Holzkamp 1983, 27f.) Es ist offenkundig, daß je nach Stand der Entwicklung einer Disziplin Kategorien unterschiedlich umstritten sind: Der »Kraft«-Begriff dürfte in der Physik weniger umstritten sein als der »Motivations«-Begriff in der Psychologie. Daß Kategorien methodologische Vorstellungen einschließen, ist in unserem Zusammenhang insofern interessant, als sich damit umgekehrt — also von den methodischen Herangehensweisen *und damit* von den Arbeitsmitteln oder »Techniken« in der Psychologie her — die Frage stellt, welche kategorialen Vorstellungen ihnen zugrundeliegen (vgl. II.2.).

Kategorien, kann man nun sagen, repräsentieren die unvermeidlichen Grundvorstellungen davon, was man an der empirischen Realität überhaupt wahrnehmen kann, was man aus deren unendlicher Vielfalt hervorhebt, unabhängig davon, ob es sich um eine wissenschaftliche oder alltägliche Sicht auf die Welt bzw. sich selber handelt. Die Funktion von Kategorien besteht also darin, an der Realität *das Wesentliche herauszuheben*, das, wovon überhaupt die Rede sein soll. Daraus folgt nun, daß die *Realität wesentlich bestimmungsreicher ist als die Kategorien*, die diesen Bestimmungsreichtum *aufklären*, aber eben *nicht ersetzen* sollen, wie es dann der Fall ist, wenn empirische Sachverhalte in terminis von Kategorien beschrieben werden. Bezüglich kritisch-psychologischer Begriffe bedeutet das: »Da die Kategorien ... *analytische* Bestimmungen, aber keine einzeltheoretischen *Beschreibungsbegriffe* zur Identifizierung unmittelbar vorfindlicher psychischer Erscheinungen sind, ist es ein *Mißverständnis*, wenn man in seiner *eigenen Befindlichkeit* etwa *umstandslos nach 'produktiven' oder 'sinnlich-vitalen' Bedürfnissen* sucht und dabei entweder welche gefunden zu haben glaubt oder auch feststellt, man habe keine. Das Begriffspaar 'produktive'-'sinnlich-vitale' Bedürfnisse bezieht sich nämlich gar nicht direkt auf 'meine' erscheinende Bedürfnislage, sondern dient zur *analytischen Aufschließung* eines bestimmten *Verhältnisses* als deren wesentlicher Bestimmung, von der aus meine Bedürfnislage für mich in ihrem 'Aussagewert' für meine *Lebenslage und die sich daraus ergebenden Handlungsnotwendigkeiten durchdringbar* werden soll: des Verhältnisses zwischen der Verfügung über meine Lebensbedingungen und der 'menschlichen' Qualität meiner Möglichkeiten zur Bedürfnisbefriedigung/Daseinserfüllung« (Holzkamp 1983, 516).

Mit den im letzten Zitat schon angesprochenen (Einzel-) Theorien sind also Annahmen über aktuelle empirische Prozesse gemeint, die auf der Grundlage der kategorialen Vorstellungen der ForscherInnen oder PraktikerInnen zu formulieren sind. Theoretische Annahmen sind daher sozusagen die sprichwörtlichen Medaillen mit den zwei Seiten: einer kategorialen und einer auf akute empirische Prozesse bezogenen. (Die Unterscheidung zwischen Kategorien und

Theorien kann u.a. auch hilfreich werden, wenn bei »verfahrenen« »theoretischen« Auseinandersetzungen unklar ist, auf welcher Ebene man sich überhaupt bewegt.)

a. *Eindeutigkeit der theoretischen Grundlage:*

Ist eine einheitliche theoretische Grundlage expliziert, wenn ja, welcher Art sind die zugrundegelegten Theorien (z.B. Psychoanalyse, Verhaltenstheorie, Kritische Psychologie)? — Wenn nein, ist eine solche Grundlage angestrebt?

Das Problem dieser Frage ist, daß sie, was ihren ersten Teil angeht, eigentlich nur mit »nein« beantwortet werden kann, da es keine adäquate und ausreichend entfaltete theoretische Grundlage gibt. Diese Frage hat also eher die Funktion, die Illusion der Vorstellung der (gegenwärtigen) Existenz einer derartigen theoretischen Grundlage vor Augen zu führen, die damit verbundenen Probleme »zuzulassen« und die Notwendigkeit der — sicher sehr langfristigen — *Entwicklung* einer solchen theoretischen Grundlage im Sinne der Systematisierung des unter I.6.e. genannten gesellschaftlich-subjektiven Zusammenhangs- und Widerspruchswissens zu betonen.

b. *Interdisziplinäre theoretischen Traditionen:*

Auf welche, wenn überhaupt, theoretischen Traditionen (welcher »Disziplinen«) kann (und muß) sich die Arbeit beziehen?

Mit dieser Frage soll *einerseits* die reale Notwendigkeit der »Interdisziplinarität« psychologischer Berufsarbeit hervorgehoben werden; so sind in der Tat viele Bereiche psychologischer Tätigkeit (Haupt-) Gegenstand *anderer* Disziplinen, und die »Bewältigung« dieser Bereiche erfordert es, die in den betreffenden Disziplinen gewonnenen wissenschaftlichen Ergebnisse zur Kenntnis zu nehmen. *Andererseits* sind die in anderen Disziplinen vorhandenen Kenntnisse aber selber umstritten und an unterschiedliche wissenschaftliche *Ansätze* gebunden. Sollen also wissenschaftliche Ergebnisse aus anderen Disziplinen zur Lösung psychologischer Probleme fruchtbar gemacht werden, müssen diese Ergebnisse auch daraufhin untersucht werden, inwieweit sie auf eine Weise zustandegekommen sind, *die mit dem eigenen psychologischen Ansatz methodologisch kompatibel ist*. Damit soll also problematisiert werden, wie wohlfeil ggf. die — mittlerweile allfällige — Parole »Interdisziplinarität!« für hemmungslosen Eklektizismus (vgl. dazu auch Punkt f.) steht. So ist es ein Leichtes, die Analyse der Bedeutung der institutionellen Bedingungen für die psychologische Arbeit als »Institutionsanalyse« sozusagen zu »soziologisieren« und damit »interdisziplinär« die in Wirklichkeit nicht überwundene — begriffliche und methodische — Trennung der konkreten (Arbeits-) Bedingungen von den »inhaltlichen« Problemen der

eigenen Arbeit und Befindlichkeit als theoretische Aufgeschlossenheit zu zelebrieren oder sich bestimmte Probleme im Lehrer-Schüler-Verhältnis vom Halse zu halten, indem man sie der Didaktik überweist.

c. *Theoretische Verständigung innerhalb der Institution:*

Gibt es überhaupt den Versuch einer Einigung auf eine einheitliche theoretische Grundlage oder hat bzw. hütet jeder seine eigene Theorie?

Welcher Art ist ggf. der Einigungsprozeß: gelegentliche bzw. regelmäßige Diskussionen, interne Grundsatzpapiere, etc.?

Mit diesen Fragen soll eher allgemein der in den weiteren Fragen unten konkretisierte »soziale« *Prozeß* möglicher theoretischer Einigungsversuche thematisiert werden. Wie oder aus welchen Anlässen heraus kommt es ggf. dazu, theoretische Fragen zu erörtern: z.B. bei Unklarheiten und Schwierigkeiten bezüglich einzelner »Fälle«; als Folge der (mitgeteilten) Lektüre einschlägiger Literatur durch KollegInnen; als Folge von Supervision oder Weiterbildung? — Weiter geht es darum, wie etwa KollegInnen darauf reagieren, daß »Papiere« vorgelegt werden: interessiert, betont gleichgültig, neidisch-aggressiv, etc. — Gefragt ist aber auch danach, auf welche Weise theoretische Fragen *ausgeklammert* werden (etwa durch aggressive Reaktionen auf solche Themen oder durch scherzhaftes Abwürgen (»na, Du hast sicher wieder eine theoretisch Erklärung auf Lager«), endloses Verschieben solcher Diskussionen oder durch (beredtes) Schweigen. —

d. *Funktion von theoretischen Diskussionen für die Beteiligten*²¹:

Theorien (und Techniken) als analytische Instrumente und Leitgesichtspunkte für die Praxis;

Theorien als Mittel zur Normsetzung, Kontrolle, konkurrenten Profilierung, als »Knüppel« gegen die Kritik an der eigenen Praxis;

Theorien(benennung) zum Zweck der Unsicherheitsreduktion, zum verbalen Aufputz und zur scheinbaren Objektivierung des Gemachten.

Im einleitenden Kommentar zum gesamten Abschnitt über die »theoretischen Grundlagen der Arbeit« wurde schon die *allgemeine* Funktion von »Theorie« für die Praxis angesprochen: Klärung und Durchdringung der eigenen Arbeit im allgemeinen und bezogen auf einzelne Fälle, auch unter dem Aspekt, daß damit die Kommunikation und Kooperation mit den KollegInnen verbessert werden kann. Hier soll nun zusätzlich berücksichtigt werden, daß die theoretische Begründung und Aufarbeitung psychologischer Praxis durch die PraktikerInnen keine Angelegenheit kontemplativer Zurückgezogenheit und entlasteter gnostischer Distanz, sondern fundamental mit existentiellen Problemen der PraktikerInnen und den Widersprüchen

ihrer Praxis verknüpft ist. *Theoretische Klärungsprobleme* sind in der Praxis (auch) *Selbstklärungsprobleme*. Es ist also immer damit zu rechnen, daß die (theoretische) *Diskussion der Praxis mit der Abwehr von deren Widersprüchen einhergeht* und insofern doppelbödig ist. In der Praxis erfolgen theoretische Klärungsversuche grundsätzlich unter dem Druck des unmittelbaren Zurechtkommen-Müssens und dem Druck der eigenen Verwertbarkeit, d.h. die PraktikerInnen müssen mit dem, was sie tun, ja auch Geld verdienen können. Theoretische Klärungen sind potentiell gefährlich (selbst-) kritisch, so daß sie leicht von einem selbst oder anderen abgewehrt werden; ebenso liegt darin die Möglichkeit, Theoriebezüge normativ, unter Absehung von wirklichen Handlungsmöglichkeiten, gegen andere zu verwenden oder sie mit Imponiergehabe konkurrent vor sich herzutragen, etc. — In diesem Sinne wäre zu prüfen, inwieweit die in der Frage nach der *Funktion* von Theorien enthaltenen Aspekte im eigenen Arbeitsbereich virulent und für die PraktikerInnen *subjektiv funktional* sind und die zuerst genannte »eigentliche« Funktion von Theorien, Praxis aufzuschlüsseln, *behindern*.

e. *Grad und Art theoretischer Außenorientierung:*

Fortbildung, verabredete Pflichtlektüre, Teilnahme an bzw. Delegation zu Kongressen und Tagungen, Einladungen von Referenten; auf wessen Initiative, aufgrund von wessen Entscheidung, etc?

Supervision? Wer supervidiert wen? (In welchem Verhältnis steht Supervision zu den Momenten theoretischer Klärungsprozesse, die im vorigen Punkt behandelt wurden?)

Funktion von Supervision und Fortbildung, etwa bezüglich des Verhältnisses der daran Beteiligten zu den daran (warum?) nicht Beteiligten; werden Einsichten aus Fortbildungen weitergegeben, können sie weitergegeben, d.h. eben auch formuliert und objektiviert werden — oder eben nicht, weil man es selber gesehen und erfahren haben müsse? (1)

Gibt es nach — bekanntgewordenen — Fortbildungen besondere Erwartungen bzw. Widerstände von *Betroffenen* an bzw. gegen die nunmehr Fortgebildeten? (2)

Verhältnis ggf. *verschiedener* Supervisionen und Fortbildungen in *einer* Institution (konkurrent, sich gegenseitig ignorierend, Heimlichkeiten).

Bei diesen Fragen geht es um das Problem der mehr oder weniger systematischen *Qualifizierung*, also auch um die systematische Entwicklung der Arbeit bzw. um das Verhältnis solcher Systematik zu mehr oder weniger spontanen Veränderungsprozessen. Da *Qualifizierung und Supervision eine Form des Theoriebezugs* bedeuten, sind sie hier unter denselben Aspekten (der Aufschlüsselung der Praxis und der »dynamischen« Behinderung dieser Aufschlüsselung) zu betrachten, die unter Punkt d. angeführt wurden. Als

zusätzliches Problem mag sich hier ergeben, daß SupervisorInnen und Supervidierte unterschiedliche kategoriale und theoretische Vorstellungen haben, so daß die Mischung unterschiedlicher *Kompetenzansprüche* und *Auffassungen* die Klärung der theoretischen Fragen erschwert.

(1) Dieses Problem betrifft die Frage, *was es eigentlich ist, das man in Fortbildungen und Supervisionen erfährt*; es ist insofern eng mit der oben erwähnten potentiell kommunikationsstiftenden Funktion von Theorie verbunden, als die mangelnde Mittelbarkeit solcher Fortbildungsergebnisse auf Probleme der theoretischen Durchdringung der Arbeit schließen läßt. Fortbildungen sind gewöhnlich an theoretische Konzeptionen geknüpft. Eine bekannte kritikimmunisierende Argumentationsfigur sieht in diesem Zusammenhang so aus: Problematisiert man die Theorie, heißt es: Man ist von den (theoretisch) reinen Formen abgekommen. Fragt man nach der Praxis, heißt es, diese sei nicht zu beschreiben, man müsse sie gesehen und erlebt haben.

(2) Hiermit ist die mögliche Reaktion der Betroffenen gemeint, die PsychologInnen nunmehr unter Erfolgsdruck zu setzen, ihnen »noch mehr« eine Macher-Rolle in die Schuhe zu schieben, und sie ggf. gegeneinander auszuspielen.

f. *Verhältnis »offizieller« Theorie(n) zu »Praxistheorie(n)«²²:*

Auswahl, Kombination, Veränderung offizieller Theorien gemäß den spezifischen Praxisanforderungen, Umgang mit dem Eklektizismus-Problem;

Vielfalt der Ansätze und Kriterien bzw. Inhalt dessen, was man sich für welche Zwecke »rausholt«?

Wie ist das Verhältnis »interdisziplinärer« Zusammensetzung der KollegInnen bzw. der Aufteilung der Arbeit zum Eklektizismus-Problem?

Art bzw. Grad der Expliziertheit der die Praxis tatsächlich leitenden theoretischen Vorstellungen, etc.?

Verhältnis von (spontanem) Umgangs- und Expertenwissen und der Objektivierbarkeit theoretisch geleiteter Arbeit?

Zur Erläuterung dessen, was mit »Praxistheorien« und »Eklektizismus-Problem« gemeint ist, sei die Argumentation fortgeführt, die unter I.6.e zur Erklärung der Frage nach der »Kompetenz« vorgetragen wurde. Dort war ja u.a. festgestellt worden, daß die PraktikerInnen, von der akademischen Grundforschung alleingelassen, zwar faktisch über einen beträchtlichen Fundus eines »gesellschaftlich-subjektiven Zusammenhangs- und Widerspruchswissens« verfügen, der allerdings ohne systematische (Praxis-) Forschung nicht auf den Begriff zu bringen ist, und daß sich unter diesen Bedingungen u.a. die gegenseitig defensive Vorstellung vom »Theorie-Praxis-Gegensatz« etablieren konnte. Diese Vorstellung sieht aber von dem schon unter II.1. erwähnten Umstand ab, daß es Praxis ohne »Theorie« nicht geben

kann, sich also unter theoretischem Gesichtspunkt nie Theorie und Praxis, sondern immer nur *Theorien* gegenüberstehen können, also nur die Frage zu stellen ist, um *welche* (Art) von Theorien es geht. Unter dieser Voraussetzung schreibt Holzkamp (1988, 45), daß sich eben nicht »Theorie« und »Praxis« gegenüberstehen, sondern daß »die implizite, 'privatisierte' und personalisierte Theorie der Praxis der offiziellen und expliziten 'Theorie' der psychologischen Grundwissenschaft (einschließlich ihrer 'klinischen' Konzeptionen, d.Verf.)« entgegensteht. Erstere nennt Holzkamp »Praxistheorie« (ebd.).

Solche Praxistheorien sind insoweit »eklektizistisch«, wie sie sich aus vorfindlichen — auch »interdisziplinären« — Theorien das je aktuell Nötige und Passende (womöglich unter Einschluß alltäglicher Ordnungsvorstellungen wie: »Saufen gehört sich nicht« und »Kinder brauchen Grenzen«) zur *Abpolsterung statt Analyse* der Praxis herausuchen. In dem Maße, wie derartige Theoriebezüge dominieren, verkommt Theorie sozusagen zum *Anhängsel* der Praxis, statt kritischer *Stachel* gegen das allfällige Arrangement mit institutionellen und ideologischen Gegebenheiten zu sein. Im Grunde werden so die Probleme der Praxis in der Form eines beliebigen Theorienbezuges, in einer *Doppelform des Denkens*, das Konfliktvermeidung immer mitbedenkt, negiert und am Maßstab gegebener Konsensfähigkeit plattgebügelt. — Im übrigen ist auch zu bedenken, daß eklektizistische Theoriebezüge die Funktion der verbalen Stilisierung des Gemachten gegenüber anderen haben.²³

g. *Institutionelle Widersprüche und theoretische Diskussionen:*

Läßt sich ausmachen, auf welche Weise und in welchem Ausmaß institutionelle Widersprüche sich auf theoretische Diskussionen auswirken?

Diese Frage wäre als Ausdruck des grundsätzlichen Konzepts des »Praxis-Portraits«, den Zusammenhang psychologischer Praxis mit ihren Bedingungen herauszuarbeiten, und (damit) als wichtiger Aspekt letztlich jeder Frage des gesamten Teils II.1. mehrfach anzuführen gewesen.

Ein allgemeiner Aspekt, der hier von zentraler Bedeutung ist, besteht in der Gefahr der *Ermäßigung von kritischem theoretischen Denken* gegenüber der eigenen Praxis *durch Praxisdruck* — anders formuliert: in der Schwierigkeit, der mehr oder weniger schleichenden Vereinnahmung durch den allfälligen Praxisdruck und *daran angepaßte* Theorien zu entgehen, d.h. in der Schwierigkeit, *Kritik und Trotzdem-Machen-Müssen* auseinander- und damit die Perspektive der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -möglichkeiten aufrechtzuerhalten. — *Eine* Möglichkeit in diesem Zusammenhang ist allerdings auch, durch (mehr oder weniger abgehobene) theoretische Diskussionen der Klärung heikler Fragen auszuweichen.

Ein etwas anders gelagertes, aber offenkundig in diesem Kontext einschlägiges Problem ist das der Außendarstellung der Arbeit bzw. der Institution (vor allem gegenüber Geldgebern).

h. *Verhältnis theoretischer Vielfalt gegenüber praktisch sehr eingeschränkten Handlungsalternativen:*

Etwa differenzierte Persönlichkeitsmodelle angesichts der schlichten Alternative »Heimeinweisung: ja oder nein«; Verhältnis von Ansprüchen und (programmierten) Enttäuschungen?

2. *Verfahrensweisen oder »Methoden«*

Wie im einleitenden Kommentar zu II.1. festgestellt wurde, enthalten grundsätzlich theoretische Grundvorstellungen (»Kategorien«), d.h. in der Psychologie: Vorstellungen über menschliche Subjektivität, methodologische Annahmen. Die in den folgenden Punkten aufgeworfenen Fragen sind nun inhaltlich eine Fortsetzung der unter II.1. angeführten »Theorie«-Fragen insofern, als sie diese Feststellung über den methodischen Gehalt von Begriffen in der Fragerichtung so umkehren, daß methodische Herangehensweisen und Arbeitsmittel (wie z.B. auch »Techniken« und Tests) auf die ihnen zugrundeliegenden Grundvorstellungen hin zu analysieren sind. — Gemäß unserem Ansatz bedeutet das nach allen bisherigen Ausführungen auch, die methodischen Vorgehensweisen nicht nur auf die in ihnen enthaltenen theoretischen Vorstellungen, sondern auch daraufhin zu untersuchen, welche *Funktion* sie für die Berufs- und Situationsbewältigung der *PsychologInnen* haben.

Es ist aber auch darauf zu verweisen, daß, wenn man über Methodenanwendung redet, Prozesse sehr unterschiedlicher Größenordnung oder Reichweite zur Debatte stehen, die sich auf verschiedene Ebenen psychologischer Arbeit beziehen. So werden mit »Methode« so unterschiedliche Phänomene bezeichnet wie ein Intelligenztest, einzelne »Techniken«, eine bestimmte Art der Gesprächsführung bzw. ein Gespräch überhaupt, die Leitlinie, psychisches Leid als Symptom unbewältigter Kindheitskonflikte zu rekonstruieren — oder aber auch die Herangehensweise, psychologische Techniken auf ihre Funktionalität für die PsychologInnen hin zu befragen und das Methodenproblem der psychologischen Praxis als noch (einer »nicht-technischen«) Lösung harrend anzusehen, eine Herangehensweise, die Aspekt der Aufklärung des oben genannten gesellschaftlich-subjektiven Zusammenhangs- und Widerspruchswissens und seiner Objektivierung wäre.

Weiter bringt es der — angesichts der Ungeklärtheit der vielen konkurrierenden therapeutischen Ansätze kaum verwunderliche — eklektizistische (vgl. II.1.f.) Pragmatismus mit sich, unzureichend zwischen Theorien und Methoden

zu unterscheiden, d.h. Theorien wegen deren unmittelbarer Praktikabilität in Methoden umzudeuten: Sehr simple Theorien etwa begabungs- oder verhaltenstheoretischer Provenienz werden wegen ihrer methodischen Funktionalität, also, weil sie die Situation für die PsychologInnen »handlungsmäßig« strukturieren, für die Bewältigung der Arbeit »benutzt«.

a. *Vorhandensein von »Methoden«:*

Lassen sich an der betreffenden Praxis definierbare Verfahrensweisen überhaupt herausheben und in welchem Kontext werden Probleme der methodischen Begründbarkeit der Arbeit überhaupt ggf. behandelt?

Müssen Methoden nach außen ausgewiesen werden? Sind sie in der »Entwicklung«?

Diese Fragen enthalten mehrere Gesichtspunkte: Methodische Ausgewiesenheit — generell ein selbstverständliches Charakteristikum von Wissenschaft — ist in der herrschenden akademischen Psychologie angesichts deren inhaltlicher Problematik zum verselbständigten alleinigen Wissenschaftlichkeitskriterium avanciert.²³ Schon angesichts dessen sieht sich praktische Psychologie besonders genötigt, ihre Arbeit trotz des Alleingelassenseins durch die akademische Psychologie (vgl. den Kommentar zu I.6.e.) methodisch auszuweisen. — Aber auch nach außen hin, zum Ausweis psychologischen Expertentums (vgl. ebd.), besteht ein Bedarf nach methodischer Begründung des eigenen Tuns, wie sie etwa auch durch Tests und Techniken »praktisch« geliefert wird. —

Schließlich besteht — jenseits von Legitimationsdruck etc. — die objektive Notwendigkeit, das gesellschaftlich-subjektive Zusammenhangs- und Widerspruchswissen auch unter methodischen Gesichtspunkten aufzuschlüsseln bzw. die praktische Arbeit zu methodisieren.

b. *Welche Verfahren werden verwendet, und wird zwischen analysierenden (»diagnostizierenden«) und Veränderungen bewirkenden (»intervenierenden«, »therapeutischen«) und Erhebungs-Verfahren unterschieden?*

- Soweit es sich *um therapeutische* Verfahren handelt:
- Art der therapeutischen Verfahren (Verhaltenstherapie, Gesprächspsychotherapie, Gestalttherapie, etc.?)
- Grad und Art der Abstimmung und Kontrolle des therapeutischen Vorgehens (Supervision, Fallbesprechung, »Therapie der Therapeuten«, etc.?)
- Verhältnis von »offiziellen« Therapietechniken und therapeutischer Praxis (Auswahl, Kombination, Veränderung offizieller Therapietechniken, Entwicklung eigener Therapieformen? Angestrebte Einheitlichkeit oder zugestandene Vielfalt des therapeutischen Vorgehens verschiedener Mitarbei-

terInnen? Art und Grad der Expliziertheit der therapeutischen Verfahrensweisen, Können/Wissen, Lehrbarkeit? (vgl. auch II.1.)

- Struktur der Therapie (Einzel-, Gruppentherapie? Grad und Art der Einbeziehung »Dritter«? Kombination mit direkter Lebenshilfe, administrativen, juristischen Hilfsmaßnahmen etc.? Grad und Art der Einbeziehung der Lebenswelt der Betroffenen: Stadtteil, Hausgemeinschaft, Wohnumwelt, Arbeitsstelle, etc.?)

Soweit es sich um *diagnostische* Verfahren handelt:

- Wieweit sind die Verfahren (von wem) vorgeschrieben, wieweit werden sie ggf. nach (gegenüber dem Verfahren) äußerlichen Kriterien (wie etwa nach dem »Gesamteindruck«, den die PsychologInnen haben oder nach den Konsequenzen, die das knappe [Nicht-] Erreichen bestimmter Testwerte hat oder haben würde) in Durchführung und Auswertung mit welchen Risiken modifiziert?
- Art der diagnostischen Urteilsbildung (»klassische« oder »freie« Auswertung von Tests)? Form der Kombination und Gewichtung diagnostischer Einzelbefunde innerhalb des Gesamtbefundes? Art der Beziehung statistischer Kennwerte auf den Einzelfall? Objektivierbarkeit vs. Evidenz bzw. Stimmigkeit des Gesamtbildes? Art des diagnostischen »Outputs«: Beratung, Gutachten, Weitergabe von Einzelbefunden, etwa IQs, zur Verwendung bzw. Gewichtung durch Auftraggeber? Etc.?
- Art des diagnostischen Grundansatzes (traditionelle Diagnostik oder Prozeßdiagnostik, Verhaltensdiagnostik, etc.? Verhältnis von Diagnostik und Therapie? Feststellung bzw. Herstellung von Eignung? Auslese vs. Förderung?)
- Art der diagnostischen Verfahren (standardisierte Verfahren, ggf. welche? Explorative Verfahren, ggf. welche?)
- Diagnostische Transparenz (in welchem Grad und in welcher Form sind die diagnostischen Befunde den Betroffenen zugänglich? Wieweit kann der Betroffene selbst aus der Diagnose die Konsequenzen ziehen und wieweit werden sie »für ihn« gezogen? Hilfe bei der Entscheidungsfindung der Vervollständigung der »Aktenpersönlichkeit«? Etc.?)

Soweit es sich um *Erhebungsinstrumente* handelt:

- Anamneseschemata, Gesprächsleitfäden o.ä. (Art des Zustandekommens, Veränderbarkeit durch Rückkoppelung aus Praxis, Art des Einsatzes, etc.?)
- Beobachtungsbögen, Beurteilungskategorien (wie Anamneseschemata)
- Gesichtspunkte/Schemata der Informationsweitergabe (Standard-Gutachten, Fragebögen; ggf. im Zusammenhang mit Bewilligungsverfahren, etc.)
- welche (ggf. adressatenspezifisch wiederum differenzierten) Sprachregelungen bei nach außen gehenden Informationen?

c. *Zurechnung von Methoden, Verfahrensweisen zu unterschiedlichen »Disziplinen«:*

Welchen Disziplinen (etwa Pädagogik) werden ggf. Methoden/Verfahrensweisen zugerechnet? Sind sie »interdisziplinär« strittig (etwa zwischen PsychologInnen und LehrerInnen)?

Werden sie am Maßstab des »gesunden Menschenverstandes«, der beruflichen Erfahrung, des Standes »der« (welcher?) Wissenschaft, der pragmatischen Effektivität (vgl. Punkt d.) oder sonstigen Kriterien gemessen?

d. *Welches Gewicht wird in der Institution Methoden beigemessen? Und: Wird methodisch/technisches Denken auch auf Erfolgskontrolle ausgedehnt?*

Hier wird einerseits nach den *innerinstitutionellen* Aspekten des Punktes a. gefragt und zum anderen danach, inwieweit das Problem des Erfolgs der psychologischen Berufstätigkeit (in dem Sinne, daß [auch] die Betroffenen »etwas davon haben«) angegangen wird, und wenn ja, mit welchen Mitteln. Hierbei ist ja eines der zentralen Probleme, die für den (wie auch immer und von wem auch immer festgestellten und definierten²⁵) Erfolg oder Mißerfolg einer Therapie bestimmenden Faktoren (Methoden, »Therapeutenpersönlichkeit«²⁶, Änderung äußerer Umstände, etc.) ausfindig machen zu können.

e. *Weitere Diskussionen über »Methoden«?*

Finden solche Diskussionen (systematisch) statt? — Wenn ja, welche Themen haben sie:

- Optimierung oder Vereinheitlichung des Vorgehens
- »Funktionskritik«²⁷
- Zusammenhang zwischen theoretischen Annahmen und bestimmten Methoden?

Werden Methoden als von Theorien oder »Schulen« »praktisch« losgelöst, mehr oder weniger tradiert, angesehen?

Inwieweit ist die Beherrschung von Methoden Zugangsvoraussetzung zur Institution?

Der Terminus »Funktionskritik« meint in diesem Zusammenhang die speziell auf Methoden bezogene Fortsetzung der Überlegungen, die — auf Theorien bezogen — unter II.1.d. angestellt wurden und die jene Momente betreffen, die der eigentlich »problemaufschließenden« Funktion von wissenschaftlichen Verfahren im Wege stehen. Diese funktionskritischen Überlegungen setzen in gewisser Weise die Herausarbeitung des Zusammenhangs zwischen theoretischen Annahmen und methodischen Verfahren und ggf. der »innerwissenschaftlichen« (etwa auf Statistikanwendung²⁸ und

Testtheorie²⁹ bezogenen) Methodenkritik voraus, gehen aber darin eben nicht auf. *Funktionskritik meint hier im wesentlichen eine auf die eigene Praxis bezogene Konkretisierung von Ideologiekritik*, die ja Theorien und Methoden danach befragt, inwieweit sie gegebene gesellschaftliche Verhältnisse stützen.

Ein Beispiel wären etwa Intelligenztests im schulpsychologischen Bereich, über deren inhaltlich theoretische³⁰ und testtheoretische (vgl. Anm. 28) Problematik hinaus ihre unmittelbare Funktion für die Arbeit der PsychologInnen zu analysieren wäre:

- etwa Unsicherheitsreduktion (man weiß, was etwa bei der Frage zu tun ist, ob ein Schulwechsel empfehlenswert ist)
- Zeitökonomie
- Expertenausweis
- »wissenschaftliche« Stütze für das Aushalten des Problems des Ineinanders von Selektion und Emanzipation in der Schule.

Auch hier ergibt sich die schon erwähnte Schwierigkeit der Gleichzeitigkeit der Gewinnung oder Aufrechterhaltung einer kritischen Perspektive von Kritik *und* »Trotzdem-Machen-Müssen« (vgl. II.1.g.), die wohl nur bei Gewinnung einer übergeordneten Handlungsebene zu bewältigen ist (vgl. I.2.c.).

f. *Gibt es eine Art Informationsmarkt für »technische« Neuerungen, Neuigkeiten? Mit Erfolgsmeldungen?*

Das Wort »Markt« hat in diesem Zusammenhang durchaus auch marktpolitische Bedeutung. Dieser Punkt betrifft damit sowohl die einschlägige Konkurrenz *unter* PsychologInnen als auch standespolitische und »marktbezogene« Domänenkämpfe *der* PsychologInnen gegenüber anderen Berufsgruppen.

g. *Widerspruch zwischen der wissenschaftlichen Umstrittenheit von Methoden und der praktisch geforderten Eindeutigkeit ihrer Anwendung?*

Taucht dieses Problem in irgendeiner Weise auf? Wie wird etwa damit umgegangen, daß die Verwendung derselben Methode durch verschiedene Leute nicht zu denselben Resultaten führt?

Es geht hier um das problematische Verhältnis zwischen dem Anspruch auf den verallgemeinerten Charakter der Methoden und dem »abweichenden« Einzelfall in der Praxis und darum, wie dies wahrgenommen und verarbeitet wird. — Ein Teilaspekt dieser Frage wurde schon unter Punkt d. behandelt (etwa unter Bezug auf das Konstrukt der »Therapeutenpersönlichkeit«, mit dem die mangelnde Aufgeklärtheit und Objektivierbarkeit der Beziehung zwischen therapeutischer Intervention und ihrem Resultat mystifiziert

wird). Damit verbunden ist das Problem, daß diese Schwierigkeiten den KlientInnen (etwa als Widerständigkeit) oder den PsychologInnen selber (als Inkompetenz) angelastet werden.

3. Sachausstattung

a. »Materialien«:

Spielzeug, Bastelzeug, Sportgeräte. Mittel zur künstlerischen Betätigung: Malzeug, Musikinstrumente, etc.

b. Finanzielle Mittel:

(etwa für Busfahrten mit Jugendlichen)

c. Dokumentationsmittel:

Oneway screen, Tonband, Film, Video, interne Fernsehleinrichtung etc.

d. Büroausstattung/-einrichtung:

Papier, Kugelschreiber, Schreibmaschinen, Diktiergeräte, Schreibtische, Aktenordner, Karteien, Datenspeicherungs- und -verarbeitungseinrichtungen, etc.?

III. Aspekt: Situation

1. Zeitablauf/Zeitbudget

a. Zeitliche Belastung:

Überforderung, Unterforderung? Totzeiten und Stoßzeiten? Etc.?

Das Problem der Unter- und Überforderung ist sicher nicht nur eins der Zeit, sondern mit vielen der Momente vermittelt, die in diesem »Praxis-Portrait« eine Rolle spiel(t)en. Es ist bei der Analyse der zeitlichen Dimension der Unter- und Überforderung sicher sinnvoll, gleich die Punkte b. und c. mitzubedenken.

b. Planbarkeit der Arbeit:

Wie langfristig ist Planung möglich? — Grad und Art der Störung durch aktuelle Ereignisse wie etwa: Telefongespräche, Briefbeantwortung, Anfragen von KollegInnen?

Interferenz verschiedener Aufgaben-Levels: z.B. Beratung, Verwaltungsarbeit. Telefondienst, Besprechungen?

c. Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit:

Gibt es die Möglichkeit, sich die Arbeit selbst einzuteilen, oder feste Arbeitszeit(en)? Etc.? — Gibt es zwischen Arbeits- und Freizeit eine klare Trennung oder fließende Übergänge?

Wieweit gibt es Einbrüche aus der Arbeit in die Freizeit:

- Anrufe und Besuche von Betroffenen, Notdienst, Kriseninterventionen, etc.?
- Wieweit reicht der Verarbeitungsprozeß des in der Arbeit Erlebten — ggf. — »beziehungsstörend« in den »Privatbereich« hinein (vgl. den Kommentar zu I.4.c.)?

2. *Besondere Bewältigungsformen und Ängste*

Diese Fragestellung betrifft, wie aus dem Gesamt des »Praxis-Portraits« hervorgeht, einen Aspekt psychologischer Praxis, der bei sehr vielen Fragepunkten bedeutsam ist. Er wird hier trotzdem noch einmal gesondert hervorgehoben und mit Einzelfragestellungen in Verbindung gebracht, die vielleicht bislang noch nicht oder unzureichend berücksichtigt sind. Anders formuliert: Es geht um Bewältigungsformen und Ängste, soweit sie nicht schon in den anderen Punkten wie etwa Theorie- und Methodenfunktion, Diskussionsverschiebung, diagnostische Verfahren, etc. enthalten sind. — In den Überschriften werden wieder eher »kritische« Tendenzen angesprochen, obwohl in den Nach-Fragen auch »positive«, weiterführende Bewältigungsweisen angesprochen werden.

a. *Verhältnis zu den Betroffenen:*

Gibt es Möglichkeiten von Bündnissen mit ihnen und worauf (therapeutische Zielsetzung, Finanzierung) und wogegen (Auftraggeber, KollegInnen, Eltern) beziehen sich diese?

Gibt es das Konstrukt des »idealen Betroffenen«?

Wie müssen sich »Betroffene« verhalten, bzw. was dürfen sie auf keinen Fall tun, wenn die zeitliche und psychische Bewältigung der Arbeit möglich sein soll?

Gibt es Ablehnungen von Betroffenen *innerhalb* der Institution und nicht nur, wie oben thematisiert, *zwischen* Institutionen?

b. *Allgemeinere Entlastungstechniken:*

Beispiele wären: Arbeit liegen lassen, bis sie sich »von selbst erledigt«, Vergessen, »Verschusseln«, Auf-andere-Schieben?

Möglichkeiten psychischer Entlastung bei KollegInnen, in der Freizeit, etc.?

Gibt es Ansätze zu solidarischen, kooperativen Verbesserungen etwa der Arbeitsbedingungen? Gelegentlich, inselartig, überwiegend?

Kompensatorische Aktivitäten wie etwa ständige und fluchtartige Wochenendausflüge, »schön« kochen?

c. *Formen der Realitätsabwehr:*

Von einfacher »Betriebsblindheit« bis zu professionsbedingten Persönlichkeitsverblindungen (»Macher«, »Therapeutenpersönlichkeit« etc.).

»Profizentrismus«, d.h. Strukturierung der Realität vor allem vom Standpunkt und nach den Bewältigungsinteressen der psychologischen Berufsarbeit?

3. *Typische Konfliktkonstellationen*

Auch hier ist, wie bei Punkt 2., (unter Betonung kritischer Aspekte) noch einmal gesondert hervorgehoben, was sich durch viele Fragestellungen des »Praxis-Portraits« zieht.

a. *Zulassen und Vermeiden von Konflikten (allgemein):*

Inwieweit werden Konflikte überhaupt zugelassen oder ausgetragen? — Wie weit sind Konflikte bewußt Moment der Arbeitsbeziehungen, wie weit stehen — nur implizite — konfliktvermeidende Regulationen (»Kaffeetrinken«) im Vordergrund?

b. *(Austragen bzw. Vermeiden von) Konflikte(n) mit Betroffenen:*

Versuche der »Privatisierung« der Beziehung durch die Betroffenen; Unpünktlichkeit, Wegbleiben, (physische) Widerstände, (physische oder verbale) »Aggressionen«, Ablenken, »zu viel«, »zu wenig« reden (vgl. III.2.a.)

Gibt es ausmachbare Zusammenhänge solcher Konfliktkonstellationen mit der Strukturiertheit bzw. Unstrukturiertheit der Arbeit oder der Aufgabenstellung?

c. *Austragen und Vermeiden von Konflikten mit KollegInnen:*

(interdisziplinäre) Kompetenz- und Konkurrenzprobleme; Probleme der Arbeitszuteilung; Autoritätsprobleme; »typische« Empfindlichkeiten.

Gibt es ausmachbare Zusammenhänge solcher Konfliktkonstellationen mit der Strukturiertheit bzw. Unstrukturiertheit der Arbeit oder Aufgabenstellung?

d. *Austragen und Vermeiden von Konflikten mit dem Auftraggeber:*

Widerspruch zwischen gesetzten Zielen und eigenen Zielvorstellungen; »Reinreden« durch Auftraggeber in die Arbeit; »Unsinnige« Berichts- und Rechenschaftspflichten; etc.

e. *Austragen und Vermeiden von Konflikten mit sich selbst:*

Diskrepanz zwischen Selbstanspruch und Realität der eigenen Arbeit; Zwang zu professioneller Distanz vs. subjektive Betroffenheit; Zwang zu Routine, Kompromissen, Fälschungen; Sprachkunststückchen, Blenden, Perspektivlosigkeit, etc.

In diesem Punkt soll auch das Problem mit angesprochen sein, daß der (geleugnete, schwer erträgliche, kaputt oder zynisch machende, zur Privatisierung führende, als »burn out«³¹ in Erscheinung tretende) Widerspruch zwischen Anspruch und Realität eng mit (konkurrenzer) Vereinzeln und daran geknüpften Omnipotenz- und Impotenz-Vorstellungen der KollegInnen verbunden ist.

IV. Aspekt: Kommunikation

1. *Weitere Sprach- und Beziehungsverhältnisse*

Wie in der Überschrift »Weitere Sprach- und Beziehungsverhältnisse« schon angedeutet, wird hier ein Aspekt der Berufstätigkeit gesondert thematisiert, der in vielerlei Facetten schon das gesamte »Praxis-Portrait« durchzieht und insofern auch schon in einer Reihe von Kommentaren erläutert wurde.³²

a. *(Thematisierung der) Sprachebenen:*

Verhältnis von Alltagssprache, Theoriesprache, und Außendarstellung; gibt es schriftliche Außendarstellungen, für welche Adressaten?

Was gilt als sprachlich vermittelbar, was muß dagegen von jedem selber »erfahren« werden (vgl. auch den Kommentar zu II.1.f.)?³³

Wo lassen sich unterschiedliche Funktionen von Begriffen je nach Sprachebene ausmachen, wo werden sie ggf. thematisiert (z.B. ist »Begabung«³⁴ für eine Außendarstellung u.U. funktional, in der Theoriesprache aber inadäquat)?

Es hat sich gezeigt, daß es auch hier bei der Klärung dieser Fragen nützlich sein kann sich vorzustellen, in welcher Weise »Neue« oder »Praktikanten« in die Arbeit eingeführt werden könn(t)en, d.h. ob oder wie sich diesbezüglich die Arbeit verbalisieren läßt.

b. *Thematisierung des Standorts bzw. Subjekts von Aussagen:*

Wer redet bzw. für wen wird stellvertretend geredet?

Bei Sprachverhältnissen ist bekanntlich von zentraler Bedeutung, wer über wen von welchem Standort aus wie redet, und in wieweit die an der Kommunikation (direkt oder indirekt) Beteiligten diesen Umstand reflektieren (können). — Ist z.B. die Vokabel »Schulversagen« Ausdruck einer einfachen per-

sonalisierenden Attribution auf das Kind, oder wird dieses Wort in Reflexion des Standorts verwendet, indem gefragt oder erläutert wird: wer sagt dies: LehrerInnen, Eltern, PsychologInnen, das Kind über sich selbst? Welchen Anteil hat dabei das von den PsychologInnen selber erfahrene oder beobachtete »Verhalten« des Kindes beim Zustandekommen der Urteile, etc.?

Der unter diesem Punkt thematisierte Aspekt der Sprach- und Beziehungsverhältnisse betrifft auch das Problem der »Deutungsmonopole«, das heißt das Problem der »professionellen« Überzeugtheit von der Wahrheit oder Überlegenheit eigener Deutungen gegenüber anderen — bis hin zur — realitätsverleugnenden — Verwechslung der eigenen Deutung mit der anderer Personen.

c. *Thematisierung der Situation:*

Globalzuschreibung vs. Differenzierung nach Bedingungen und graduellen Ausmaßen oder situativen Relevanzen.

Hier geht es z.B. darum, ob oder in welchem Ausmaß reflektiert wird, inwieweit »diagnostizierte«, imponierende oder berichtete »Unkonzentriertheit« eines Kindes (von wem?) als »Eigenschaft« des Kindes gemeint ist, oder als ein situations- oder auf spezifische Handlungen bzw. Aufgabenstellungen bezogenes Charakteristikum mit im einzelnen zu klärenden Gründen.

d. *Ausgrenzungen, Sündenböcke?*

Gibt es derartige — gegenseitige —, ggf. fraktionelle, »theoretisch« und/oder »politisch« begründete Ausgrenzungen?

Sind sie Folge ergebnisloser Konflikte oder der Versuch der Vermeidung von inhaltlichen Auseinandersetzungen, etc.?

e. *Versuche, gemeinsame Betroffenheiten herauszuarbeiten und die gemeinsame Lage zu verbessern?*

Gibt es solche Versuche, häufiger, periodisch? — Werden solche Versuche auf die Kooperation mit anderen Institutionen etc. ausgedehnt?

Welche Probleme stehen ihnen oder ihrem Erfolg entgegen (vgl. auch I.3.c. und e.)? Wird der Druck »von oben« zu groß?

Gibt es Schwankungen zwischen situativem Radikalismus der »Großen Umwälzung« und der »Großen Resignation«?

In welchem Ausmaß sind sowohl kompensatorische wie emanzipatorische Versuche einer Verbesserung der Lage bloß isoliert-individuelle Strategien und Selbst-Optimierungs-Versuche?

2. Verhältnis Praxis/Forschung

Dieser — letzte — Punkt des »Praxis-Portraits« betrifft zum einen ein Problem, dessen Lösungsaspekt es selber sein soll; zum anderen werden auch hier wieder — diesmal unter dem Gesichtspunkt der Praxisforschung — Fragen angesprochen, die sich durch das gesamte Portrait ziehen. Insofern kann hier auf genauere Erläuterungen, was mit diesem Punkt gemeint ist, verzichtet werden.

a. Grad und Art der wissenschaftlichen Verarbeitung/Begleitung:

Kontinuierliche Dokumentation? — Objektivierung, Verallgemeinerung und Lehrbarkeit als Versuche der (mehr oder weniger) systematischen Erschließung des mehrfach erwähnten »gesellschaftlich-subjektiven Zusammenhangs- und Widerspruchswissens« der PraktikerInnen vs. bloßes, nicht vermittelbares, nur erfahrbares »Können« und »Umgangswissen« (Holzkamp 1988, 35f.)?

Gibt es ggf. Rückmeldungen solcher wissenschaftlicher Bearbeitungen in die Praxis?

Hat (dadurch gewonnener) »Fortschritt« der Arbeit das Erstreckungsniveau der gesamten Institution oder von Teilen davon, erreicht er also andere MitarbeiterInnen? Etc.?

b. Art und Funktion wissenschaftlicher Veröffentlichungen:

Werden »interne« Papiere verfaßt? Wie werden sie aufgenommen? — Gibt es Veröffentlichungen in Mitteilungsblättern, Verbandsorganen, Fachzeitschriften?

Gibt es über Publikationen verallgemeinerte wissenschaftliche Kommunikation?

Gibt es den Versuch der Verallgemeinerung der praktischen Wirksamkeit der Arbeit mittels wissenschaftlicher Veröffentlichungen der Art, daß z.B. der Ärger mit einem einzelnen Jugendrichter in einem Artikel »Alltagspsychologische Elemente in Jugendgerichtsurteilen« verarbeitet und/oder verallgemeinert wird, um gegenüber der direkten Unveränderbarkeit der Situation eine Ebene zu gewinnen, die die alltäglichen Widersprüche — eben nicht resignativ und abdrängend — aushaltbar macht (vgl. auch etwa I.2.c.)

Anmerkungen

- 1 Der Ausdruck »psychologische bzw. mit psychologischen Fragen verbundene Berufspraxis« soll folgenden beiden Sachverhalten Rechnung tragen: Erstens arbeiten PsychologInnen zunehmend in Bereichen, die sich von klassischen Arbeitsfeldern wie Diagnostik und Therapie deutlich unterscheiden, und in denen sie erst neue Praxisfelder erschließen müssen (etwa Beratung bei betrieblichen Umorganisationen infolge von EDV). Zweitens

greifen — bei enger werdendem Arbeitsmarkt — in psychologierelevante Bereiche zunehmend AbsolventInnen anderer Fachrichtungen (etwa SozialpädagogInnen, PolitologInnen, SoziologInnen) ein, mit denen PsychologInnen konkurrieren, sich arbeitsteilig verständigen müssen, etc (vgl. etwa zu den Problemen in der »Sozialarbeit« Bader 1984). Mit diesen Entwicklungen verbundene Fragestellungen müssen im Rahmen eines »Praxis-Portraits« aufzugreifen sein. — Wenn im folgenden nur noch die Rede von »psychologischer Berufspraxis« sein wird, dann allein wegen der Sperrigkeit der Formulierung »psychologische bzw. mit psychologischen Fragen verbundene Berufspraxis«; die angeführten neuen Entwicklungen sollen damit gerade nicht ausgeklammert werden.

- 2 Vgl. hierzu: Holzkamp, K. 1988, hier: 26 f.
- 3 Vgl. hierzu: Dreier, O. 1988, 113-138
- 4 Vgl. hierzu Dreier, O. (im Druck)
- 5 Hier taucht auch die Frage auf, inwieweit das »Praxis-Portrait« ein Mittel in der Realisierung (des ersten Schritts einer) »berufsbezogenen« »Entwicklungs-Figur« (vgl. FKP 17, 103ff.) sein kann.
- 6 Vgl. hierzu aus der Theorie-Praxis-Konferenz etwa die Beiträge von H. Böhm in den Heften 16 und 20 des »Forum Kritische Psychologie«.
- 7 Vgl. hierzu aus der Theorie-Praxis-Konferenz: Dreier, O., Kleinmanns, M., Konitzer-Fedderson, M., Michels, H.-P. & Raitola, A., 1988. In: Dehler, J. & Wetzel, K. (Hg.), hier besonders Abschnitt 3, 92 ff.
- 8 Vgl. hierzu aus der Theorie-Praxis-Konferenz Dreier et al., 1988, Abschnitt 4.
- 9 H.-Osterkamp, U. 1988, 16.
- 10 Vgl. hierzu aus der Theorie-Praxis-Konferenz: Dreier, O., Kleinmanns, M., Konitzer-Fedderson, M., Michels, H.-P. & Raitola, A., 1988, Abschnitt 2.
- 11 Vgl. hierzu Holzkamp, K. 1988, 35f. (unter Bezug auf G. Ulmann).
- 12 Vgl. hierzu Holzkamp, K. 1983 (1985²), 375ff., 398ff., 408ff.
- 13 Vgl. hierzu Holzkamp, K. 1983 (1985²), etwa 352ff.
- 14 Vgl. hierzu aus der Theorie-Praxis-Konferenz Dreier, O. 1988.
- 15 Vgl. hierzu Holzkamp 1988, 32 ff.
- 16 Wesentliche Ausdrucksformen dieses Zustands, die weiter unten noch thematisiert werden, sind etwa die Diskursunfähigkeit von Praxis, die qualitätslose Quantifikation von Erfahrung, die Guruförmigkeit der Wissensspeicherung, die Sprachlosigkeit unter KollegInnen, die Privatheit der Theorieorientiertheit etc. Der scheinbare Widerspruch der Abschottung gegenüber »Theorie« und der privaten Orientierung auf Theorien löst sich dadurch auf, daß diese Abschottung ja nicht hermetisch ist, sondern »nur« eine sozusagen strategische Orientierung zur Behauptung des »Expertentums«. — Die allgemeine Perspektive liegt in einer Theoriekonstruktion und in einer Praxis, die in der Lage sind, menschliche Lebensprobleme »vernunftgemäß« zu klären — was bezogen auf die »Praxisforschung« bedeutet, unter Bezug auf eine praktikable Theorie den »Schatz« an vorhandenem Zusammenhangs- und Widerspruchswissen zu heben.
- 17 Die Vorstellung von der nur bedingungsgemäß reagierenden Versuchsperson wurde z.B. im Rahmen der traditionellen Psychologie vom Ansatz der »Sozialpsychologie des Experiments« problematisiert; vgl. dazu Markard 1984, Kap. 5.
- 18 Vgl. hierzu Holzkamp 1985.
- 19 Vgl. hierzu Holzkamp 1983, 564.
- 20 Vgl. Holzkamp 1983, etwa 27ff., 510ff; Markard, 1988.
- 21 Vgl. hierzu Markard, im Druck
- 22 Vgl. hierzu Holzkamp 1988, 45ff.
- 23 So heißt es etwa in einem Aufsatz von Breuer & Heeg (1987, 89) über Probleme therapeutischer Praxis: »Der Therapeut — Herr N. — besitzt dreijährige Berufserfahrung. Er charakterisiert sich als überwiegend (!) kommunikationstheoretisch ausgerichtet, mit verhal-

- tenstherapeutischen Vorgehensaspekten sowie tiefenpsychologischen Denkansätzen.« (Wenn man sich klarmacht, daß sich Verhaltenstheorie und Psychoanalyse so nahe sind wie das Ptolemäische und Kopernikanische Weltsystem, kann man sich vorstellen, was man zu einem Astronomen sagen würde, der mit beiden Systemen arbeitete.) — Bei all dem ist übrigens mitzubedenken, daß Eklektizismus beileibe kein Problem allein der praktischen Psychologie ist, sondern auch in der akademischen Psychologie gang und gäbe ist bzw. — auch unter dem Namen »Pluralismus« — programmatisch vertreten wird (vgl. hierzu die einschlägigen Aufsätze in Madsen & Mos 1985).
- 24 Vgl. etwa Holzkamp 1983, 520ff.; Markard 1987.
- 25 Die Art und Weise, wie Erfolge (vorab ihrer »Messung«) überhaupt definiert werden, ist ja selber keineswegs theoriefrei, wie auf den ersten Blick das Problem zeigt, für wen die Anpassung eines unangepaßten Kindes ein Erfolg ist (für das Kind, die Eltern, die PsychologInnen, die Schule?). Ein Beispiel für diese Problematik ist die in Kappeler et al. (1977, 271) diskutierte Gefahr des Schulverweises eines seiner Interessen bewußt werdenden Schülers.
- 26 Die Therapeutenpersönlichkeit scheint in diesem Zusammenhang eine recht breite Residualkategorie sein: als Etikett für unerklärte Varianzen, die als »Rest« zu bezeichnen vermutlich das Verhältnis von Erklärtem und Unerklärtem verkehren würde.
- 27 Vgl. hierzu Markard, im Druck.
- 28 Etwa Leiser 1982.
- 29 Etwa Grubitzsch & Rexilius 1978.
- 30 Zum Intelligenzkonzept vgl. Ulmann, im Druck.
- 31 Dazu heißt es in einem (unveröffentlichten) Papier des Projekts »Sozialarbeit vor dem Hintergrund von Diskriminierung und Rassismus. Wechselseitige Schuldzuschreibung statt Solidarität am Beispiel von Konflikten in Flüchtlingswohnheimen«, daß Phänomene wie etwa das des »burn out« daraufhin zu überprüfen seien, »inwieweit sie der Widersprüchlichkeit der Situation gerecht werden oder aber genau die Flucht in die Unverbindlichkeit der Privatheit 'theoretisieren', die sich unter dem Druck der Praxis spontan herstellt, womit nicht nur die konkreten Bedingungen und Konflikte der sozialen Berufspraxis unbegriffen bleiben, sondern auch all jene im Stich gelassen werden, die tagtäglich damit konfrontiert sind« (3).
- 32 Vgl. auch Vathke 1985; Holzkamp 1988, 35ff.
- 33 Vgl. Holzkamp 1988, 35f.
- 34 Vgl. Ulmann, 1989.

Literaturverzeichnis

- Bader, K., 1984: Individualisierungstendenzen bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen. Forum Kritische Psychologie 14, 82-109
- Breuer, F., und P. Heeg, 1987: Geschehensverarbeitung und Handlungssteuerung des Therapeuten: Ziele im Behandlungsgespräch. In: Bergold, J.B. & Flick, U. (Hg.): Ein-Sichten — Zugänge zur Sicht des Subjekts mittels qualitativer Forschung. Tübingen: DGVT, 85-97
- Burawoy, M., 1983: Fabrik und Staat in Kapitalismus und Sozialismus. Das Argument 140, 508-524
- Dehler, J., und K. Wetzel (Hg.), 1987: Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie — Bericht von der 4. Internationalen Ferienuniversität Kritische Psychologie, 5. bis 10. 10. 1987 in Fulda. Marburg
- Dreier, O., 1988: Der Psychologe als Subjekt therapeutischer Praxis. In: Dehler, J., Wetzel, K. (Hg.), 113-138

- Dreier, O., im Druck: Fortbildungskonzept (Arbeitstitel); erscheint im Forum Kritische Psychologie, wahrscheinlich Heft 24
- Dreier, O., Kleinmanns, M., M. Konitzer-Feddersen, H.-P. Michels und A. Raitola, 1988: Die Bedeutung institutioneller Bedingungen für die Praxis am Beispiel der Therapie. In: Dehler, J., Wetzel, K. (Hg.), 81-112
- Grubitzsch, S., und G. Rexilius (Hg.), 1978: Testtheorie — Testpraxis. Reinbek
- Holzkamp, K., 1983 (1985²): Grundlegung der Psychologie. Frankfurt/M.
- Holzkamp, K., 1985: »Persönlichkeit« — Zur Funktionskritik eines Begriffs. In: Herrmann, Th., Lantermann, E.-D. (Hg.): Persönlichkeitspsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen. München, 92-101
- Holzkamp, K., 1988: Praxis: Funktionskritik eines Begriffs. In: Dehler, J., Wetzel, K. (Hg.), 15-48
- H.-Osterkamp, U., 1988: Verinnerlichte Gewalt als »innere Freiheit«. Forum Kritische Psychologie 21, 5-22
- Kappeler, M., K. Holzkamp und U. H.-Osterkamp, 1977: Psychologische Therapie und politisches Handeln. Frankfurt/M.
- Leiser, E., 1982: Wie funktioniert sozialwissenschaftliche Statistik? Zeitschrift für Sozialpsychologie 13, 125-139
- Madsen, K.B., und L.P. Mos (Hg.), 1985: Annals of Theoretical Psychology, Vol. 3. New York
- Markard, M., 1984: Einstellung — Kritik eines sozialpsychologischen Grundkonzepts. Frankfurt/M.
- Markard, M., 1987: Probleme und Konzepte subjektwissenschaftlicher Aktualempirie. Forum Kritische Psychologie 20, 37-48
- Markard, M., 1988: Kategorien, Theorien und Empirie in subjektwissenschaftlicher Forschung. In: Dehler, J., Wetzel, K. (Hg.), 49-80
- Markard, M., im Druck: Funktionen von Theorie(n) für die Praxis; erscheint im Forum Kritische Psychologie, wahrscheinlich Heft 24
- Ulmann, G., 1989: Die Problematik der biologischen Fundierung der menschlichen Intelligenz. In: Ahrens, H.-J., Amelang, M. (Hg.): Brennpunkte der Persönlichkeits-Forschung, Band 2: Zu biologischen Funktionen individueller Differenzierung. Göttingen, 160-171
- Vathke, H., 1985: Gründe und Funktion von Sprachlosigkeit in der Berufspraxis von Psychologen. Forum Kritische Psychologie 16, 99-109