

## Die Rolle von Übergangssituationen innerhalb der betrieblichen Weiterbildung in Gesundheitsberufen vor dem Hintergrund des Konzepts der Liminalität

Autorinnen: Barbara Kiepenheuer-Drechsler (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung Berlin), Lena-Marie Wirth (Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen), Julia Lenzen (Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen), Julia Müller (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung Magdeburg), Antje Krause-Zenß (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung Magdeburg)

Im Rahmen eines qualitativen Forschungsvorhabens wurden Laufbahnen im Berufsfeld Pflege und die Wahrnehmung/Aushandlung dieser durch das Pflegepersonal näher betrachtet. Dabei ist deutlich geworden, dass für die Akteur\*innen die Übergänge zwischen verschiedenen Stationen in der Berufslaufbahn eine wichtige Rolle spielen. Übergangssituationen werden in der betrieblichen Weiterbildung vor allem im Kontext von Pre-, On-, Post- und Offboarding (Kraft 2024) oder der Rückkehr nach Krankheit (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation 2024) betrachtet. Die besonderen Anforderungen, für die Mitarbeitende sich Unterstützungsangebote ihrer Führungspersonen wünschen, stehen weniger im Fokus. Hier setzt unser Beitrag an und bezieht Ansätze aus der sozialanthropologischen Forschung zu Statuspassagen mit ein. Die Anwendung des auf Victor Turner (Turner 1982) zurückgehende Konzeptes der Liminalität für die Laufbahngestaltung in der Pflege soll basierend auf den Erhebungen des oben genannten Projekts und den darin durchgeführten drei Fokusgruppen (n=13), Einzelinterviews (n=17) und Expert:innen-Interviews (n=7) zur Diskussion gestellt werden. Turner beobachtete in Übergangsritualen den Dreischritt der Ablösung, Liminalität und erneuten Angliederung in die Gesellschaft (Turner 1982). Die hier besonders betrachtete Schwellenphase (Liminalität) ist von Ambiguität gekennzeichnet: Statuspositionen, Rechte und Pflichten etc. werden temporär aufgelöst. Kennzeichnend ist eine hohe Unsicherheit, die sich durch den Verlust des „Nicht-mehr“ und der fehlenden Orientierung an dem „Noch-nicht“ ergibt (Ruthner 2019). Turner unterstreicht jedoch das trotz oder gerade wegen ihrer Ambiguität diese Liminalität zu einem besonderen Zugehörigkeitsgefühl (Communitas) der Personen führen kann, die gemeinsam diesen Zustand erleben. Wenn es gelingt, im Kontext der Mitarbeiterführung in der Pflegepraxis die Ambiguität der liminalen Phase bewusster wahrzunehmen und die sich daran anschließende Phase der (Wieder-)Eingliederung durch entsprechende Instrumente der Personalführung zu stärken kann der Prozess insgesamt in seinem fruchtbaren und nachhaltigen Verlauf unterstützt werden. Eine weitere Chance besteht in dem in der Liminalität auftretenden Zugehörigkeitsgefühl, da dieses im Sinne der Mitarbeiterbindung positiv genutzt werden kann.

### Literaturverzeichnis

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (2024): Der BEM-Kompass für Arbeitgeber und Beschäftigte: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. Verfügbar unter: <https://www.bar-frankfurt.de/themen/arbeitsleben/betriebliches-eingliederungsmanagement/bem-kompass.html>. [Stand: 28.11.2024].

- Kraft, N.C. (2024): Gelungenes Onboarding, Reboarding und Offboarding im Unternehmen. Berlin: Springer Gabler. Ruthner C. (2019): Grenzwertig im Dazwischen. Liminalität als DenkRaum. *ars* 13(2):26–39. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.4312/ars.13.2.26-39> .
- Turner, Victor (1982), *The Ritual Process. Structure and Anti-Structure*, Aldine Publishing (9. Auflage), New York.