

Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

Die auf dem Dokumentenserver der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB) gespeicherten und via Katalog IDS Luzern zugänglichen elektronischen Bachelor-Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dienen ausschliesslich der wissenschaftlichen und persönlichen Information.

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel¹ die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

Die Nutzungsrechte sind:

- Sie dürfen dieses Werk vervielfältigen, verbreiten, mittels Link darauf verweisen. Nicht erlaubt ist hingegen das öffentlich zugänglich machen, z.B. dass Dritte berechtigt sind, über das Setzen eines Linkes hinaus die Bachelor-Arbeit auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen (Online-Publikation).
- Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers bzw. der Autorin/Rechteinhaberin in der von ihm/ihr festgelegten Weise nennen.
- Keine kommerzielle Nutzung. Alle Rechte zur kommerziellen Nutzung liegen bei der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, soweit sie von dieser nicht an den Autor bzw. die Autorin zurück übertragen wurden.
- Keine Bearbeitung. Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Allfällige abweichende oder zusätzliche Regelungen entnehmen Sie bitte dem urheberrechtlichen Hinweis in der Bachelor-Arbeit selbst. Sowohl die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als auch die ZHB übernehmen keine Gewähr für Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der publizierten Inhalte. Sie übernehmen keine Haftung für Schäden, welche sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben. Die Wiedergabe von Namen und Marken sowie die öffentlich zugänglich gemachten Dokumente berechtigen ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen und Marken im Sinne des Wettbewerbs- und Markenrechts als frei zu betrachten sind und von jedermann genutzt werden können.

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit



Dr. Walter Schmid
Rektor

¹ Ausnahmsweise überträgt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Urheberrecht an Studierende zurück. In diesem Fall ist der/die Studierende Rechtsinhaber/in.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

empfiehlt diese Bachelor-Arbeit

besonders zur Lektüre!

Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation – Strang I



**Ein empirischer Beitrag zur fortlaufenden Berufsentwicklung in zwei
Diplom-/Bachelorarbeiten – Strang I und II**

Luzia Rupp und Rahel Schmid

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit 2008

Bachelorarbeit

Ausbildungsgang **Soziokulturelle Animation**

Kurs **VZ 2005 - 2008**

Namen **Luzia Rupp & Rahel Schmid**

Haupttitel BA **Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation – Strang I**

Untertitel BA **Soziokulturelle Prinzipien in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation**

Diese Bachelorarbeit wurde eingereicht im August 2008 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für Soziokulturelle Animation.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelorarbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelorarbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Soziokulturell-animatorisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelorarbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Soziokulturellen Animatorinnen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2008

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	7
1. EINLEITUNG	8
1.1. DOPPELSTRANGMODELL	8
1.2. AUSGANGSLAGE STRANG I UND II	9
1.3. AUSGANGSLAGE STRANG I	11
1.4. MOTIVATION	11
1.5. FRAGESTELLUNGEN	12
1.5.1. Hauptfrage	12
1.5.2. Teilfragen	12
1.6. EINGRENZUNGEN	13
1.7. ZIELE DER BACHELORARBEIT	14
1.8. LEITENDE ANNAHMEN	14
1.9. AUFBAU DER BACHELORARBEIT	15
2. THEORETISCHER HINTERGRUND	17
2.1. SOZIOKULTURELLE ANIMATION	18
2.1.1. Definition „Soziokulturelle Animation“	18
2.1.2. Funktionen der Soziokulturellen Animation	19
2.1.3. Systemtheoretischer Ansatz in der Soziokulturellen Animation	20
2.2. BERUFSENTWICKLUNG	21
2.2.1. Definition „Berufsentwicklung“	21
2.2.2. Berufsentwicklung aus professionssoziologischer Perspektive	22
2.2.3. Die Soziokulturelle Animation aus professionssoziologischer Sicht	23
2.2.4. Soziokulturelle Animation – ein Beruf oder eine Profession?	25
2.3. SOZIOKULTURELLE PRINZIPIEN FÜR EINEN BERUFSENTWICKLUNGSPROZESS	26
2.3.1. Partizipation	26
2.3.2. Empowerment	29
2.3.3. Ressourcenorientierung	30
2.3.4. Networking	30
2.3.5. Kooperation	31
2.3.6. Interdisziplinarität	32
2.3.7. Gender Mainstreaming	33
2.3.8. Nachhaltigkeit	33

2.3.9. Freiwilligkeit.....	35
2.3.10. Bedürfnisorientierung	36
2.3.11. Niederschwelligkeit.....	37
2.3.12. Zielgerichtetes Vorgehen	37
2.3.13. Transparenz	38
2.3.14. Kommunikation.....	39
2.3.15. Ganzheitlichkeit	40
2.3.16. Übersicht der soziokulturellen Prinzipien	41
2.4. IDEALBILD EINES SOZIOKULTURELLEN BERUFSENTWICKLUNGSPROZESSES.....	44
2.5. ENTWICKLUNG DER SOZIOKULTURELLEN ANIMATION	44
2.5.1. Die Ursprünge der Sozialen Arbeit.....	44
2.5.2. Aktueller Stand der Sozialen Arbeit in der Schweiz	45
2.5.3. Platz der Soziokulturellen Animation in der Sozialen Arbeit.....	48
2.5.4. Entwicklung der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz.....	49
2.5.5. Akteure in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation	53
3. FORSCHUNGSMETHODIK	57
3.1. FORSCHUNGSABSICHT	57
3.2. FORSCHUNGSFRAGE	58
3.3. FORSCHUNGSGEGENSTAND	58
3.4. BEFRAGTE PERSONEN.....	59
3.5. METHODENWAHL.....	61
3.6. FRAGEBOGEN	62
3.7. AUSWERTUNGSVERFAHREN	64
3.8. QUALITATIVE ERGÄNZUNGEN	64
3.9. THEORETISCHER FORSCHUNGSRAHMEN	64
4. AUSWERTUNG DER FORSCHUNGSERGEBNISSE	65
4.1. AUSWERTUNG DER TEILNEHMENDEN	65
4.2. AUSWERTUNG DES FRAGEBOGENS.....	66
4.2.1. Partizipation.....	67
4.2.2. Empowerment	69
4.2.3. Ressourcenorientierung	70
4.2.4. Networking	71
4.2.5. Kooperation	72
4.2.6. Interdisziplinarität	74
4.2.7. Gender Mainstreaming.....	75
4.2.8. Nachhaltigkeit.....	76
4.2.9. Freiwilligkeit.....	77

4.2.10. Bedürfnisorientierung	78
4.2.11. Niederschwelligkeit.....	79
4.2.12. Zielgerichtetes Vorgehen	80
4.2.13. Transparenz	81
4.2.14. Kommunikation.....	82
4.2.15. Ganzheitlichkeit	83
4.3. ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE.....	84
5. DISKUSSION DER ERGEBNISSE.....	86
5.1 DISKUSSION DER UNTERSUCHTEN SOZIOKULTURELLEN PRINZIPIEN.....	86
5.2. VERALLGEMEINERUNG DER RESULTATE FÜR DIE DEUTSCHSCHWEIZ.....	96
6. SCHLUSSFOLGERUNGEN	97
6.1. SCHLUSSFOLGERUNGEN VON STRANG I.....	97
6.2. SCHLUSSFOLGERUNGEN VON STRANG II.....	103
6.3. SCHLUSSFOLGERUNGEN IM DOPPELSTRANGSYSTEM	107
7. AUSBLICK.....	112
7.1. ANKNÜPFUNGSPUNKTE FÜR WEITERE FORSCHUNGEN.....	112
7.2. BESTREBUNGEN ZUR NACHHALTIGKEIT DER ERKENNTNISSE	113
8. REFLEXION DER ZUSAMMENARBEIT IM DOPPELSTRANGSYSTEM	114
9. SCHLUSSWORT	116
10. VERZEICHNISSE	118
10.1. LITERATURVERZEICHNIS	118
10.2. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	127
10.3. TABELLENVERZEICHNIS.....	128
ANHANG	129
A – FRAGEBOGEN.....	129
B – FACHPOOLGESPRÄCHE	137
C – DANKSAGUNG	138

Abstract

Diese Bachelorarbeit ist in einem Doppelstrangsystem entstanden. In Zusammenarbeit mit einer zweiten Diplom-/Bachelorarbeit „Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation – Strang II“ wird das Ziel verfolgt, einen empirischen Beitrag zur Berufsentwicklung zu leisten.

Ausgehend von der Tatsache, dass sich die soziokulturellen Prinzipien als Prozessbegleitungsinstrumente in der Praxis bewährt haben, kristallisiert Strang I die Frage heraus, inwiefern die Soziokulturelle Animation ihre charakteristischen Prinzipien auch für die eigene Berufsentwicklung anwendet. Dazu werden in einer quantitativen Forschung die Absolvierenden der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit des Studienganges Soziokulturelle Animation befragt. Aufbauend auf deren Wahrnehmung des Berufsentwicklungsprozesses wird analysiert, welche soziokulturellen Prinzipien darin umgesetzt werden. Es geht hervor, dass die übergeordneten Prinzipien wie ein zielgerichtetes, ein ganzheitliches und ein nachhaltiges Vorgehen nicht angewendet werden. Um diese Grundsätze umzusetzen und damit eine langfristige Berufsentwicklung anzustreben ist eine Vernetzung der verschiedenen Akteure und Organisationen nötig. Eine koordinierende Einrichtung könnte diese Aufgabe übernehmen. Mit diesen beiden Arbeiten wurde die Legitimation dafür geschaffen. Diese Massnahme allein reicht jedoch nicht aus, ebenso wichtig sind die Beiträge der einzelnen Professionellen. Ein klares berufliches Selbstbild und dessen Vermittlung sind Grundvoraussetzungen für die Berufsentwicklung. Ein ergänzendes freiwilliges Engagement ist wünschenswert, denn die Rahmenbedingungen für einen Beitrag bestehen.

1. Einleitung

Im ersten Kapitel wird auf die besondere Untersuchungsanlage dieser Bachelorarbeit hingewiesen, es wird erklärt und begründet, wie und warum es zu diesem Doppelstrangmodell gekommen ist. Des Weiteren werden die Fragestellungen, die Ziele und der Aufbau der Arbeit erläutert und die Annahmen besprochen, welche dieser Arbeit zugrunde liegen. Die Bachelorarbeit wurde von Rahel Schmid und Luzia Rupp - zwei Studentinnen in Soziokultureller Animation an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit - gemeinsam verfasst.

1.1. Doppelstrangmodell

Das gemeinsame Interesse von vier Studierenden für das Thema „Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation“ sowie die Absicht, Ressourcen und Synergien zweier Diplom- bzw. Bachelorarbeiten für einen Beitrag zur Berufsentwicklung einzusetzen und zu nutzen, hat zum so genannten Doppelstrangsystem geführt. Dies ist ein System, welches eine bilaterale Zusammenarbeit und einen gemeinsamen Erkenntnisgewinn zulässt und trotzdem den einzelnen Beiträgen Rechnung trägt mittels eines gemeinsamen Fernziels und je eines Hauptziels pro Bachelorarbeit. Die Ausgangslage wird gemeinsam erörtert und für den jeweiligen Strang mit einem ihm spezifischen Abschnitt ergänzt. Diese bilden die Basis für die zwei Forschungsarbeiten von Strang I und Strang II, die jeweils einer spezifischen Forschungsfrage nachgehen. Das gemeinsame Fernziel wird aus zwei unterschiedlichen Perspektiven angegangen. Somit bietet das Doppelstrangsystem die Möglichkeit eine Zielsetzung breit abgestützt zu verfolgen. Die Multiperspektivität dieses Systems erhärtet die Gültigkeit der Erkenntnisse.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Anwendung von Soziokulturellen Prinzipien in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. Simon Süsstrunk und Nico Scheidegger nehmen sich in Strang II einer Einrichtung mit explizitem Auftrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation an. Für das gemeinsame Fernziel werden die Ergebnisse beider Forschungen zusammengetragen, gemeinsam analysiert und reflektiert. Es wird angestrebt, Handlungsbedarf auszumachen und Massnahmen abzuleiten sowie Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Im Zentrum der Zusammenarbeit stehen die Nutzung gemeinsamer Ressourcen und Synergien, der Fachaustausch und der Theorietransfer. Dafür sind regelmässige Austauschgefässe installiert worden.

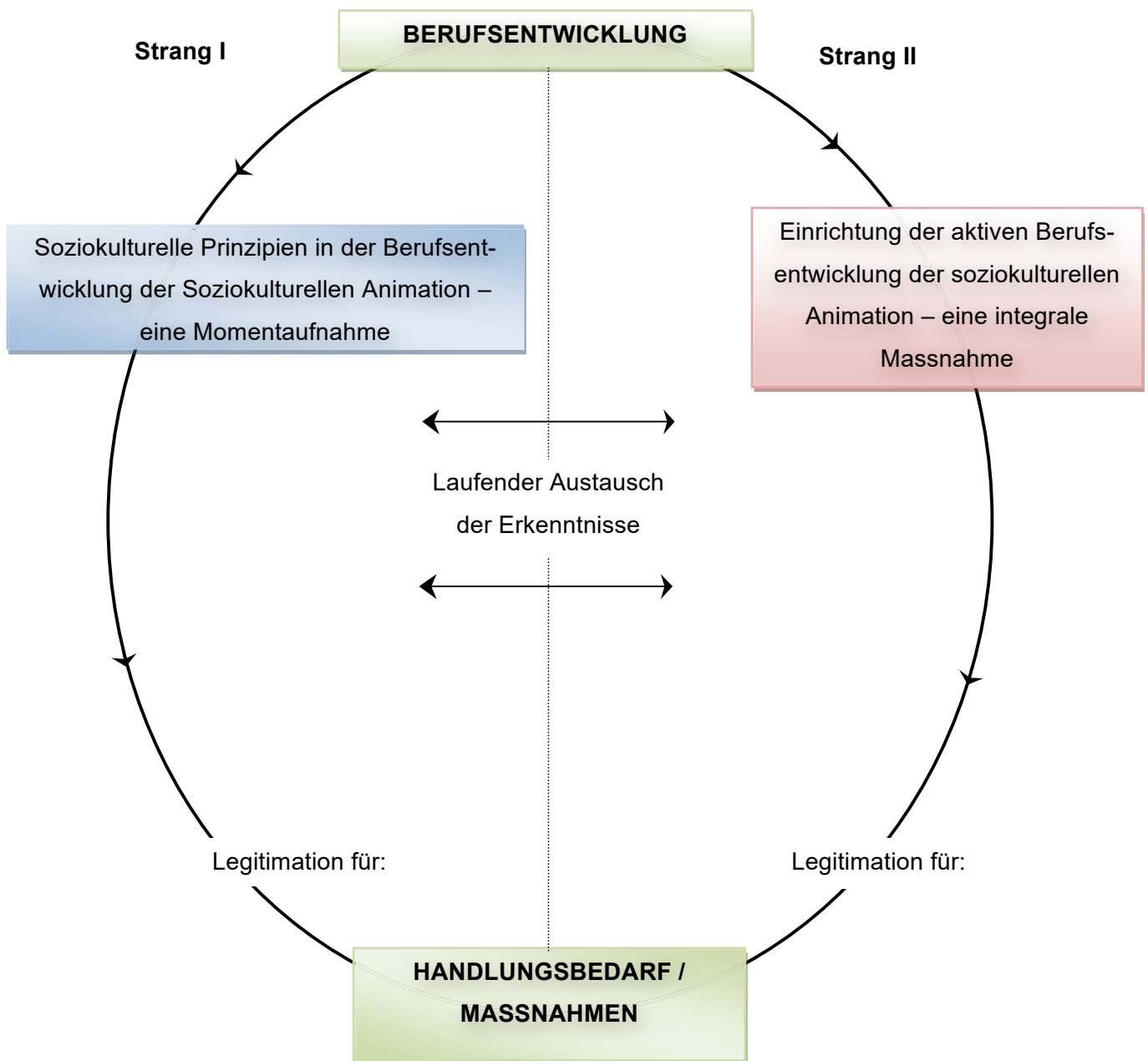


Abbildung 1: Doppelstrangmodell

1.2. Ausgangslage Strang I und II

Von mehreren Seiten wird Interesse an der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation geäußert. Studierende konzipieren in diversen Diplomarbeiten neue Arbeitsfelder (zum Beispiel im Personalwesen, in der betrieblichen Gesundheitsförderung oder als

Selbstständige). Sie bestätigen, dass die Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren über Kompetenzen verfügen, mit denen sie in verschiedenen Feldern tätig sein können. In gewissen Bereichen fehlen ihnen zwar spezifische Fachkenntnisse wie beispielsweise das Wissen über wirtschaftliche Modelle. Andererseits verfügen sie über zusätzliches Wissen (zum Beispiel betreffend Kommunikationssysteme) verglichen mit den Personen, die auf konventionellem Ausbildungsweg in diese Bereiche gelangten. Die Erkenntnisgewinne der bestehenden und entstehenden Diplomarbeiten sind wichtige Beiträge zur Berufsentwicklung. Doch die Wirkung der Erkenntnisse ist beschränkt, denn diese Arbeiten werden häufig vor allem von nachkommenden Studierenden für weitere Diplom-, bzw. Bachelorarbeiten konsultiert. Im Gespräch mit Mitstudierenden und auch Professionellen der Soziokulturellen Animation ist uns aufgefallen, dass viele in Schwierigkeiten und Erklärungsnot kommen, wenn sie beschreiben und ausweisen sollen, was ihre Arbeit beinhaltet.

Auch die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit setzt sich mit dem Thema Berufsentwicklung auseinander. So zum Beispiel mit einer Forschungsarbeit im Jahr 2007 bezüglich des Übergangs vom Studium ins Berufsleben. Die Auffassungen bezüglich Arbeitsfeld, Berufsidealität und Berufsbild der Soziokulturellen Animation werden kontrovers diskutiert. Die Hochschule Luzern - Soziale Arbeit schliesst aus den Rückmeldungen dieser Forschungsumfrage, dass ihre berufspolitische Arbeit und die Anstrengungen für die Verbreitung des Berufsfeldes zu wenig sichtbar seien. (Catani, Reto; Schärer, Pia-Gabriel; Wyss, Jacqueline & Zehnder, Katrin, 2007, S. 24-25).

Der Berufsverband AvenirSocial nimmt sich der Thematik der Berufsentwicklung ebenfalls an. Die Sektion Zentralschweiz hat fürs Jahr 2008 die Soziokulturelle Animation zum Schwerpunktthema gemacht. Ein spezifischer Anlass ermöglicht, sich vertieft mit dem Berufsbild sowie mit den Arbeitsgebieten der Soziokulturellen Animation auseinander zu setzen. Der Berufsverband will damit die Bedürfnisse dieser Berufsgruppe besser erkennen. (AvenirSocial, ohne Datum b)

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, mit dem erlernten Studiumswissen die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation näher zu beleuchten, um einen klärenden und gleichzeitig einen anregenden Beitrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu leisten.

1.3. Ausgangslage Strang I

Im Studium der Soziokulturellen Animation sind die charakteristischen Prinzipien und Ansätze der Soziokulturellen Animation (vergleiche Kapitel 2.1.1) zentral und werden auch in den zu absolvierenden Berufspraktika angewendet. Sie dienen der Initiierung und Begleitung von Prozessen mit verschiedenen Gruppen, beinhalten unter anderem eine ressourcenorientierte, partizipative und interdisziplinäre Vorgehensweise und streben eine nachhaltige Wirkung an. Diese Grundsätze werden in Projekten eingesetzt, wo es fast immer um Veränderungen und Entwicklungen in einem gegebenen Rahmen geht. Deshalb wird davon ausgegangen, dass die Soziokulturelle Animation mit ihren Prinzipien über ideale Instrumente zur Prozessentwicklung verfügt. Daraus resultiert die Frage, inwiefern die Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren ihre Prinzipien nicht nur für die alltägliche Arbeit in der Praxis brauchen, sondern inwiefern sie diese auch nutzen und anwenden für die eigene Berufsentwicklung.

1.4. Motivation

Aus Gesprächen mit Kommilitoninnen und Kommilitonen ging hervor, dass am Ende des Studienganges in Soziokultureller Animation viele Studierende die Ausbildung mit einem diffusen Berufsbild und einer wackeligen Berufsidentität verlassen. Das löst eine gewisse Verunsicherung aus. Um dieser entgegen zu wirken, untersuchen wir in dieser Arbeit nochmals vertieft die Soziokulturelle Animation, ihre Ressourcen und charakteristischen Eigenschaften. Dies soll uns helfen ein klares berufliches Selbstbild zu erarbeiten. Als Studentinnen im Abschlussjahr beschäftigen uns ebenfalls die Berufsfelder der Soziokulturellen Animation. Obwohl diverse verfasste Diplomarbeiten bestätigen, dass die Soziokulturelle Animation in verschiedenen Bereichen Kompetenzen hat, sind die meisten Arbeitsstellen immer noch im Bereich Jugendarbeit verortet. Aufgrund dieser Divergenz beschäftigten wir uns mit der Frage wie die gewonnenen Erfahrungen und das Wissen weitergegeben und wo sie koordiniert werden. Dadurch setzten wir uns mit dem Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation auseinander und stellten fest, dass für uns nicht ersichtlich ist, wer welche Verantwortungen und Kompetenzen in diesem Prozess hat. Die gleichzeitige Anregung von Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk die Arbeit im Bereich Berufsentwicklung zu verfassen, ermutigte uns diese Thematik genauer zu untersuchen. In weiteren Gesprächen mit den zwei Studienkollegen entwickelten wir das Doppelstrangsystem (Kapitel 1.1) und beschlossen, durch zwei Forschungsarbeiten einen Beitrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu leisten.

1.5. Fragestellungen

Wenn sich die soziokulturellen Prinzipien als Prozessbegleitungsinstrumente in der Praxis bewährt haben, weshalb sollten sie nicht auch angewendet und genutzt werden für die eigene Berufsentwicklung? Auf dieser Grundlage formulieren wir die folgenden Fragestellungen.

1.5.1. Hauptfrage

Die Hauptfragestellung, die als roter Faden durch diese Bachelorarbeit von Strang I führen wird, lautet:

Inwiefern ist der Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation soziokulturell gestaltet?

Dabei interessiert, inwiefern die Soziokulturelle Animation ihre eigenen Prinzipien nicht nur in der täglichen Arbeit mit Dritten einsetzt, sondern inwiefern sie diese ebenfalls für die eigene Berufsentwicklung nutzt.

1.5.2. Teilfragen

Die Hauptfragestellung wird in zwei Teilfragen unterteilt. Die Antworten zu den Teilfragen führen zur Beantwortung der Hauptfrage.

In einem ersten Schritt wird die Wahrnehmung des Berufsentwicklungsprozesses der Soziokulturellen Animation bei ehemaligen Studierenden dieser Fachrichtung erfragt. Da diese direkt von dieser Thematik betroffen sind, werden sie als Expertinnen und Experten auf dem Gebiet der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation betrachtet.

1. Wie wird der Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation von den Alumni der Soziokulturellen Animation an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wahrgenommen?

Diese Wahrnehmungen werden anhand der Fragebogenauswertung analysiert auf die Erwähnung soziokultureller Prinzipien. Daraus ergibt sich folgende weitere Teilfrage:

2. Welche soziokulturellen Prinzipien werden im Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation erwähnt?

Die empirisch erhaltenen Daten und Resultate werden in Rückbezug auf die in Kapitel 2 erarbeitete Theorie bewertet. Anhand dieser Ergebnisse kann die Hauptfrage beantwortet werden.

1.6. Eingrenzungen

Die Forschung beschränkt sich auf die Wahrnehmung des Berufsentwicklungsprozesses der Soziokulturellen Animation aus Sicht der Alumni dieser Berufsausbildung, denn als direkt Betroffene sind sie die Expertinnen und Experten in Bezug auf diesen Prozess. In der quantitativen Befragung werden die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und der Berufsverband der Professionellen der Sozialen Arbeit AvenirSocial als Institutionen und deren Wahrnehmung des Berufsentwicklungsprozesses nicht näher untersucht. Dies würde den Rahmen dieser Bachelorarbeit sprengen. Allerdings wird durch Fachpool-Gespräche mit Vertreterinnen und Vertreter der genannten Organisationen eine qualitative Ergänzung in Form von Hintergrundwissen gewährleistet. In dieser Bachelorarbeit wird die aktuelle Situation der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation betrachtet. Es wird also eine Momentaufnahme des Berufsentwicklungsprozesses gemacht. Örtlich wird im Folgenden auf die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation in der Schweiz, im Spezifischen in der Deutschschweiz, genauer auf Luzern geschaut. Allfällige Verallgemeinerungen auf weitere Regionen werden vermerkt.

1.7. Ziele der Bachelorarbeit

Aus dieser Ausgangslage lassen sich folgende Ziele für diese Arbeit formulieren:

Fernziel (Strang I und II):

- Handlungsbedarf für eine aktive Berufsentwicklung in der Soziokulturellen Animation ist analysiert und Massnahmen sind abgeleitet.

Hauptziel (Strang I):

- Wir wissen inwiefern die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ein soziokultureller Prozess ist.

Teilziel (Strang I):

- Wir wissen welche soziokulturellen Prinzipien die Soziokulturelle Animation für ihre eigene Berufsentwicklung anwendet.

Abbildung 2: Ziele der Bachelorarbeit

1.8. Leitende Annahmen

Im Folgenden wird in Anlehnung an die Systemtheorie davon ausgegangen, dass sich Systeme (Gesellschaften, Berufe etc.) nur von innen heraus nachhaltig verändern können. Dies bedeutet übertragen auf die Thematik der Berufsentwicklung, dass die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation sich nur durch sich selber (die Berufsleute) und mit ihren eigenen Mitteln (den soziokulturellen Prinzipien) weiterentwickeln kann. Daraus ergeben sich folgende Annahmen, die für diese Bachelorarbeit leitend sind:

Eine Berufsentwicklung ist ein ständiger Prozess, der immer wieder den gegebenen Umständen angepasst werden muss. Gleichzeitig verfügt die Soziokulturelle Animation mit ihren Methoden über geeignete Prozessbegleitungsinstrumente. Aus diesen beiden Annahmen und dem systemtheoretischen Ansatz kristallisiert sich die Hypothese heraus, dass sich die soziokulturellen Prinzipien als ideales Instrument für eine Prozessbegleitung der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation eignen. Darauf wird im Kapitel 2.3 näher eingegangen. Die Systemtheorie im Allgemeinen wird unter Punkt 2.1.3 erläutert.

1.9. Aufbau der Bachelorarbeit

Zuerst wird auf der Metaebene der Begriff der Berufsentwicklung analysiert, um anschliessend einen Überblick über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu geben. Danach werden auf theoretischer Ebene die soziokulturellen Prinzipien erarbeitet, die für den Berufsentwicklungsprozess relevant sind. Diese Elemente werden zusammengeführt zu einem theoretischen Idealbild eines soziokulturellen Berufsentwicklungsprozesses. In einer quantitativen Befragung wird über die Wahrnehmung der Alumni der Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation erforscht. Darauf aufbauend gibt es einen Vergleich zwischen den tatsächlich umgesetzten und den idealerweise angewandten soziokulturellen Prinzipien in diesem Prozess. Diese Ergebnisse werden ausgewertet und interpretiert, um Schlussfolgerungen für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ziehen zu können. Dies wird sowohl auf der Ebene von Strang I wie auch in einem zweiten Teil in Zusammenarbeit mit Strang II gemacht.

Für dieses Vorgehen ist die Bachelorarbeit in folgende sechs Schritte unterteilt, welche in der aufgeführten Grafik schematisch aufgezeigt werden.



Abbildung 3: Aufbau der Arbeit

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel werden die Begriffe „Soziokulturelle Animation“ und „Berufsentwicklung“ definiert und erläutert. Anschliessend wird detailliert auf die Definitionen und Erläuterungen der für eine Berufsentwicklung relevanten soziokulturellen Prinzipien eingegangen. Daraus wird ein theoretisches Idealbild eines soziokulturellen Berufsentwicklungsprozesses abgeleitet. Weiter wird der Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation in der Schweiz beleuchtet und abschliessend werden die zentralen Akteure darin vorgestellt.

Prägend für die theoretischen Überlegungen waren die Wissenschaftler der Soziokulturellen Animation, die Fachbücher publiziert haben: Jean-Claude Gillet aus Frankreich, Heinz Moser, Emanuel Müller, Heinz Wettstein, Alex Willener und Hanspeter Hongler aus der Schweiz, sowie auch Marcel Spierts aus Holland. Im Folgenden wird auf ihre Literatur und ihre Theorie- und Methodenzugänge zurückgegriffen. Da die Berufsentwicklung der Sozialen Arbeit im Allgemeinen einen ähnlichen historischen Hintergrund in den verschiedenen europäischen Ländern hat, sind sie miteinander vergleichbar.

Beat Schmocker, Alex Willener und Bernard Wandeler werden zitiert als Experten der Berufsentwicklungsthematik der Sozialen Arbeit im Speziellen für die Soziokulturelle Animation. Sie sind Dozenten an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

2.1. Soziokulturelle Animation

Die Soziokulturelle Animation steht für eine gesellschaftliche Entwicklung, die durch eine soziale Bewegung zustande kommt. Darin werden die Individuen und Gruppen einer Gesellschaft ermutigt, sich eigenständig einzubringen und das eigene wie auch das gesellschaftliche Leben mitzugestalten. (Gillet, Jean-Claude, 1998, S. 62)

2.1.1. Definition „Soziokulturelle Animation“

In der Literatur ist keine einheitliche Definition der Soziokulturellen Animation zu finden. Begründet wird das Umgehen einer festen Definition mit der Tatsache, dass sich die Soziokulturelle Animation ständig wandelt (Gillet, 1998, S. 64). Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass die Soziokulturelle Animation trotz ihrer Anpassungsfähigkeit eine konstante Basis hat. Diese Kernpunkte bilden die Grundlage in der folgenden Definition.

Definition Soziokulturelle Animation

Die Soziokulturelle Animation verortet sich in der professionellen Sozialen Arbeit neben den Fachrichtungen Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Die Soziokulturelle Animation fördert Prozesse von Gruppen und Einzelnen, um sich im gesellschaftlichen Wandel zu orientieren. (Schönbucher, Albrecht, 2004, S.4) Das professionelle soziokulturelle Handeln gegenüber ihren Zielgruppen ist prozess-, bedürfnis- und interessenorientiert. Dadurch soll erreicht werden, dass Adressatinnen und Adressaten der Soziokulturellen Animation gesellschaftliche Verantwortung übernehmen können und das Zusammenleben aktiv mitgestalten. Die Professionellen der Soziokulturellen Animation verfügen über Kompetenzen Brücken zu bauen zwischen verschiedenen Gruppen, Netzwerke zu bilden, sowie durch gezielte Interventionen Beteiligung an der gesellschaftlichen Mitgestaltung zu ermöglichen. Die Soziokulturelle Animation ist zurzeit vor allem in den Bereichen Freizeitgestaltung, Gemeinwesen aufbau, kulturelle Vermittlung und Bildung tätig.

2.1.2. Funktionen der Soziokulturellen Animation

Mehrheitlich hat sich in Frankreich, Deutschland wie auch in der Schweiz das Modell der Trilogie der Soziokulturellen Animation von Jean-Claude Gillet durchgesetzt. Darin werden die zentralen Funktionen dieses Berufes in drei Rollen gegliedert: Konzeption, Mediation und Organisation. Die Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren werden in diesen drei zentralen Berufsrollen wie folgt beschrieben:

- Die Konzeptorin, der Konzeptor hat Situations- und Bedürfnisanalysen zu erheben, wie auch technische und finanzielle Mittel aufzutreiben und bereitzustellen.
- Die Mediatorin, der Mediator fördert die Ressourcen der Zielgruppe, ermöglicht die Partizipation und ist zuständig die Verhandlungsprozesse voran zu bringen.
- Die Organisatorin, der Organisator plant die Aktionen, sucht, findet und bündelt die vorhandenen Ressourcen, koordiniert die Arbeit, gestaltet die Öffentlichkeitsarbeit und legt bei den verschiedenen Partnerinnen und Partnern Rechenschaft ab.

(Moser, Heinz; Müller, Emanuel; Wettstein, Heinz & Willener, Alex, 1999, S. 23)

Wenn Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in der Gesellschaft zum Tragen kommen und ihre Funktion wahrnehmen, fungieren sie als Drehscheibe und verbindendes Glied zwischen den drei Aufgaben. (Moser et al., 1999, S.122)

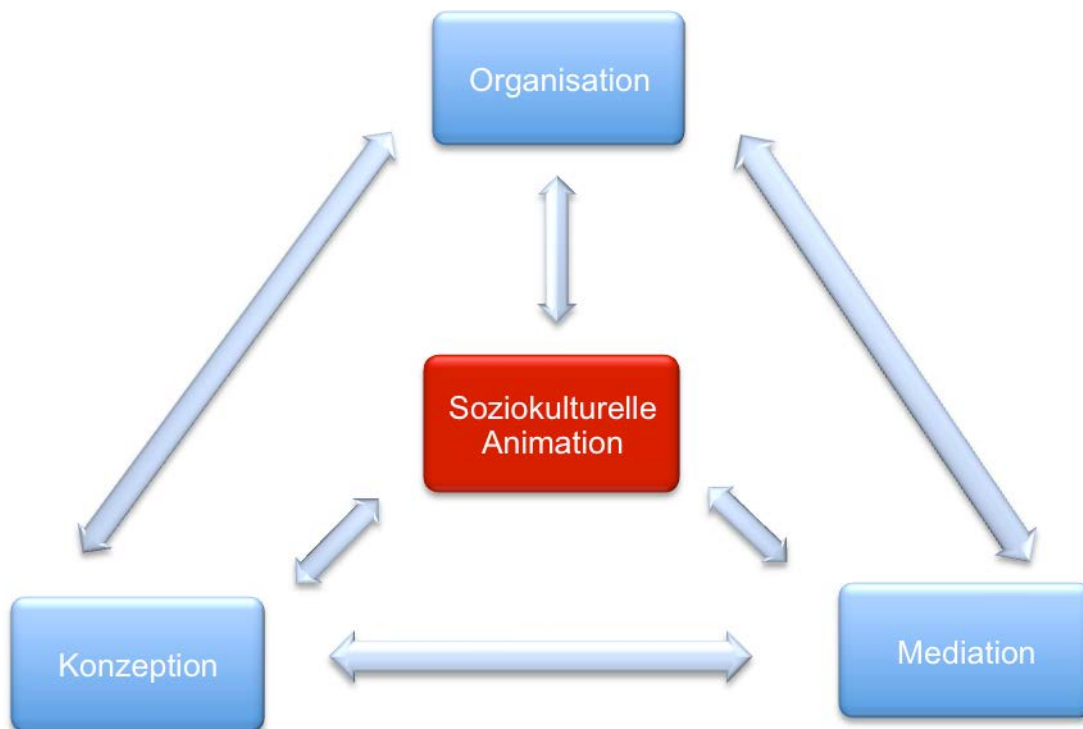


Abbildung 3: Funktionen der Soziokulturellen Animation (Moser et al., 1999, S.122)

Die Soziokulturelle Animation stellt den Menschen als Subjekt ins Zentrum und versteht ihn als ein Wesen, das auf der Suche nach einer selbstbestimmten Lebensgestaltung im gesellschaftlichen System ist. Gillet greift hierbei auf den französischen Philosophen Jean-Paul Sartre zurück. Dieser besagt, dass der Mensch nicht nur von seiner Vergangenheit geprägt ist, sondern dass er eigenständig und immer wieder aufs Neue sich selber weiterentwickeln und beeinflussen kann. Die Soziokulturelle Animation geht folglich von dem Menschen als Geschichtsschreiber seiner selbst und der Gesellschaft aus und nicht vom Menschen als hilfloses Objekt der Natur und seiner Geschichte. (Gillet, 1998, S. 62-66)

2.1.3. Systemtheoretischer Ansatz in der Soziokulturellen Animation

Die Soziokulturelle Animation bezieht sich nach Moser et al. in ihren Grundsätzen auf die Systemtheorie. Diese Theorie bezeichnet ein System als ein Konstrukt, in welchem die Gesellschaft, die Gruppen und Individuen leben. Diese Systeme sind von innen her geleitet, das heisst sie funktionieren nach eigenen Regeln und Gegebenheiten in ihrer Eigendynamik, grösstenteils unabhängig von ihrer Umwelt. Somit sind diese Systeme von aussen, von der Umwelt nur schwer zu beeinflussen. Da eine Person gleichzeitig verschiedenen Systemen angehören kann, unterscheidet man Ober-, Unter- und Parallelsysteme. Diese Systeme stehen in einem Austausch mit der Umwelt und mit anderen Systemen, folglich kommt es zu einer Vielzahl gegenseitiger Systembeziehungen und damit auch zu Systemabhängigkeiten. Passt sich ein System den sich verändernden Umständen nicht ausreichend an, so ist es nicht mehr brauchbar. Mit den sich schnell verändernden und an Komplexität zunehmenden technologischen, ökologischen, ökonomischen, kulturellen und sozialen Bedingungen wird die Entwicklungsfähigkeit der verschiedenen Systeme vor grosse Herausforderungen gestellt. (Moser et al., 1999, S. 224-227)

Die Soziokulturelle Animation kann nur bedingt auf Systeme Einfluss ausüben und kann die innere Eigendynamik der jeweiligen Systeme nicht ausser Kraft setzen. Sie kann nur durch die Aktivierung der Systemangehörigen eine Veränderung von innen erzielen. Dazu muss sie die Ansatz- und Druckpunkte dieser Systeme kennen, um Ressourcen freizusetzen und zu fördern. Dabei ist wichtig die Systeme, in welchen sie interveniert, zu kennen und deren Grenzen zu akzeptieren. Die Soziokulturelle Animation will Handlungsspielräume vergrössern und Energien freisetzen. Dabei geht es nicht darum, ein System zu verbessern, sondern die Systemangehörigen anzuregen, sich mit ihrer Identität und Umwelt auseinander zu setzen und sich dadurch weiterzuentwickeln. (Moser et al., 1999, S. 73-76)

2.2. Berufsentwicklung

Neue Berufe sind Kennzeichen der Moderne. Sie verweisen auf neue gesellschaftliche Probleme. Dadurch kommen spezialisierte Formen der Problemverarbeitung auf, die neues Wissen und differenzierte Kompetenzen fordern. (Maiwald, Kai-Olaf, 2004, S. 13) Dies erfordert Berufsentwicklung (Girmes, Renate, 1997, S. 7).

2.2.1. Definition „Berufsentwicklung“

Da das Wort Berufsentwicklung in der Fachliteratur nirgends kurz und prägnant definiert wird, sondern meist nur beschrieben und umschrieben wird, ist in Zusammenarbeit mit den Autoren von Strang II eine eigene Definition erarbeitet worden. Diese wird in der weiteren Arbeit verwendet.

Definition Berufsentwicklung

Berufsentwicklung meint die Entwicklung eines Berufs auf verschiedenen Ebenen. Die Berufsentwicklung ist nicht statisch, sondern stets prozessual zu verstehen. Daher ist die Entwicklung eines Berufs immer ein fortlaufendes Zusammenwirken von Berufsidentität, -praxis und -theorie. Ein Beruf muss sich deshalb seiner Berufsidentität bewusst sein und so Klarheit über Selbstverständnis und Selbstbild haben. (Wendt, Wolf Rainer, 1995, S. 13, 113) Weiter müssen bei der Berufsentwicklung die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungsprozesse berücksichtigt werden, da diese sie beeinflussen und neue Ansprüche an die Berufsentwicklung stellen (Höfener, Friedhelm, 2005, S. 73-75). Eine gelingende Berufsentwicklung, so auch die der Soziokulturellen Animation, bedingt daher ein kontinuierliches Zusammenwirken von Praxis und Ausbildung (Theorie) (Wendt, 1995, S. 127).

2.2.2. Berufsentwicklung aus professionssoziologischer Perspektive

Um die Professionalisierung der neu entstehenden Berufe zu definieren, muss das berufliche Handeln nach seinen Strukturen ausdifferenziert werden. Dazu muss die jeweilige Problemstellung mit der sich diese neuen Berufe befassen, aufgezeigt werden. Es muss klar werden, in welcher Weise welches Problemspektrum bearbeitet wird und welche Rolle dabei das berufliche Selbstverständnis spielt. Diese Analyse wird ergeben, dass die Aspekte des neuen Berufes von verschiedenen Kontextbedingungen abhängen. Ebenfalls muss ersichtlich werden, inwiefern der aufkommende Beruf nicht nur neue Gebiete besetzt, sondern sich auch mit den bereits bestehenden Berufsbildern auseinandersetzt. (Maiwald, 2004, S. 16-17)

Aus der individuellen Arbeit machte die Gesellschaft im Laufe der historischen Entwicklung Berufe. Das heisst über Jahrhunderte entstanden Berufsnormen, Berufsbilder und Berufsordnungen, die sogenannte „Verberuflichung“ der Arbeit. Auf diese Weise entstehen auch heute noch neue Berufe. Die Professionalisierungsprozesse sind soziale Formierungsprozesse. Heute wird zudem zwischen Beruf und Profession unterschieden. Klassische Professionen sind zum Beispiel Arzt und Priester; klassische Berufe sind beispielsweise Hufschmied und Bäcker. Hierbei geht es vor allem um Status bezogene Abgrenzungen. Nach Renate Girmes erfordert Berufsentwicklung spezifische Kompetenzen von den jeweiligen Fachleuten, denn sie verlangt einen veränderten Umgang mit sich und der Arbeitswelt. Ihrer Meinung nach wäre es ein wichtiger Schritt zur Modernisierung der Hochschulen diese Kompetenzen zu lehren, indem die Studierenden aufgefordert werden, der Berufsentwicklung bereits im Studium nachzukommen. (Girmes, 1997, S. 60-61)

Karl-Ernst H. Hesser geht noch einen Schritt weiter, indem er sich auf das amerikanische Konzept „Employability“ bezieht. Dieses besagt, dass Fachkräfte selbst für eine Weiterentwicklung und Aktualität ihrer Profession verantwortlich sind, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Das heisst, dass sie mitverantwortlich für die Förderung ihres Expertenwissens und ihrer Weiterbildung sind. Für die Soziale Arbeit bedeutet dies, dass in der Professionalisierung, die verbunden ist mit einer Identitätssuche und einem Profilierungsprozess, folgende Punkte zu erfüllen sind:

- Persönliche berufliche Standortbestimmung
- Klare Aufgaben- und Methodenverteilung
- Definition der berufsspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Umschreibung des Arbeitsfeldes und der Arbeitsorganisation
- Erarbeitung eines Berufscodex

Dies erfordert unter anderem eine entsprechende Ausbildungs- und Fortbildungspolitik, wie auch eine Methodenentwicklung. (Hesser, Karl-Ernst H., 2000, S. 229- 235)

Die Autoren von Strang II gehen in ihrem Kapitel 2.2.2 vertieft auf die Berufsentwicklung aus systemtheoretischer Sicht ein. (Scheidegger, Nico & Süsstrunk Simon, 2008, S. 23)

2.2.3. Die Soziokulturelle Animation aus professionssoziologischer Sicht

Die eingangs erwähnte Definition zeigt, dass die Berufsentwicklung immer abhängig ist von der Berufsidentität, das heisst vom beruflichen Selbstverständnis und Selbstbild. Identität ist auch in diesem beruflichen Zusammenhang eine gedankliche Struktur und eine spezifische Haltung. Sie hilft in verschiedenen Kontexten und über eine lange Zeitspanne stetig und widerspruchsfrei zu handeln. Die prozessuale Eigenschaft der Berufsentwicklung ist bedingt dadurch, dass sie kontinuierlich den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen unterworfen ist. So muss sie nach Wendt ihre Identität immer wieder neu erwerben, bewusst werden und prüfen. Das heisst sie muss wandlungsfähig und prinzipientreu zugleich sein. (Wendt, 1995, S. 13-17, 133)

Das berufliche Selbstverständnis der Soziokulturellen Animation ist nicht einheitlich. Wie erwähnt wird auch in der Fachliteratur keine allgemeingültige Definition abgegeben, mit der Begründung, dass es nicht sinnvoll sei eine statische Begriffsklärung zu machen, denn der Beruf wandle sich sehr stark (Gillet, 1998, S. 62). Die Soziokulturelle Animation ist aus den verschiedensten gesellschaftlichen Veränderungen hervorgegangen, somit ist sie nicht eine theoretische Konstruktion, sondern in gewisser Weise ein Spiegelbild der Gesellschaft. Wie die Gesellschaft im Wandel nicht klar fest zu machen ist, so befindet sich auch die Soziokulturelle Animation in einem ständigen Wandel. (Moser et al., 1999, S. 15-25) Weiter sind die verschiedenen Berufsfelder zu beachten. Zur Zeit ist es in der Soziokulturellen Animation nicht möglich von einem einheitlichen beruflichen Selbstbild zu sprechen, es existieren verschiedene berufliche Selbstbilder. Diese Dispersität beeinflusst auch das Fremdbild. Nur ein Beruf mit einem klaren eigenen Profil kann auch nach aussen ein

eindeutiges Bild vermitteln und somit ein deutliches Fremdbild entstehen lassen. Hierfür empfiehlt Wendt eine „Corporate Identity“ zu entwickeln, das heisst sich gegenüber ähnlichen Berufen abzugrenzen und Unverwechselbarkeit anzustreben. (Wendt, 1995, S. 16-20) Für die Soziokulturelle Animation kann somit teilweise erklärt werden, weshalb ihr Fremdbild sehr konfus ist: Ein eindeutiges Selbstbild fehlt, deshalb kann sie auch kein klares Bild nach aussen vermitteln.

Die Soziokulturelle Animation grenzt sich gegenüber ähnlichen Berufen ab, so wie es Wendt mit der „Corporate Identity“ empfiehlt. Allerdings geschieht dies häufig durch eine ausschliessende Abgrenzung gegenüber dem, was sie nicht macht. Für die Unverwechselbarkeit mit ähnlichen Berufen bräuchte es aber vor allem eine eindeutige Proklamation dessen, was die Soziokulturelle Animation tut und was sie auszeichnet.

Als weiteren Schritt nach der Bildung der „Corporate Identity“ fordert Wendt eine proaktive Berufsentwicklung. Solange man passiv und unauffällig bleibt, wird man in einen vordefinierten Erwartungsrahmen gedrängt und vom Fremdbild gesteuert. Wendt schlägt folgende Schritte für die Identitätsentwicklung der Sozialarbeit in Deutschland vor: Selbstbild klären, Aufgaben konkretisieren, Kompetenzen präzisieren, Wirksamkeit belegen, Gemeinsamkeit stärken, Verbündete suchen und Durchsetzungsfähigkeit erhöhen. (Wendt, 1995, S.129, 156) Wendts Empfehlungen für das Vorgehen in einer Berufsentwicklung können auf die Soziokulturelle Animation in der Deutschschweiz übertragen werden, da sich diese in einem ähnlichen Berufsentwicklungsstadium wie die Sozialarbeit in Deutschland befindet. Das heisst, die Soziokulturelle Animation müsste als erstes ihr Selbstbild klären, dazu gehören ebenfalls ihre Aufgabenfelder und ihre Kompetenzen. Sie soll ihren Nutzen, ihre Wirksamkeit nach aussen tragen, sowie das Gemeinsame innerhalb der verschiedenen Berufsbereiche der Soziokulturellen Animation und mit der Sozialen Arbeit im Allgemeinen hervorheben. Damit können Ressourcen gebündelt, sowie eine höhere Legitimation und eine grössere Durchsetzungsfähigkeit erreicht werden.

2.2.4. Soziokulturelle Animation – ein Beruf oder eine Profession?

Bei der Begriffswahl für diese Bachelorarbeit stellte sich die Frage, ob von einer Profession der Soziokulturellen Animation zu sprechen ist. Nach der Professionssoziologin Michaela Pfadenhauer bedeutet Professionalität eine Tätigkeit im Rahmen einer Handlungslogik, ein Bemühen um Qualität, das methodisch reflektiert und empirisch überprüft wird (Pfadenhauer, Michaela, 2005). Die Soziale Arbeit als Ganzes erfüllt diese Kriterien. Das heisst, die Soziale Arbeit ist unter anderem geprägt durch die kollegiale Selbstkontrolle. Dies bedeutet, dass die Standards und Qualitäten der professionellen Tätigkeit 'von innen' kontrolliert werden, denn nur mit der gemachten Ausbildung und praktischen Erfahrungen können die spezifischen Kompetenzen und Leistungen beurteilt, kontrolliert und somit gesichert werden (Sektion Professionssoziologie, ohne Datum). In der internationalen Definition Sozialer Arbeit aus dem Jahr 2000 in Montreal wird dieser Beruf explizit als Profession deklariert (Schmocker, Beat, 2004, S. 9-11). Die Soziokulturelle Animation als Teil der Sozialen Arbeit kann als Profession bezeichnet werden, denn sie hat zusätzlich zur Selbstkontrolle auch eigene Methoden, Handlungsmodelle und eine Theoriebasis. Die Entwicklung der Theorie in der Soziokulturelle Animation geschieht in einem ständigen Wechselwirkungsprozess zwischen Praxis und Theorie, beziehungsweise zwischen Handeln und Erkennen (Gillet, 1998, S. 67-75). Das aktuelle Professionsverständnis ist prozesshaft (Sektion Professionssoziologie, ohne Datum). Dies bedeutet für die Soziale Arbeit und die Soziokulturelle Animation, dass sie ständig ihre Qualitätskontrolle, ihre Methoden und Theorien, sowie ihre Berufsidentität und ihre Berufsethik reflektieren und weiterentwickeln muss. Diese Professionalisierung ist nach Wendt eine Strategie zur Identitätssicherung in einer sich ständig in Bewegung befindlichen Berufswirklichkeit. Die Identität darf zwar entsprechend der komplexen Realitäten vielfältig sein, muss aber definiert werden können. In dieser Identitätssuche ist die Soziokulturelle Animation aktuell noch unterwegs. So gibt es zum Beispiel noch keine einheitliche, allgemeingültige Definition der Soziokulturellen Animation. Wendt betont auch die Wichtigkeit der Fähigkeit, die Kernaspekte und Werte der Profession nach aussen tragen und darstellen zu können. Für die Soziale Arbeit und somit auch für die Soziokulturelle Animation bedeutet dies, dass die Sprachlosigkeit überwunden werden und kontinuierlich eine aktive Kommunikation nach aussen stattfinden muss. (Wendt, 1995, S. 18)

Im Folgenden wird sowohl mit dem Wortstamm Beruf als auch dem der Profession gearbeitet, da die Zuordnung der Soziokulturellen Animation kontrovers diskutiert wird und diese Frage nicht im Zentrum dieser Arbeit steht.

2.3. Soziokulturelle Prinzipien für einen Berufsentwicklungsprozess

Trotz des noch unklaren Selbstbildes der Soziokulturellen Animation hat sie mit ihren spezifischen Prinzipien eine konstante Basis. Diese Prinzipien werden im folgenden Kapitel detailliert erläutert und in Bezug auf die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bearbeitet.

Ein Prinzip wird definiert als ein Grundsatz (Library Information Portal, ohne Datum). Soziokulturelle Prinzipien sind Ansätze wie beispielsweise Partizipation, Ressourcenorientierung, Nachhaltigkeit, Interdisziplinarität, etc. Die Auswahl der im Folgenden ausgeführten soziokulturellen Prinzipien basieren auf ihrer Präsenz in der Fachliteratur, sowie auf ihrer Relevanz für die Berufsentwicklung. Die Prinzipien werden jeweils theoretisch kurz erläutert und ihre Bedeutung für die Berufsentwicklung erklärt. Daraus werden Hypothesen abgeleitet, inwiefern diese Prinzipien in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation vorkommen.

2.3.1. Partizipation

Der Begriff kommt aus der Politologie und meint teilhaben an politischen Entscheidungsprozessen um Transparenz und öffentliche Zugänglichkeit zu gewährleisten. Die Partizipation ist immer im Zusammenhang mit ihren Zielen einer erweiternden Demokratie zu sehen. Dabei kann sie drei Funktionen einnehmen: Integration, Selbstbestimmung und Innovation. (Moser et al., 1999, S. 109-113)

Die Einbindung von Betroffenen und ihre Aktivierung ermöglichen eine den Bedürfnissen entsprechende Behandlung eines Themas und eine Nutzung ihrer spezifischen Ressourcen. Nach dem Modell von Maria Lüttringhaus gibt es fünf verschiedene Stufen der Partizipation:

Stufe	Organisatorische Ebene	Individuelle Ebene
1	Information	Beobachtung, Information
2	Austausch, Erörterung	Mitwirkung
3	Partnerschaftliche Kooperation	Mitentscheid
4	Delegation der Entscheidungen	Selbstverwaltung
5	----	Eigenständigkeit
Ziel	Organisation lässt Teilnahme zu	Adressatinnen und Adressaten übernehmen Teilhabe

Tabelle 1: Stufenmodell der Partizipation (nach Lüttringhaus, Maria in Linker, Karolin, 2005, S. 4)

Wird keine dieser fünf Stufen durchlaufen, so kann es zu einer Nicht-Beteiligung kommen, welche durch eine Manipulation seitens der Organisation oder durch ein Desinteresse der Betroffenen entstehen kann (Lüttringhaus in Linker, 2005, S. 4). Nach Hollihn ist eine echte Beteiligung nur gewährleistet, wenn alle fünf Stufen durchlaufen werden (Hollihn, Frank in Moser et al., 1999, S. 113). Somit heisst Partizipation tätig werden für eine bestimmte Sache. Engagement hingegen ist nur in Zusammenhang mit Partizipation zu verstehen und nicht gleichzusetzen, denn Engagement ist jeweils objektbezogen und kann nicht für sich alleine stehen. (Moser et al., 1999, S. 114)

Alex Willener hält die Wichtigkeit fest, bei einem Vorhaben immer im Voraus abzuklären, welche realen Möglichkeiten zur Beteiligung bestehen. In der Situationsanalyse muss ermittelt werden wer, wann, wie und wozu partizipieren kann und welche Bedingungen für die Partizipation bestimmter Gruppen gegeben sind. Dazu braucht es eine Klärung der Rollen der Beteiligten und der Rahmenbedingungen. Somit können falsche Erwartungen und Enttäuschungen vermieden werden. (Willener, Alex, 2007 S. 62-64) Marcel Spierts schreibt, dass es für die Partizipation einerseits eine Stimulierung der Betroffenen für eine aktive Teilnahme (in Form von Freiwilligenarbeit oder Selbstorganisation) braucht, andererseits auch eine Schaffung von günstigen Arbeitsbedingungen und –gelegenheiten. Bei der Aktivierung der Betroffenen geht es nach seinem Verständnis darum, die Situation des Individuums, der Organisation oder der Gemeinschaft zu verändern, indem die Leute unterstützt werden ihre eigenen Wünsche und Möglichkeiten zu entdecken. Die Sozio-kulturelle Animation stimuliert die Leute ihre passive Konsumhaltung durch eine aktive Beteiligung an Organisation und bei der Gestaltung von Aktivitäten zu ersetzen. (Spierts, Marcel, 1998, S. 113, 224-230)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Partizipation auf die Berufsentwicklung anwenden heisst, dass zuerst verschiedene Aspekte der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation analysiert werden müssen. Es muss geklärt werden, welches die Rahmenbedingungen für die Partizipation sind: In welchem Berufsentwicklungsschritt oder -bereich ist es sinnvoll, eine Partizipation anzustreben und in welcher Partizipationsstufe? In welchem Bereich macht es mehr Sinn, nicht-partizipativ vorzugehen? Bereits in der Planungsphase muss geklärt werden, wie der Partizipation bei der Weiterentwicklung und Umsetzung einer Berufsentwicklung Rechnung getragen werden kann.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Wird die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation in die drei grossen Bereiche Berufsidentität, Berufspraxis und Berufstheorie unterteilt, so gibt es vermutlich eine grosse Partizipation in der Weiterentwicklung der Berufspraxis. Alle Professionellen, die in der Soziokulturellen Animation tätig sind, leisten durch ihre alltägliche Arbeit einen Beitrag zur Berufsentwicklung. Das entspricht der Stufe zwei der Partizipation. In der Entwicklung der Berufsidentität wird ein mehrheitlich unorganisiertes Vorgehen vermutet, in dem alle ihr eigenes berufliches Selbstbild suchen. Ein koordiniertes Weiterentwickeln der Berufsidentität wird allenfalls in den Gremien wie zum Beispiel dem Fachpool Soziokulturelle Animation oder dem Berufsverband angestrebt. Auf der Ebene der Berufstheorie wird vor allem Praxisforschung betrieben, woran die Professionellen der Soziokulturellen Animation teilweise partizipieren.

Insgesamt wird davon ausgegangen, dass nur wenige aktiv an der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation partizipieren. Aktive Beiträge sind zum Beispiel Publikationen in Fachzeitschriften, die Organisation von Weiterbildungen, das Betreiben von Forschung oder eine aktive Mitwirkung in einem berufspolitischen Gremium.

2.3.2. Empowerment

Empowerment sind Arbeitsansätze, welche Menschen zur Entdeckung der eigenen Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermitteln. Empowerment heisst Strukturen bilden, die ermöglichen, sich einzubringen, mitzureden oder im kleinen Rahmen mitzubestimmen. Heringer zeigt auf, dass es oft nötig ist, „Gelegenheitsstrukturen“ aufzubauen, damit Engagement und soziale Vernetzung überhaupt in Gang kommen können. (Heringer, Norbert in Willener, 2007, S. 56) Projekte ermöglichen kollektive Handlungsfähigkeit und zwar dort wo die vorhandenen Ressourcen für die Selbstorganisation nicht ausreichen (Keupp, Heiner in Willener, 2007 S. 56). Die aktivierende, organisierende und moderierende Arbeit und der Aufbau von vielfältigen Beteiligungsstrukturen und -methoden sind in diesem Sinne Einsatzorte und -mittel des Empowerment. Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren haben die Rolle des „Facilitators“, denn sie ermöglichen Lernprozesse und arbeiten *mit* den Beteiligten und nicht *für* sie. (Willener, 2007, S. 53-58)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Für die Berufsentwicklung bedeutet Empowerment, Strukturen und Rahmenbedingungen zu bilden und zu bieten, die es den Professionellen ermöglichen, sich einzubringen und mitzubestimmen. Fachleute sollen einerseits Strukturen vorfinden, die ihnen eine Beteiligung ermöglichen und andererseits sollen sie ermutigt und befähigt werden, an der Berufsentwicklung teilzunehmen.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

In der Soziokulturellen Animation wird davon ausgegangen, dass das Engagement der Professionellen vor allem auf Eigeninitiative beruht. Sie werden nur zufällig, zum Beispiel über zufällige Kontakte, Begegnungen, Anlässe oder Informationen ermutigt, sich für die Berufsentwicklung zu engagieren. Bewusste, zielgerichtete Befähigung gibt es kaum und entsprechende Strukturen sind nur teilweise entwickelt.

2.3.3. Ressourcenorientierung

Ein Fokus auf die gegenwärtigen Ressourcen ermöglicht, bereits vorhandene Fähigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse, etc. zu bündeln und für die Bearbeitung einer Thematik den maximalen Nutzen daraus ziehen zu können. Nach Moser et al. versucht die Mediatorin, der Mediator die Ressourcen bei den verschiedenen Individuen aufzugreifen, um die unterschiedlichen Fähigkeitspotentiale zum Vorschein zu bringen. Auf der strukturellen Ebene ist es die Organisation, welche die vorhandenen Anlagen und Fertigkeiten koordiniert. (Moser et al., 1999, S. 23-24)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Für die Berufsentwicklung bedeutet dies, die spezifischen Ressourcen der einzelnen Fachleute für Bestrebungen in der Weiterentwicklungen des Berufes zu nutzen.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

In der Soziokulturellen Animation wird davon ausgegangen, dass die Aufgaben innerhalb der Berufsentwicklung nicht primär ressourcenorientiert nach den spezifischen Kompetenzen der Beteiligten verteilt werden. Vielmehr sind die Kriterien zeitlicher und örtlicher Verfügbarkeit entscheidend für die Aufteilung der Arbeiten.

2.3.4. Networking

Die folgenden drei Prinzipien Networking, Kooperation und Interdisziplinarität sind alle in einem ähnlichen Bereich anzusiedeln, unterscheiden sich dennoch klar voneinander. So ist das Networking eine ausschliessliche Beziehungspflege, wo es um das gegenseitige Kennen, Weitervermitteln und Unterstützen geht, jedoch nicht um den fachlichen Austausch als solchen. Die Kooperation hingegen ist eine professionelle Arbeitsweise, die eine Form einer losen oder aber auch einer engen Zusammenarbeit für ein bestimmtes Projekt oder Arbeit voraussetzt. Die Interdisziplinarität ist eine Vernetzungsart, die ausschliesslich auf die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufen und Berufsbereichen abzielt.

Ein Netzwerk ist ein Mittel, um die Vielzahl von Kontakten zu systematisieren. Netzwerke sind ein strategischer Bestandteil der Arbeitseinstellung. Die gegenseitige Abhängigkeit von Dienstleistungseinrichtungen erfordert ein komplexes, integrales Vorgehen. Netzwerke

werden deshalb in den wachsenden Abhängigkeitsverhältnissen immer wichtiger. Über Querverbindungen stehen die Institutionen miteinander in Verbindung. Dies ist ein komplexes und dynamisches Kräftefeld, das nur schwer kalkulierbar ist. Hingegen ermöglicht die lockere Struktur ein grosses Mass an Flexibilität, was erlaubt schnell auf neue Entwicklungen zu reagieren. (Spierts, 1998, S. 243-248)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Networking in der Berufsentwicklung bedeutet, dass der Kontakt und die Beziehungspflege mit Fachleuten aus der eigenen und aus anderen Disziplinen gepflegt werden. Gut durchdachte und legitimierte Netzwerke ermöglichen den unterschiedlichen Fachleuten, in der Begegnung und dem fachlichen Austausch den professionellen Eigencharakter ihrer Arbeit sichtbar zu machen. (Spierts, 1998, S. 244)

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Das Betreiben von Networking, vor allem im Bereich des politischen Lobbying, ist vom individuellen Engagement der Soziokulturellen Animatorin, des Soziokulturellen Animators abhängig. Durch die Gegebenheiten der üblichen Arbeitsfelder ist eine gewisse Sensibilisierung, vor allem für den Bereich der politischen Beziehungspflege, vorhanden. Networking mit anderen Disziplinen ist noch wenig bekannt.

2.3.5. Kooperation

Kooperationen lohnen sich, wenn die Ausgangslage komplex ist oder wenn Einzelarbeiten zu einem Gesamtprojekt zusammengeführt werden sollen. Man unterscheidet zwischen Interkooperation (verschiedene Organisationen bringen ihr spezifisches Know-how ein) und Intrakooperation (Teile desselben Organisationssystems, beispielsweise Abteilungen, arbeiten für ein Projekt zusammen). Kooperation braucht Bereitschaft zur Zusammenarbeit von Mitarbeitenden und von deren Organisation. Dies erfordert Kommunikation, Transparenz (Offenlegung der Interessen, Motive und Ziele) sowie Vertrauen und eine konstruktive Feedbackkultur. Neben den gemeinsamen Zielen müssen auch immer die eigenen im Auge behalten werden. Die Zeit für die Kooperation, die zunächst Mehrarbeit erfordert, muss eingeplant werden. (Willener, 2007, S. 68-72)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Für die Berufsentwicklung bedeutet dies, dass einen Austausch und eine Zusammenarbeit mit anderen Berufsbereichen notwendig sind.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

In der Soziokulturellen Animation existiert die Kooperation in Form eines Austausches und einer gewissen Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stellen eines Berufsbereiches vor allem in der Jugendarbeit. In den anderen Bereichen der Soziokulturellen Animation ist diese Kooperation kaum vorhanden.

2.3.6. Interdisziplinarität

Eine interdisziplinäre Zusammenarbeit erfordert einen Konsens über Ausgangslage, Ziele und Vorgehen. Es braucht über das eigene Fachgebiet hinausgehende Interessen, Offenheit und Neugier sowie eine gemeinsame Sprache und Einigkeit über angewandte Methoden. Eine Arbeit wird transdisziplinär genannt, wenn die Aufgabenstellungen nicht vorgegeben sind, sondern von einem heterogenen Kreis gemeinsam definiert werden, wenn Disziplinen übergreifend ein gemeinsames Konzept entwickelt und dabei prozessorientiert und partizipativ vorgegangen wird. (Willener, Alex, 2005, S. 2-5)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

In der Berufsentwicklung bedeutet dies, dass für die Weiterentwicklung der Berufsidentität, der Berufspraxis und der Berufstheorie auch mit anderen Disziplinen zusammengearbeitet wird. Für Berufsentwicklungsthemen, -projekte und -aufgaben wird mit Expertinnen und Experten aus anderen Bereichen (zum Beispiel aus der Wirtschaft) und mit Fachstellen verschiedener Disziplinen zusammengearbeitet.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Auf die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bezogen heisst Interdisziplinarität, dass beispielsweise für einen einheitlichen Auftritt nach aussen mit Marketingfachleuten zusammengearbeitet würde. Eine solche Zusammenarbeit findet gegenwärtig nicht statt. Es wird vermutet, dass in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation noch kaum interdisziplinär gearbeitet wird.

2.3.7. Gender Mainstreaming

1995 wurde an der Weltfrauenkonferenz von den teilnehmenden Ländern beschlossen, die Gleichstellung von Mann und Frau in all ihren Programmen und Projekten zu fördern. Diese Verpflichtung soll mit dem Ansatz „Gender Mainstreaming“ umgesetzt werden. „Gender“ bezeichnet die soziale Dimension des Geschlechts und geht davon aus, dass die Beziehungen zwischen den Geschlechtern nicht naturgegeben sind, sondern von sozialen, kulturellen und ökonomischen Verhältnissen geprägt sind. Jedes Projekt schafft „Verhältnisse“. „Mainstreaming“ meint, dass es zum Normalfall wird, dass jedes Mal, wenn solche Verhältnisse geschaffen werden, überprüft werden muss, ob sie der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern förderlich oder hinderlich sind. Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass das Ziel der Gleichstellung nicht nur mit einem einzelnen Projekt erreicht werden kann, sondern dass jede Organisation eine Gesamtstrategie zu diesem Thema braucht, die sich in allen Projekten niederschlägt. (Hug, Annette in Willener, 2007, S. 83-88)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Für die Berufsentwicklung bedeutet dies, dass einerseits beide Geschlechter die gleichen Möglichkeiten haben an der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation teilzuhaben und andererseits in allen Bestrebungen, die im Rahmen der Berufsentwicklung gemacht werden, Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern gefördert wird.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

In der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation haben sowohl Frauen wie auch Männer dieselben Zugangschancen. Inhaltlich wird ebenfalls eine Gleichstellung der beiden Geschlechter angestrebt. Das Postulat der Geschlechtergerechtigkeit im Sinne eines Gender Mainstreaming ist schon heute gewährleistet.

2.3.8. Nachhaltigkeit

Die nachhaltige Entwicklung ist als Daueraufgabe von Staaten und Kommunen 1992 mit der Verabschiedung des Aktionsplans am Erdgipfel in Rio de Janeiro bestimmt worden. Daraus wurde die „Agenda 21“ als Umsetzungsansatz abgeleitet. (Willener, 2007, S. 100) Eine nachhaltige Entwicklung wird wie folgt definiert: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, welche weltweit die heutigen Bedürfnisse zu decken vermag, ohne für die

künftigen Generationen die Möglichkeit zu schmälern, ihre eigenen Bedürfnisse zu decken“ (Brundtland-Kommission, 1987, S. 1).

Für Projekte kann die Nachhaltigkeit auf drei Ebenen angestrebt werden:

- Die Projektziele den Zielen der „Agenda 21“ (als Fernziel) unterordnen
- Die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit berücksichtigen: ökologisch, ökonomisch und sozial
- Eine anhaltende, lange andauernde oder dauerhafte Wirkung anstreben. Diese kann auf der Ebene der individuellen Entwicklung, auf der Ebene der Stabilisierung der erfolgten Veränderung, auf der Ebene der Weiterentwicklung des Projektinhalts oder auf der kontinuierliche Fortführung als Dauereinrichtung angesiedelt sein.

(Willener, 2007, S. 100-102)

Eine nachhaltige Wirkung kann gefördert werden, indem:

- ein Vorhaben an den Bedürfnissen der Zielgruppe orientiert wird
- den Beteiligten bereits während des Projekts stufenweise Verantwortung übergeben wird, damit das Projekt realistisch ausgestaltet wird (sodass es nicht ein einmaliges Erfolgserlebnis wird, sondern Chancen auf eine Weiterführung hat)
- frühzeitig die Selbstorganisation der Gruppe oder die Einrichtung einer Folgeorganisation für die Weiterführung geprüft wird
- eine gute Einbettung und Vernetzung im Kontext vorgenommen wird
- Folgekosten und Möglichkeiten zu einer Folgefinanzierung abgeklärt werden

(Willener, 2007, S. 100-102)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Eine nachhaltige Berufsentwicklung ist vorausschauend, bedürfnisorientiert, partizipativ und agierend (nicht reagierend) gestaltet.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

In der Soziokulturellen Animation bedingt eine nachhaltige Berufsentwicklung ein gemeinsames, vernetztes Vorgehen mit den verschiedenen Berufsbereichen. Die Berufsentwicklung wird als nicht nachhaltig eingeschätzt, da sie zwischen den verschiedenen Gremien, die sich für die Berufsentwicklung engagieren, kaum vernetzt und koordiniert ist. Ebenfalls entsteht der Eindruck, dass sie vor allem reagiert und selten pro-aktiv ist. Beispielsweise reagiert die Wissenschaft meist auf Auftragsprojekte und betreibt somit fast ausschliesslich Praxisforschung. Die Methodenentwicklung, die pro-aktiv angegangen werden müsste, findet

kaum statt, da es diesbezüglich keine externen Aufträge gibt. Für eine nachhaltige Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation wäre ein kontinuierlicher Prozess auf der Ebene des Berufsprofils, der Berufspraxis und der Berufstheorie anzustreben. Weiterentwickelt wird gegenwärtig vorwiegend die Berufspraxis.

2.3.9. Freiwilligkeit

Die Freiwilligkeit und das Arbeitsfeld der Freizeit unterscheidet die Soziokulturelle Animation von anderen sozialtätigen Berufen. Ohne freiwilliges Engagement wäre die Soziokulturelle Animation nicht zu denken. Für die freiwillige Partizipation an Projekten ist der Grad an Betroffenheit der Zielgruppe von entscheidender Bedeutung. Dabei werden drei unterschiedliche Betroffenheitsgrade unterschieden: die Betroffenheit durch Lebenslage, die Betroffenheit durch die berufliche, institutionelle oder funktionale Rolle und die Betroffenheit durch Anteilnahme. (Moser et al., 1999, S. 98, 177)

Die freiwillige Beteiligung ist eine Voraussetzung von soziokulturellen Aktivitäten. Die Betroffenen sollen eine Aktivität selbst wünschen oder mindestens freiwillig akzeptieren. Ein soziokulturelles Projekt findet niemals *für*, sondern immer *mit* den Betroffenen statt. Damit wird eine Selbstaktivität und Selbstorganisation angestrebt. Das Engagement und die aktive Teilnahme der Betroffenen ist ein entscheidendes Kriterium für eine erfolgreiche soziokulturelle Aktivität. (Hongler, Hanspeter & Willener, Alex, 1998, S. 22-32) Die Soziokulturelle Animation ist somit eine demokratisch angelegte Aktivierungsmethode, die Freiwilligkeit voraussetzt und Instrumente aus der aktivierenden Pädagogik herbeizieht. Sie versucht das in der Gesellschaft eingebettete Individuum nicht als passives sondern als aktives Mitglied der Entwicklung zu festigen. (Moser et al., 1999, S. 14-25)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Auf die Berufsentwicklung übertragen heisst dies, dass die Professionellen als Betroffene an der Berufsentwicklung aktiv beteiligt sind und sich eigenverantwortlich für die Entwicklung ihrer Profession verstehen.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Durch die tägliche Arbeit in der Soziokulturellen Animation leisten die meisten einen aktiven Beitrag zu der Berufsentwicklung. Darüber hinaus beteiligen sich gegenwärtig nur wenige Professionelle freiwillig aktiv am Berufsentwicklungsprozess.

2.3.10. Bedürfnisorientierung

Hongler und Willener halten fest, dass die Bedürfnisorientierung eine der zentralen Zielsetzungen in der Soziokulturellen Animation ist. Dazu fördern Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren die Fähigkeit, dass die Betroffenen ihre soziokulturellen Bedürfnisse wahrnehmen können und sie schaffen Möglichkeiten, dass die Beteiligten ihre Bedürfnisse artikulieren und wenn möglich realisieren können. Diese Bedürfnisorientierung geschieht immer im Ausgleich mit den Bedürfnissen der verschiedenen Akteure und Akteurgruppen. Tauchen Bedürfniskonflikte auf, so müssen diese transparent gemacht werden und die verschiedenen Interessen in einem demokratischen Prozess ausgehandelt werden. Da Bedürfnisse keine „statische Grösse“ sind, braucht es regelmässige Zwischenevaluationen, um die Bedürfnisgerechtigkeit und die Akzeptanz zu sichern. (Hongler & Willener, 1998, S. 22-50)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Übertragen auf die Berufsentwicklung bedeutet dies, dass die Bedürfnisse der Professionellen in Bezug auf die eigene Berufsentwicklung eruiert, die Artikulation der Bedürfnisse gefördert und deren Bearbeitung umgesetzt wird. Die Themen, die behandelt werden, sollen den Bedürfnissen der Betroffenen entsprechen.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

In der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gibt es eine Bedürfnisorientierung bezüglich der explizit geäusserten Themen. Diese werden aufgenommen. Nicht-formulierte Bedürfnisse hingegen werden kaum erforscht und geprüft. In den vorhandenen bereichsspezifischen Vernetzungsgremien (beispielsweise im Dachverband offene Jugendarbeit Schweiz) wird zwar bedürfnisorientiert in Bezug auf Themen der alltäglichen Arbeit gearbeitet. Das heisst die Anliegen und Forderungen der Professionellen in diesen Bereichen stossen auf Gehör und werden angegangen. Hingegen die konkrete Thematisierung und die Unterstützung der Artikulation von Bedürfnissen bezüglich der eigenen Berufsentwicklung fehlen weitgehend. Eine Bedürfnisorientierung ist daher nur für explizit geäusserte Berufsentwicklungsanliegen gegeben.

2.3.11. Niederschwelligkeit

Niederschwellig heisst nahe bei den Wohn- und Lebenswelten der Adressatinnen und Adressaten zu sein. Dies bedingt, dass die Aktivität anknüpft an die bestehenden Kulturen und Gewohnheiten, sodass ohne grosse Umstellungen in der Wohn- und Lebensweise teilgenommen werden kann. (Linker, Karolin, 2006/2007, S. 2) Der Grad der Zugänglichkeit zu einer Aktivität soll im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten für alle maximiert werden (Hongler & Willener, 1998, S. 21). Die Niederschwelligkeit ist zusammen mit dem informellen Charakter der Soziokulturellen Animation ein entscheidendes Element, welches die Profession auszeichnet, um ihre Grundsätze umsetzen zu können (Moser et al., 1999, S. 98).

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Für die Berufsentwicklung bedeutet die Niederschwelligkeit, dass die Professionellen möglichst ohne Hindernisse an der Berufsentwicklung partizipieren können. Dafür braucht es verschiedene Formen der Mitwirkung. Gewisse Engagements müssen zeitlich flexibel einteilbar und nicht an einen spezifischen Zeitpunkt gebunden sein. Andere müssen örtlich unabhängig sein. Ebenfalls sollen zeitlich befristete Engagements möglich sein und inhaltlich verschiedene Arbeitsgruppen existieren.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Es gibt Möglichkeiten von zeitlich und örtlich unabhängigen Engagementformen. Ebenso gibt es verschiedene Intensitätsgrade je nach zeitlicher Kapazität der Partizipierenden und unterschiedliche Inhalte in den Arbeitsgruppen. Eine niederschwellige Teilnahme an der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ist möglich.

2.3.12. Zielgerichtetes Vorgehen

Soziokulturelle Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie wirkungsbezogene Zielsetzungen anstreben. Diese werden häufig in Zusammenarbeit mit den Beteiligten formuliert und können die soziale, die kulturelle, die politische, die ökologische und/oder die ökonomische Ebene betreffen. Sie beschreiben konkret und genau einen realistischen, beobachtbaren Soll-Zustand, der angestrebt wird. Ebenfalls wird der zeitliche Rahmen für die Zielerreichung festgehalten. Ziele dienen als Leitplanken, welche helfen Tätigkeiten immer

wieder auf die Projektabsicht auszurichten. Als Mittel zur Steuerung und Zielkursprüfung dienen Zwischenauswertungen. In der Endevaluation wird einerseits der Erfolg der Zielerreichung geprüft, andererseits werden die Wirkungen der konkret formulierten Aktivitäten erfasst. (Willener, 2007, S. 61-63, 95, 163, 218)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Unter einer zielgerichteten Berufsentwicklung wird ein Prozess verstanden, in dem klare Ziele formuliert sind, die kontinuierlich verfolgt, überprüft und falls nötig angepasst werden.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Es gibt keine kollektiven Berufsentwicklungsziele für die Soziokulturelle Animation, die kontinuierlich verfolgt, regelmässig überprüft und angepasst werden. Am ehesten werden in Gremien der verschiedenen Berufsbereichen (Jugendarbeit, Gemeinwesenarbeit etc.) Ziele formuliert und deren Umsetzung angestrebt. Eine über alle Berufsbereiche und Regionen hinweg koordinierte Zielsetzung ist jedoch nicht vorhanden.

2.3.13. Transparenz

Gemäss Alex Willener muss Transparenz vor allem in Entscheidungsprozessen gewährt werden. Das heisst die Interessen der Beteiligten, die Rahmenbedingungen, andere Voraussetzungen und Werthaltungen, sowie die Ziele müssen transparent gemacht werden. Transparenz über die Ergebnisse von Zwischenevaluationen kann für die Legitimation in der Öffentlichkeit hilfreich sein. Willener hält fest, dass Transparenz eine Grundvoraussetzung für Kooperationen ist. (Willener, 2007, S. 71-72, 90, 219)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Transparenz in Bezug auf die Berufsentwicklung bedeutet, dass die Professionellen wissen, wo sie sich über Aktualitäten, Ziele und Mittel informieren können. Diese sind offen zugänglich für die professionsinternen Fachleute.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

In verschiedenen Gremien werden Ziele formuliert und diese sind den Professionellen auch zugänglich, das heisst die Transparenz wäre garantiert. Dennoch kennt sie nur eine Minderheit der eigenen Fachleute.

2.3.14. Kommunikation

Sicherung und Förderung von Kommunikation (und damit auch von Information) sind Grundfunktionen der Soziokulturellen Animation. Für eine gut funktionierende Kommunikation braucht es gewisse Spielregeln. (Willener, 1998, S. 29) Der Erfolg eines Projekts hängt stark von der zielgerichteten und kontinuierlichen Information und Kommunikation ab. Dabei müssen sowohl die involvierten Personen, wie auch die im Projektumfeld betroffene Öffentlichkeit berücksichtigt werden. Gute Kommunikation setzt eine Planung und Reflexion voraus wer, wozu, was, wann, mit welchen Mitteln und mit wem kommuniziert werden soll. (Willener, 2007, S. 267-268)

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Das Prinzip der Kommunikation im Kontext der Berufsentwicklung bedingt einen institutionalisierten (organisierten, geleiteten, geplanten, festgelegten) und regelmässigen Austausch über die Berufsentwicklungsthemen intern zwischen den Professionellen, sowie eine Kommunikation an und mit Aussenstehenden.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Die Kommunikation innerhalb der Soziokulturellen Animation findet meist auf informeller Ebene statt. Auf der formellen Ebene gibt es einige institutionalisierte Gremien (beispielsweise der Berufsverband oder verschiedene Vernetzungsgremien in der Jugendarbeit), die sich im Rahmen der Berufsentwicklung engagieren und damit eine Kommunikationsplattform bieten. Die Berufsentwicklung wird jedoch nur selten als eigentliches Thema in den vorhandenen Gremien diskutiert. Ebenfalls wird sehr wenig nach aussen kommuniziert, so dass diese Profession noch kaum in der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Die Ziele und Absichten der Berufsentwicklung sind demnach unter den Professionellen der Soziokulturellen Animation nicht bekannt.

2.3.15. Ganzheitlichkeit

In der Soziokulturellen Animation wird eine ganzheitliche Entwicklung beabsichtigt, die durch einen integralen Ansatz angestrebt wird (Spierts, 1998, S. 224). In einem Projekt müssen immer verschiedene Dimensionen, Handlungsebenen und Lebenswelten parallel berücksichtigt werden, deshalb wird das darauf basierende Vorgehen als „integral“ bezeichnet (Willener, 2007, S. 13).

Anwendung auf die Berufsentwicklung

Auf die Berufsentwicklung angewandt, bedeutet die Ganzheitlichkeit eine Weiterentwicklung aller drei Dimensionen: der Berufsidentität, der Berufspraxis und der Berufstheorie.

Hypothese für die Soziokulturelle Animation

Der ganzheitliche Ansatz ist in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation kaum gewährleistet. Bestrebungen sind in einzelnen Schritten vor allem im Bereich Berufspraxis erkennbar, eine Koordination der drei Bereiche fehlt jedoch weitgehend. Dringender Handlungsbedarf besteht besonders in der Weiterentwicklung der berufsspezifischen Theorie.

2.3.16. Übersicht der soziokulturellen Prinzipien

Prinzip	Definition	Bedeutung in der Berufsentwicklung	Hypothese zur aktuellen Anwendung der Prinzipien in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation
Partizipation	... heisst durch die Einbindung von Betroffenen und deren Aktivierung eine den Bedürfnissen entsprechende Behandlung eines Themas und eine Nutzung ihrer spezifischen Ressourcen zu ermöglichen.	Es muss geklärt werden, wer die Akteure sind, welche Rahmenbedingungen existieren und wo es Sinn macht, eine Partizipation anzustreben.	Partizipation gibt es vor allem in der Weiterentwicklung der Berufspraxis, kaum jedoch auf der Ebene der Berufsidentität und der Berufstheorie. Insgesamt wird ein unbewusstes und unkoordiniertes partizipatives Vorgehen vermutet.
Empowerment	... heisst Strukturen bilden, die den Beteiligten ermöglichen sich einzubringen, mitzureden oder im kleinen Rahmen mitzubestimmen, um die eigene Stärken und Kompetenzen zu entdecken und selbstgesteuertes Handeln zu lernen.	Einerseits sind Strukturen nötig, die den Professionellen ermöglichen, sich an der Berufsentwicklung zu beteiligen. Andererseits werden sie ermutigt und befähigt an diesem Prozess teilzunehmen.	Das Engagement der Professionellen bezüglich Berufsentwicklung beruht weitgehend auf Eigeninitiative. Nur zufällig werden sie ermutigt und befähigt sich für die Berufsentwicklung zu engagieren.
Ressourcenorientierung	... heisst unterschiedliche Fähigkeiten und Kenntnisse der Beteiligten zu erkennen und einzusetzen.	Die spezifischen Ressourcen der Fachleute werden für Aufgaben im Berufsentwicklungsprozess genutzt.	Die Aufgaben werden nicht nach den vorhandenen Ressourcen der Beteiligten verteilt, sondern meist sind zeitliche und örtliche Verfügbarkeiten entscheidend.
Networking	... heisst ein Netzwerk an Beziehungen aufzubauen. Dies ermöglicht den Professionellen, sich schnell verändernden Bedingungen anzupassen und flexibel auf neue Bedingungen reagieren zu können.	Kontakte und Beziehungen zu anderen Disziplinen, Fachleuten und Stellen werden gepflegt.	Für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ist Networking mit anderen Disziplinen noch wenig bekannt.

Kooperation	... heisst Zusammenarbeit zur Bearbeitung von komplexen Problemstellungen mittels transparenter Kommunikation.	Ein Austausch und eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufsbereichen sind notwendig.	Zusammenarbeit und Austausch auf fachlicher Ebene bestehen zum Teil in der Jugendarbeit, in anderen Bereichen sind sie kaum vorhanden.
Interdisziplinarität	... heisst eine Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsrichtungen.	Für Berufsentwicklungsthemen wird mit anderen Disziplinen zusammengearbeitet.	In der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation wird kaum interdisziplinär gearbeitet.
Gender Mainstreaming	... bezeichnet die soziale Dimension der Geschlechter und geht davon aus, dass Geschlechterrollen nicht naturgegeben sind, sondern von sozialen, kulturellen und ökonomischen Bedingungen abhängen.	Beide Geschlechter sollen die gleichen Möglichkeiten haben, an der Berufsentwicklung teilzunehmen.	Frauen und Männer haben die gleichen Zugangschancen die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation mitzugestalten.
Nachhaltigkeit	... meint eine Entwicklung, welche die heutigen Bedürfnisse befriedigt ohne dass Nachkommende negative Folgen bezüglich ihrer zukünftigen Bedürfnisdeckung spüren. Dabei werden sowohl die ökologische, wie auch die ökonomische und die soziale Ebene beachtet.	Eine nachhaltige Berufsentwicklung ist vorausschauend, pro-aktiv und an den langfristigen Bedürfnissen der Professionellen orientiert.	Die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ist vorwiegend reagierend. Eine Vernetzung der verschiedenen Bestrebungen fehlt, deshalb ist eine koordinierte, langfristige Entwicklung nicht gewährleistet.
Freiwilligkeit	... setzt Betroffenheit der Zielgruppe voraus, um über deren Motivation eine Aktivität entstehen zu lassen.	Die Berufsleute als Betroffenen sind an der Berufsentwicklung aktiv beteiligt und fühlen sich zu einem gewissen Mass eigenverantwortlich dafür.	Eine Minderheit der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beteiligt sich aktiv an ihrer Berufsentwicklung. Durch die tägliche Arbeit leisten aber alle automatisch einen gewissen Beitrag dazu.
Bedürfnisorientierung	... heisst die Bedürfnisse wahrnehmen, sowie deren Artikulation und deren Realisation zu fördern.	Die Bedürfnisse der Professionellen bezüglich Berufsentwicklung sollen eruiert, deren Artikulation und Umsetzung angestrebt werden.	Die geäußerten Bedürfnisse in Bezug auf die Berufsentwicklung werden aufgenommen, die nicht-formulierten werden kaum näher erkundet.

Niederschwelligkeit	... heisst nahe an den Lebenswelten zu sein und somit die Kultur und Gewohnheiten der Zielgruppe bei Aktivitäten zu berücksichtigen.	Die Professionellen sollten trotz unterschiedlichen Arbeits- und Lebensrealitäten an der Berufsentwicklung partizipieren können. Deshalb braucht es verschiedene Möglichkeiten des Engagements.	Es existieren zeitlich und örtlich flexible Formen für ein Engagement in der Berufsentwicklung. Ebenfalls sind Beiträge zu verschiedenen Inhalten und mit unterschiedlicher Intensität möglich.
Zielgerichtetes Vorgehen	... heisst wirkungsbezogene Zielsetzungen zu formulieren und die Vorgehensweise auf diese auszurichten.	Berufsentwicklungsziele sollen formuliert, kontinuierlich verfolgt sowie überprüft werden. Falls nötig müssen sie neuen Gegebenheiten angepasst werden.	Gegenwärtig gibt es keine übergeordneten Berufsentwicklungsziele für die Soziokulturelle Animation.
Transparenz	... heisst zentrale Annahmen, Voraussetzungen und Werthaltungen vor allem in Entscheidungsprozessen offen zu legen. Für Kooperation ist Transparenz bezüglich Interessen und Zielen unumgänglich.	Die aktuellen Interessen, Mittel und Ziele der Berufsentwicklung müssen transparent sein.	In einzelnen Gremien werden Ziele formuliert und diese sind den Professionellen auch zugänglich, doch sind sie nur wenigen bekannt.
Kommunikation	... bedeutet klare Spielregeln für einen zielgerichteten und kontinuierlichen Informationsfluss zwischen den Beteiligten und für weitere Betroffene festzulegen. Dies bedingt Planung, Reflexion und Transparenz.	Es braucht einen organisierten und regelmässigen Austausch über die Berufsentwicklung intern zwischen den Professionellen, sowie eine zielgerichtete Kommunikation nach aussen.	Die Kommunikation findet intern innerhalb der Profession meist auf informeller Ebene statt. Systematisch wird das Thema Berufsentwicklung selten diskutiert und auch nach aussen wird nur wenig kommuniziert.
Ganzheitlichkeit	... heisst die verschiedenen Dimensionen, Handlungsebenen und Lebenswelten zu berücksichtigen und einen ganzheitlichen Entwicklungsprozess anzustreben.	Eine ganzheitliche Berufsentwicklung beinhaltet eine Weiterentwicklung der Berufsidentität, der Berufspraxis und der Berufstheorie.	Eine ganzheitliche Berufsentwicklung ist in der Soziokulturellen Animation nicht gewährleistet, denn eine Koordination der verschiedenen Einzelbestrebungen fehlt weitgehend.

Tabelle 2: Übersicht der soziokulturellen Prinzipien in der Berufsentwicklung

2.4. Idealbild eines soziokulturellen Berufsentwicklungsprozesses

Im letzten Kapitel wurden die für einen Berufsentwicklungsprozess relevanten soziokulturellen Prinzipien erläutert. Auf diesem Hintergrund wird nun ein Idealbild eines soziokulturellen Berufsentwicklungsprozesses entworfen.

Nach Spierts ist ein wesentliches Kennzeichen Soziokultureller Animation das integrale, ganzheitliche Vorgehen (Spierts, 1998, S. 224). Entsprechend muss auch der soziokulturelle Berufsentwicklungsprozess ganzheitlich sein, das heisst er befasst sich mit allen drei Bereichen der Berufsentwicklung: mit der Berufsidentität, der Berufspraxis und der Berufstheorie. Den soziokulturellen Vorstellungen folgend ist dies ein zielgerichteter Vorgang, der sich durch regelmässige Standortbestimmungen auszeichnet und der unter anderem eine Nachhaltigkeit anstrebt. Dabei wird ressourcenorientiert und partizipativ vorgegangen, um möglichst den Bedürfnissen der Betroffenen zu entsprechen und deren Ressourcen zu nutzen und einzubinden. Die Berufsentwicklung basiert auf der freiwilligen Mitarbeit der Professionellen. Über Kooperationen, Vernetzungen und interdisziplinäre Zusammenarbeit wird versucht ein Maximum an Ressourcen zu bündeln und für spezifische Themenbereiche nutzbar zu machen.

2.5. Entwicklung der Soziokulturellen Animation

In diesem Kapitel wird die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz genauer betrachtet. Da die Soziokulturelle Animation Teil der Sozialen Arbeit ist, wird ein historischer Rückblick auf die Ursprünge der Sozialen Arbeit gemacht und ihr aktueller Stand erläutert. Danach wird der Platz der Soziokulturellen Animation definiert und ihre spezifische Entwicklung in der Schweiz beschrieben. Abschliessend werden die wichtigsten Akteure in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation vorgestellt.

2.5.1. Die Ursprünge der Sozialen Arbeit

Nach Beat Schmocker haben sich im 16. Jahrhundert durch die Reformation und die Gegenreformation, durch die Aufklärung, durch die technischen und industriellen Revolutionen, sowie durch den daraus resultierenden gesellschaftlichen Wandel die Entstehungsbedingungen für die Soziale Arbeit gebildet. Diese Entwicklungen führten zu

einer immer grösser werdenden Armut (Massenarmut). Die Entdeckung des Menschen als Individuum führte zu einer geistigen Befreiung und zugleich zu einer grösseren Eigenverantwortung jedes Einzelnen. Die Zweiteilung der eurozentrischen Welt in eine lateinisch-katholische und in eine deutsch-angelsächsisch-protestantische Hemisphäre führte zu einer unterschiedlichen Entwicklungsgeschwindigkeit. Die Bewältigung der Armut schien jedoch überall zu einer fast unlösbaren Aufgabe herangewachsen zu sein. Sie wurde in den zwei Hemisphären auf verschiedene Arten angegangen. Im angelsächsisch-deutschen Raum etablierte sich in der Gesellschaft die Auffassung der sogenannten selbstverschuldeten Armut. Um 1890 empörten sich bürgerliche Frauen über die immer perfekter werdende Bekämpfung der Armen und deren unmenschlichen Auswirkungen. Sie begannen mit einer eigenen Praxis der Armutsbekämpfung und entwickelten dabei eigene Methoden. Im lateinischen Raum dagegen konnte diese Empörung nicht entstehen, da die Armut und die damit verbundene Unterdrückung bereits seit dem Kolonialismus präsent war. Erst in den 60er Jahren des 20. Jahrhundert wurden im lateinischen Raum Empörungen über die menschenverachtenden Strukturen und über die kirchlichen und politischen Strukturen laut. Daraus entwickelte sich eine Praxis, welche die Armut erzeugenden Faktoren verhindern wollte und entsprechende Methoden entwickelte. (Schmocker, 2005, S. 2-3)

2.5.2. Aktueller Stand der Sozialen Arbeit in der Schweiz

Der ständige gesellschaftliche Wandel verändert die Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit. Dabei sind in den letzten Jahren vor allem die Bereiche Ökonomisierung, Differenzierung und Internationalisierung starke Einflussfaktoren. Mit der Ökonomisierung ist das vermehrte Verlangen von Legitimationspapieren bezüglich Leistung (Effizienz, Effektivität und Qualität), die Übernahme von betriebswirtschaftlichen Konzepten und der Finanzdruck gemeint. (Höfener, 2005, S. 73-75) In Strang II setzen sich Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk vertieft mit den Einflüssen der Ökonomie auf die Soziale Arbeit auseinander (Scheidegger & Süsstrunk, 2008, S. 27).

Die Differenzierung der Sozialen Arbeit basiert auf der zunehmenden Komplexität sozialer Probleme und den gestiegenen Erwartungen an die Problemlösungen, die zu Spezialisierungen geführt haben. Die Internationalisierung und Globalisierung beeinflusst einerseits die Art der sozialen Probleme (vor allem im Bereich der Migration) und andererseits die Finanzierung der Problemlösungen. Ein weiterer Faktor des sozialen Wandels ist die

Entwicklung und Veränderung der Hochschullandschaft. Die Internationalisierung und der Anspruch auch im internationalen Wettbewerb bestehen und sich profilieren zu können, übt Einfluss auf das Studium und somit auch auf das Berufsprofil aus. (Höfener, 2005, S. 31-45, 73-75)

Peter Sommerfeld stellt fest, dass dieser sich wandelnde Kontext sowohl eine Gefahr, wie auch eine Chance für die Soziale Arbeit sein kann. Er vermutet, dass die Soziale Arbeit entweder gestärkt aus dieser Phase herausgeht oder in der Bedeutungslosigkeit versinken wird. Dabei sei ein entscheidender Erfolgsfaktor die Darstellung der Sozialen Arbeit in der Gesellschaft und inwiefern es ihr gelingt, dort gehört und richtig verstanden zu werden. (Sommerfeld, Peter, 2003, S. 6) Schmocker ergänzt, dass die zentrale Herausforderung die Entwicklung der „Kompetenzdarstellungskompetenz“ sei. Das heisst, die Soziale Arbeit muss in der Darstellung ihrer Kompetenzen kompetenter werden: Die Öffentlichkeit muss wissen, was die Professionellen der Sozialen Arbeit konkret tun und welchen Nutzen die Gesellschaft aus der Sozialen Arbeit ziehen kann. (Schmocker, 2005, S. 8-9) Die Benennung der eigenen Leistung ist eine wichtige Kompetenz für die Professionellen. Die Leistungen müssen sichtbar gemacht und kommuniziert werden, damit sie überhaupt wahrgenommen werden können. (Pfadenhauer, 2003, S. 103)

Silvia Staub-Bernasconi stellt 1986 fest, dass die Soziale Arbeit die Definitionsmacht über die professionseigenen Wissensinhalte in fremde Hände gegeben hat (Staub-Bernasconi, Silvia, 1986, S. 2-3). Um diese Definitionsmacht zurück zu gewinnen, muss sich die Soziale Arbeit aktiv in Diskussionen einbringen. Ein zentrales Thema dafür ist die Frage, ob eine sozial gerechte Gesellschaft überhaupt noch zeitgemäss ist oder ob Kontrolle und Repression die gegenwärtige Hilfe und Unterstützung des Sozialstaates ersetzen sollte. Dazu muss die Soziale Arbeit Stellung beziehen. Ein zweites wichtiges Thema, in das sich die Soziale Arbeit einbringen muss, ist die Diskussion rund um die Ursachen von sozialen Problemen, die im Zusammenspiel von Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt zu ergründen sind. Die Soziale Arbeit kommt nicht darum herum, sich der Strukturierung und Steuerung von interdisziplinären Problemlösungsprozessen anzunehmen und sich aktiv in die Diskussionen mit den anderen Fachleuten einzubringen. (Sommerfeld, 2003, S. 12)

Für die Zukunft der Sozialen Arbeit entwickelt Sommerfeld zwei mögliche Szenarien:

Szenario 1	Szenario 2
<p>Die Soziale Arbeit kann sich als gesellschaftlich besser angesehene Profession etablieren, mit höherem sozialpolitischem Gewicht. Das heisst sie kann sich behaupten als Expertin für die Gesellschaft und den damit verbundenen Problemen. Die Wissenschaft der Sozialen Arbeit kann sich zu einer innerhalb der Sozialwissenschaften anerkannten Disziplin etablieren. Die Soziale Arbeit agiert als Mediatorin, Koordinatorin und als eine Schlüsselgrösse im Problemlösungsprozess zwischen den verschiedenen Akteuren.</p>	<p>Die Soziale Arbeit beschränkt sich auf eine karitative, zwischenmenschliche Hilfstätigkeit ohne Expertenstatus. Der herrschenden sozialen Ordnung kann sie sich nicht widersetzen.</p>

Tabelle 3: Zukunftsszenarien der Sozialen Arbeit (nach Sommerfeld, 2003, S. 11)

Sowohl Sommerfeld wie auch Schmocker gehen davon aus, dass die Soziale Arbeit einen notwendigen Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft zu leisten vermag. Entscheidend für das Eintreffen des ersten oder des zweiten Szenarios ist, wie erwähnt, die Fähigkeit diese wichtigen, eigenen Kompetenzen nach aussen kommunizieren zu können. Ebenfalls spielt nach Sommerfeld Wissen in der heutigen Wissensgesellschaft neben Kapital und Arbeit eine entscheidende Rolle. Davon abhängig sind ebenfalls die Auf- und Abwertungen von Professionen, die auf eigener Wissensgrundlage operieren und ihr angewandtes Wissen nutzen und einsetzen können. Wenn zukünftig Wissen die entscheidende Ressource für neue Problemlösungsverfahren ist, muss sich die Soziale Arbeit fragen, wie sie zu neuem, erweitertem Wissen kommt. Sommerfeld strebt eine Verknüpfung der Praxis und der Wissenschaft an, die in eine sichere, etablierte Professionszukunft der Sozialen Arbeit führen soll. (Schmocker, 2005, S. 8-9; Sommerfeld, 2003, S. 17-21)

2.5.3. Platz der Soziokulturellen Animation in der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit umfasst in der Schweiz die drei Teilbereiche Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation. Diese drei Bereiche haben sowohl in der historischen Entwicklung, wie auch in den aktuellen Leistungen sehr viel Gemeinsames (Schmocker, 2005, S. 1). Gemäss dem Berufskodex der Professionellen Sozialer Arbeit, herausgegeben vom Berufsverband AvenirSocial, haben alle drei Bereiche einen gesellschaftlichen Auftrag, beziehen sich auf soziale Situationen und orientieren sich an den Menschenrechten, den Grundrechten und den Sozialzielen (AvenirSocial, 2006, Artikel 1). Professionelle der Sozialen Arbeit erkennen die Komplexität ihres Auftrags und suchen nach transdisziplinären Lösungen, wobei sie Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Sozialverträglichkeit und Wirksamkeit anstreben. Sie können vernetzt denken und situationsadäquat Lösungen suchen. Alle drei Ausbildungen sind wissenschaftlich fundiert, praxisorientiert und eng verknüpft mit den wichtigsten Bezugswissenschaften. (Schmocker, 2005, S. 18)

Das Trennende der drei Teilbereiche Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation ist die unterschiedliche Herkunft, Tradition und Geschichte, sowie die verschiedenen Arbeitsfelder (Schmocker, 2005, S. 16-18). Die Soziokulturelle Animation ist geprägt von Teilen des anglo-amerikanischen Gedankengutes. Ihr Blick auf die gesellschaftlichen Verhältnisse ist dementsprechend von unten nach oben gerichtet, die sogenannte bottom-up Perspektive. (Schmocker, Beat, Interview vom 7. Mai 2008) Sie nimmt sich einerseits dem gesellschaftlichen Wandel und dessen Auswirkungen an, andererseits richtet sie den Blick auf die einzelnen Individuen und deren Lebensgestaltung. Dabei ist ein grosses Feld die Freizeitentwicklung. In diesem Gebiet bewegt sich die Soziokulturelle Animation im Unterschied zur Sozialpädagogik meist im Freiwilligenbereich und lässt sich von den Prinzipien der Partizipation von Einzelnen und Gruppen leiten. Die Soziokulturelle Animation betrachtet ihr Klientel als Partnerinnen und Partner und geht mit ihnen Kooperationen ein. Sie arbeitet mit den Individuen aktiv zusammen und betrachtet sie nicht als Objekt, sondern als Mitgestalter ihrer eigenen und der gesellschaftlichen Entwicklung. Deshalb bindet sie die Leute in den Gestaltungsprozess ein. (Moser et al., 1999, S. 15-25) Da die Soziokulturelle Animation auf Freiwilligkeit basiert, müssen ihre Themen aktuell und aus dem Alltag gegriffen sein, damit Betroffenheit geschaffen und Beteiligte gewonnen werden können. (Jacomet, Cornelia; Kissling, Markus; Knecht-Koch, Ursula & Murbach, Fredi, 2008, S. 24-26)

Im Gegensatz zur Sozialen Arbeit agiert die Soziokulturelle Animation im Freiwilligenbereich. Auszeichnend für die Soziokulturelle Animation ist ihr innovativer und zukunftsgerichteter Charakter. Sie versteht Dinge anzugehen, die sich in der Gesellschaft erst abzeichnen und noch nicht explizit erkennbar sind. (Wandeler, Bernard, Vortrag an der Mitgliederversammlung von AvenirSocial Sektion Zentralschweiz vom 24. April 2008) Die Soziokulturelle Animation arbeitet mit demokratischen Methoden zur Aktivierung von Gruppen und Einzelnen, indem sie versucht transparent zu agieren, bedürfnisorientiert zu handeln und in der Kommunikation eine faire Konfliktaustragung mit den Betroffenen zu fördern. (Moser et al., 1999, S. 20)

Trotz dieser Unterschiede zwischen der Sozialarbeit, der Sozialpädagogik und der Soziokulturellen Animation ist es für die Profession der Sozialen Arbeit wichtig, die drei Teilbereiche als ergänzend und nicht konkurrenzierend zu betrachten (Schmocker, 2005, S.16-18).

2.5.4. Entwicklung der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz

In dieser Arbeit wird nicht näher auf die Unterscheide zwischen der Soziokulturellen Animation in der Romandie und in der Deutschschweiz eingegangen. Dies würde den Rahmen dieser Bachelorarbeit sprengen. Die Westschweiz und Frankreich werden nur einbezogen für ihre relevanten Einflüsse auf die Berufsentwicklung in der Deutschschweiz.

Historische Entwicklung

Mitte des 20. Jahrhunderts, als die Freizeit neben der Arbeit auch für breite Gesellschaftsschichten an Bedeutung gewann, hat die Soziokulturelle Animation ihren Ursprung genommen. Die ersten soziokulturellen Organisationen, die sich den kulturellen Interessen der Arbeiterschicht und deren Förderung annahmen, waren Gewerkschaften und Parteien. In den 50er Jahren waren es private, kirchliche und gewerkschaftliche Kreise, die sich für die Idee der Soziokulturellen Animation in der französischen Schweiz stark machten. Es wurden die ersten Jugendzentren gegründet und es kam die Idee der Sport- und Kulturerziehung auf. In den 60er Jahren wurden in der Romandie die ersten „animateurs de jeunesse“ ausgebildet und Freizeitzentren gegründet. Im Zuge der 68er Bewegung wurde die gesellschaftliche Forderung nach Selbstbestimmung und Partizipation am politischen und kulturellen Leben in der ganzen Schweiz laut. Trägerinnen und Träger dieser aufkommenden Bewegung in der Schweiz verstanden sich weder als Gemeinwesenarbeiterinnen und -

arbeiter, die der Sozialarbeit zu nahe stünden, noch als Freizeitpädagoginnen und -pädagogen, die zu sehr im pädagogischen Feld verankert seien. So verwendete sie den Namen der Soziokulturellen Animation aus Frankreich, der ihre Absicht zur Förderung, Unterstützung, Selbstentfaltung und Selbstorganisation der Individuen, sowie der Gesellschaft am besten ausdrückt. (Moser et al., 1999, S. 46-53) In der Phase der Sparmassnahmen (Anfang der 80er Jahre) wurden viele Arbeitsstellen der noch jungen Soziokulturellen Animation wieder weggespart und es wurden im Allgemeinen nur noch kurzfristige Projekte finanziert. Die Projektmethode wurde populär und die Jugendarbeitenden der 80er Jahre waren gezwungen, ihre Projekte selbst zu finanzieren und wie auch ihre Ausbildung selbst zu organisieren. Ihre Fachinputs nahmen sie dazumal vorwiegend aus dem lateinamerikanischen Raum, denn viele der Jugendarbeitenden in der Schweiz waren Rückkehrende von humanitären Einsätzen in Lateinamerika. Sie brachten lateinamerikanische Ansätze und Methoden mit. Prägend für die methodischen Wurzeln der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz war vor allem die „education populaire“. (Wandeler, Bernard, Vortrag an der Mitgliederversammlung von AvenirSocial Sektion Zentralschweiz vom 24. April 2008) Der Hauptvertreter darin ist der brasilianische Pädagoge Paulo Freire, der eine kulturelle Revolution forderte, in der die Unterdrückten ihre eigenen Werte, Normen und Ziele kundgeben, um sich vom herrschenden Kulturverständnis unabhängig zu machen. Dies sei nach Freire durch eine „Pädagogik des Dialoges“ zu erreichen, denn durch das Austauschen kann man die Welt benennen und dadurch wird man zum Schöpfer des eigenen Alltags. Denn nur wer die Welt bezeichnen kann, ist fähig sie auch mitzugestalten. (Moser et al., 1999, S. 87-91) Ebenfalls entwickelten die Jugendarbeitenden zu jener Zeit die Konzepte und Methoden der Erlebnispädagogik und der Gemeinwesenarbeit weiter, suchten aber auch nach konkreten Methoden, die dem aktuellen sozialen und kulturellen Kontext ihrer Zielgruppe gerecht wurden. Sie fanden solche Ansätze im frankophonen Umfeld, im Konzept des „animateur socio-culturel“, das aus der Gewerkschaftsbewegung kommt und vor allem in der Quartierarbeit zur Anwendung kam. (Wandeler, Bernard, Vortrag an der Mitgliederversammlung von AvenirSocial Sektion Zentralschweiz vom 24. April 2008) Neben der Suche nach geeigneten Methoden ist auch die Suche nach einem einheitlichen Berufsbild und nach einer eindeutigen Namensgebung kennzeichnend für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation in der Schweiz. Dies ist allerdings nicht allein in der Schweiz eine Herausforderung, auch andere Länder kämpfen mit diesen Schwierigkeiten. In Deutschland ist beispielsweise aktuell nur von der Soziokulturellen Animation als Methode, nicht mehr als Beruf die Rede. In Spanien und Lateinamerika hingegen hört man vermehrt von Bestrebungen in der Weiterentwicklung und zur Weiterentwicklung der Soziokulturellen Animation. (Moser et al., 1999, S. 46-50)

Namensgebung

Bis heute gibt es keine internationale Abstimmung in der Namensgebung und in der Abgrenzung des Berufes der Soziokulturellen Animation gegenüber anderen Bereichen der Sozialen Arbeit (Moser et al. 1999, S. 46-50). Ein erster Schritt zu einer Einigkeit wurde vollzogen, als in der Schweiz Ende der 80er Jahre festgelegt wurde, dass die drei Berufe Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation unter dem Namen „Soziale Arbeit“ zusammen zu fassen sind (Schmocker, 2005, S. 4-6). Einzelne Bestrebungen gab es auch auf lokaler Ebene. So hat zum Beispiel Monika Stocker (1994 bis 31. Juli 2008 Zürcher Stadträtin und Vorsteherin des Sozial Departements) im Raum Zürich einen wichtigen Beitrag zur Begriffsklärung geleistet, indem sie 1994 das Wort „Soziokulturelle Animation“ in die Politik einfließen liess (Jacomet et al., 2008, S. 12). Der Begriff wurde in den Leistungsvereinbarungen, sowie in den gesellschaftlichen Angeboten in der Stadt Zürich verankert. Dies hat wesentlich zur Begriffsklärung und -bekanntmachung beigetragen. (Schaller-Stierle, Geri in Züfle, Manfred, 2004, S. 172-173) Zur Zeit wird eine Namensänderung von ‚Soziokulturelle Animation‘ zum englischen Begriff „Community Development“ diskutiert. Grund dafür ist, dass international der Name „Animation“ auf den frankophonen Raum und Holland beschränkt ist. Zudem ist „Community Development“ in der Forschung und Praxis international wesentlich präsenter als „Soziokulturelle Animation“. Somit repräsentiert dieser Name den Beruf besser nach aussen und birgt mehr Identitätspotential. Eine formelle Namensänderung des Berufs gibt es aber bis anhin nicht. An der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit fand er bereits Verwendung in der Ausschreibung zum internationalen Master in Community Development. Für die Bachelor-Ausbildung gilt nach wie vor der Begriff „Soziokulturelle Animation“. (Willener, Alex, E-Mail vom 4. Juli 2008) Hansruedi Oetiker stellt fest, dass es in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation nicht nur an der Namensklärung und an Öffentlichkeitsarbeit fehlt, sondern auch an einem theoretischen Diskurs darüber, was sie macht und was sie bewirken will. Es gibt nur wenige Publikationen und auf Soziokulturelle Animation spezialisierte Fachzeitschriften wie zum Beispiel das „SozialAktuell“ herausgegeben vom Berufsverband AvenirSocial. (Oetiker, Hansruedi in Züfle, Manfred, 2004, S. 148) Für die Vernetzung auf nationaler Ebene gab es gemäss Alex Willener bis vor einigen Jahren die Plattform SKOSSA, die eine vernetzende Funktion der Soziokulturellen Animation schweizweit hatte. Ebenfalls bot Pro Helvetia als nationales Organ eine Plattform für den Berufsentwicklungsdiskurs der Soziokulturellen Animation. Sie anerkannte und förderte die Soziokulturelle Animation als Teilbereich der Kultur. Heute ist dies nicht mehr der Fall, da die Pro Helvetia ein stark elitäres Kulturverständnis entwickelt hat. Seither fehlt der Soziokulturellen Animation ein nationale Organ. (Willener, Alex,

Interview vom 23. Mai 2008) Trotz dieser erschwerten Bedingungen geht die Identitätssuche der Soziokulturellen Animation weiter und besitzt gemäss Beat Schmocker (Interview vom 7. Mai 2008) ein innovatives Potential, das für den eigenen Berufsstand unter dem Dach der Sozialen Arbeit weiterentwickelt werden kann und soll.

Hochschullandschaft

Mit den Veränderungen der Soziokulturellen Animation haben sich auch deren Ausbildungsstätten verändert. In diesem Jahr, 2008, feiert die Hochschule Luzern - Soziale Arbeit ihr 90-jähriges Jubiläum. 1918 wurde sie gegründet als "Social-caritative Frauenschule Luzern", 1999 wurde sie zur Fachhochschule und im Herbst 2007 hat sie sich mit den anderen vier Teilschulen (Technik und Architektur, Wirtschaft, Design und Kunst, Musik) zusammengeschlossen zur Hochschule Luzern. (Hochschule Luzern, ohne Datum b) Die Bildungsreform und die Umstellung der Fachhochschulen auf das internationale Bologna-Modell kosteten Kräfte, sodass die berufs- und standespolitischen Diskussionen vorübergehend an Bedeutung verloren haben. Ein Blick nach Zürich zeigt, dass die Höhere Fachschule für Soziokulturelle Animation in Zürich ihre Tätigkeit aufgegeben hat und in die Hochschule für Soziale Arbeit in Zürich überführt worden ist. (Schaller-Stierle in Züfle, 2004, S. 6) Dort kann heute ein Fachhochschulstudium in Allgemeiner Sozialer Arbeit belegt werden, in dem die klassischen Handlungsfelder der Sozialarbeit, der Sozialpädagogik und der Soziokulturellen Animation integriert sind (Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Soziale Arbeit, ohne Datum). In eine andere Richtung geht die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Da wird der Schwerpunkt „Soziokulturelle Animation“ weiter ausgebaut mit einem Masterstudiengang in „International Community Development“, dessen Start im Herbst 2009 geplant ist. (Hochschule Luzern, ohne Datum a)

Forschung und Entwicklung

Die Forschungsabteilung der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit, das Institut WDF, macht nach Angaben von Beat Schmocker vor allem Praxisforschung, weil dafür externe finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Theorieforschungen sind an Hochschulen rar, denn Aufträge der Wissenschaftsforschung werden meist an Universitäten vergeben. Trotzdem wäre es nach Beat Schmocker für die Soziokulturelle Animation wichtig, neue Forschungen zu den Entwicklungen der Soziokulturellen Animation im lateinamerikanischen Raum zu machen, denn in den neuen Ansätzen sieht er grosses Potential. Schwierigkeiten gibt es infolge der knappen finanziellen Ressourcen und der mangelnden Sprachkenntnisse. (Schmocker, Beat, Interview vom 7. Mai 2008)

2.5.5. Akteure in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation

In der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gibt es mehrere Akteure auf organisatorischer Ebene. Die wichtigsten in der Deutschschweiz sind der Berufsverband AvenirSocial, der Fachpool Soziokulturelle Animation, die Vereinigung Alumni Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (HSLU-SA), die Abteilung für Weiterbildung, Dienstleistungen, Forschung der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (Institut WDF), Infoklick.ch und der Dachverband offene Jugendarbeit (DOJ). Im Folgenden werden diese Gremien erläutert und in der weiteren Arbeiten werden sie unter dem Begriff Berufsentwicklungsorganisationen zusammengefasst. Daneben gibt es noch weitere kleine, bereichsspezifische oder lokale Vernetzungsgremien, auf die in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen werden kann.

Berufsverband AvenirSocial

Ein Berufsverband bezweckt die Wahrung der professionellen Interessen der Berufsgruppe. Mit der Entwicklung und Herausgabe des Berufscodex trägt er massgeblich zur Aufrechterhaltung des Berufsethos, der Berufsidentität und der Berufsqualität bei. Der Codex, sowie ein einheitliches, verbindliches und aktuelles Berufsprofil garantieren die Erhaltung von Qualitätsstandards bei der Berufstätigkeit oder tragen wesentlich dazu bei. Gleichfalls sollen sie die Interessen der Berufstätigen schützen. (Hesser, 2000, S. 244)

Der schweizweit tätige Berufsverband AvenirSocial ist eine Dachorganisation für Professionelle in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokultureller Animation, Kindererziehung und Arbeitsagogik auf Ebene Höhere Fachschule, Fachhochschule und Universität in der französischen und der deutschen Schweiz. Er nimmt sich der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder an und befasst sich mit Themen in der Berufs-, Sozial- und Bildungspolitik. Der Verband leistet Beiträge zur Weiterentwicklung und zu Lösungsfindungen in diesen Bereichen. (AvenirSocial, ohne Datum b)

Fachpool Soziokulturelle Animation

Der Fachpool Soziokulturelle Animation ist ein Verein mit dem Ziel, die Soziokulturelle Animation in der Deutschschweiz zu fördern und weiterzuentwickeln. Ebenfalls strebt er eine Vernetzung der Fachleute an. Er lebt von der Eigeninitiative der Professionellen und vom Interesse an Austausch. Meetings finden jeweils zu bestimmten Themen wie beispielsweise zu neuen Arbeitsbereichen der Soziokulturellen Animation statt. Dazu werden Referenten eingeladen und anschliessend wird selbständig diskutiert. (Gruppendiskussion „Fachpool Soziokulturelle Animation“ vom 16. Mai 2008)

Alumni Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Dies ist ein Zusammenschluss von Abgängerinnen und Abgängern der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit und ihrer Vorgängerschulen. Der Verein will Ehemalige vernetzen, Kontakte schaffen und eine Plattform bieten für einen fachlichen Austausch. Er will die Ehemaligen informieren über Entwicklungen an der Hochschule und im Berufsfeld. Der Verein steht in engem Austausch mit der Hochschule Luzern bezüglich der Ausbildungsqualität und gibt Anregungen für die Forschung, die Lehre und die Kultur. Im Vorstand sind Professionelle aus dem Sozialwesen, ehemalige Studierende, sowie Vertreterinnen und Vertreter der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit. (Hochschule Luzern - Soziale Arbeit, ohne Datum c)

Die Hochschule Luzern – Teilschule Soziale Arbeit

Die Rolle der Ausbildung sieht Sommerfeld darin, dass sie den angehenden Professionellen ermöglicht, wissenschaftliche und komplexe Verfahren zu bewältigen, Rechenschaft über ihre Tätigkeit abzulegen, sowie ihr Wissen und ihre Erfahrungen offensiv in dem sozialpolitischen Diskurs einzubringen. (Sommerfeld, 2003, S. 16-17) Das Fachhochschulstudium unterscheidet sich im Allgemeinen vom Universitätsstudium durch eine praxisnähere Ausbildung verbunden mit Berufspraktika. Die Fachhochschulstudiengänge sind auf spezifische Berufsfelder ausgerichtet und weniger in Theorie und Forschung verankert als universitäre Studiengänge. Damit kann schneller und konkreter auf Veränderungen in der Praxis reagiert werden, vorausgesetzt ein intensiver Austausch zwischen Praxis und Theorie ist gewährleistet. (Hesser, 2000, S. 265)

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit bietet als einzige Schule in der Deutschschweiz einen Studiengang in Soziokultureller Animation an. Der Bachelor-Studiengang ist eine theoretisch fundierte und praxisorientierte Ausbildung, welche die Studierenden zur Berufsausübung befähigt. Auf Herbst 2009 ist, wie erwähnt, ein Masterstudiengang in „International Community Development“ geplant. (Hochschule Luzern - Soziale Arbeit, ohne Datum e)

Abteilung für Weiterbildung, Dienstleistungen, Forschung der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (Institut WDF)

Die Bereiche Forschung und Entwicklung können als Motor einer Profession dienen (Hesser, 2000, S. 251). An der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit haben Forschung und Entwicklung einen grossen Stellenwert. Viele Mitarbeitende forschen, dozieren und arbeiten in Dienstleistungsprojekten. Damit wird der Austausch zwischen Lehre, Forschung und Praxis sichergestellt. Geforscht wird vor allem in den Bereichen Arbeitsintegration, Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung, Migration, Recht, Sozialmanagement und Sozialplanung. (Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, ohne Datum d) Der Bereich der Soziokulturellen Animation in der Abteilung für Weiterbildung, Dienstleistungen, Forschung der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (Institut WDF) wird „Kompetenzzentrum für regionale Stadtentwicklung“ genannt. Dort werden vor allem Praxisprojekte betreut. Es wird wenig Methodenentwicklung, sowie kaum Methodenforschung betrieben. In den Praxisprojekten wird jedoch immer wieder die Rolle, die Wichtigkeit und die Stellung der Soziokulturellen Animation nach aussen getragen und betont. Zugleich wird versucht Stellen für die eigenen Fachleute zu schaffen. Auftraggebende sind meist Externe, kaum die Hochschule Luzern. Forschung ist meist stark von den Geldgebern und ihren Interessen beeinflusst. (Willener, Alex, Interview vom 23. Mai 2008)

Fachkonferenz der Fachbereiche Soziale Arbeit der Fachhochschulen der Schweiz (SASSA)

Die Fachkonferenz der Fachbereiche Soziale Arbeit der Fachhochschulen der Schweiz (SASSA) unterstützt und fördert die Entwicklung und Positionierung der Fachbereiche in Sozialer Arbeit. (Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz, ohne Datum)

Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit (SGSA)

Die Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit hat zum Ziel, den Austausch innerhalb der eigenen Disziplin, wie auch mit anderen Disziplinen und der Politik zu fördern. Ebenfalls fördert sie einen sprachenübergreifenden Wissensaustausch, die Anerkennung der Disziplin und eine Weiterentwicklung von Theorie, Empirie und Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit. (Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit, 2008)

Infoklick.ch

Infoklick.ch hat sich von einem lokalen Jugendsekretariat zu einem nationalen Netzwerk für Kinder- und Jugendförderung entwickelt. Es ist Ansprechpartner in den Bereichen Information, Förderung und Politik für Kinder und Jugendliche, sowie ihre Bezugspersonen und Professionelle, die im Kinder- und Jugendbereich tätig sind. (Infoklick.ch, ohne Datum)

Dachverband offene Jugendarbeit Schweiz (DOJ)

Der Dachverband hat zum Ziel die offene Jugendarbeit und die Soziokulturelle Animation im Jugendbereich der Schweiz zu fördern. Er vertritt die Interessen der offenen Jugendarbeit auf verschiedenen Ebenen, unterstützt professionelle Jugendarbeitende und Trägerschaften. Ebenfalls fördert der Dachverband den Wissenstransfer, sowie eine gemeinsame Weiterentwicklung von Methoden innerhalb der Jugendarbeit und sichert die Qualität der geleisteten Arbeit. (Dachverband offene Jugendarbeit Schweiz, ohne Datum)

3. Forschungsmethodik

In diesem Kapitel wird die Vorgehensweise der empirischen Forschung erläutert. Die konkrete Forschungsfrage, die befragten Personen, sowie die gewählte Methode werden erklärt und das Auswertungsverfahren aufgezeigt.

3.1. Forschungsabsicht

Das theoretisch erarbeitete Idealbild eines soziokulturellen Berufsentwicklungsprozesses wird durch eine Befragung auf sein Vorkommen in der Wirklichkeit geprüft. Anhand eines quantitativen Fragebogens wird das Realbild des Berufsentwicklungsprozesses der Soziokulturellen Animation ermittelt. In der Diskussion der Forschungsergebnisse (Kapitel 5) wird das Realbild mit dem Idealbild verglichen.

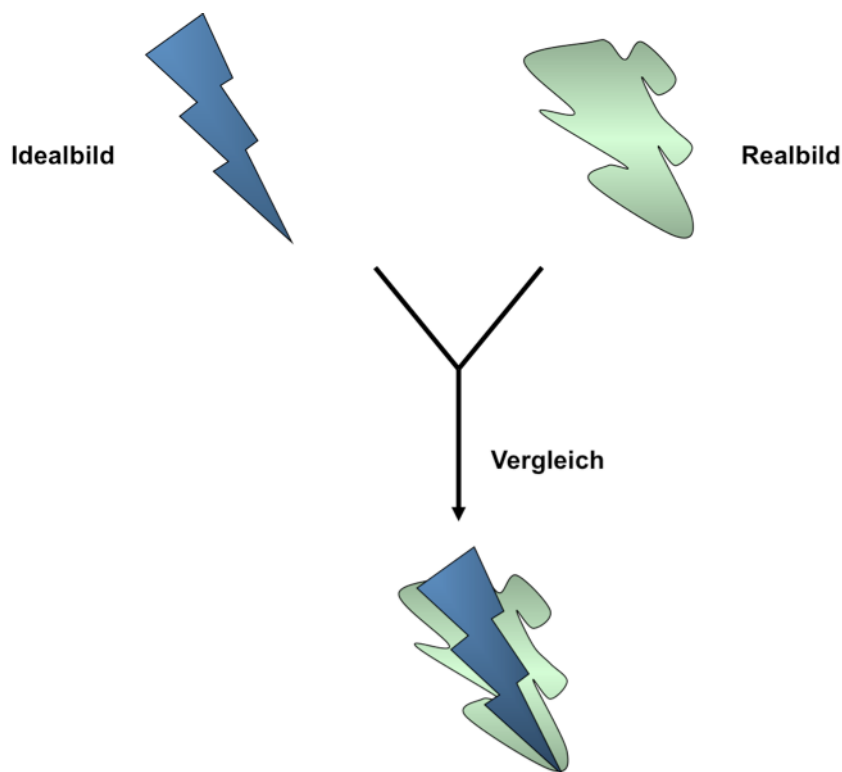


Abbildung 4: Forschungsabsicht

3.2. Forschungsfrage

Um den Berufsentwicklungsprozesses der Soziokulturellen Animation in der Realität zu ermitteln, ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Welche soziokulturellen Prinzipien nehmen die Alumni der Soziokulturellen Animation in der Berufsentwicklung ihres Berufes wahr?

3.3. Forschungsgegenstand

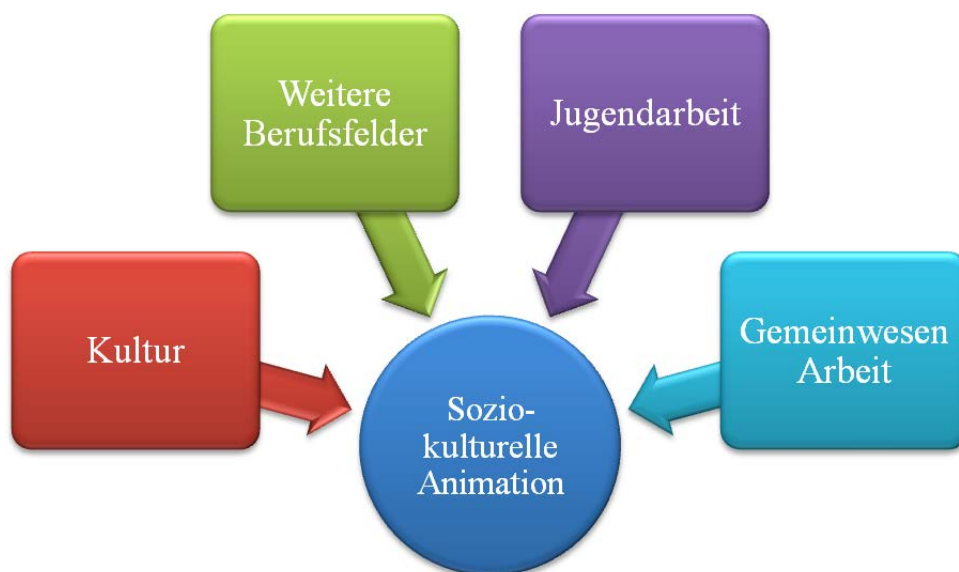


Abbildung 5: Berufsbereiche der Soziokulturellen Animation

Da die Soziokulturelle Animation mehrere verschiedene Arbeitsfelder hat (Gemeinwesenarbeit, Stadtentwicklung, Jugendarbeit, etc) werden zwei Ebenen der Berufsentwicklung unterschieden. Einerseits die Ebene der einzelnen Berufsbereiche, beispielsweise die Berufsentwicklung in der Gemeinwesenarbeit, andererseits die Ebene der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation im Allgemeinen. Die zu erforschenden Fragestellungen beziehen sich jeweils sowohl auf den spezifischen Berufsbereich wie auch auf die Soziokulturelle Animation im Allgemeinen, in der Annahme, dass die Berufsentwicklung im jeweiligen Arbeitsbereich für die Alumni der Soziokulturellen Animation konkreter fassbar ist. Da alle einzelnen Berufsbereiche einen Teil der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation insgesamt ausmachen, wird es in der Diskussion der Ergebnisse möglich sein, Folgerungen für die Soziokulturelle Animation als Ganzes ziehen zu können.

3.4. Befragte Personen

Befragt wurden alle Alumni des Studiengangs Soziokulturelle Animation an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (433) von denen dem Sekretariat eine funktionierende E-Mail Adresse bekannt war (262). Teilgenommen haben 84 Personen.

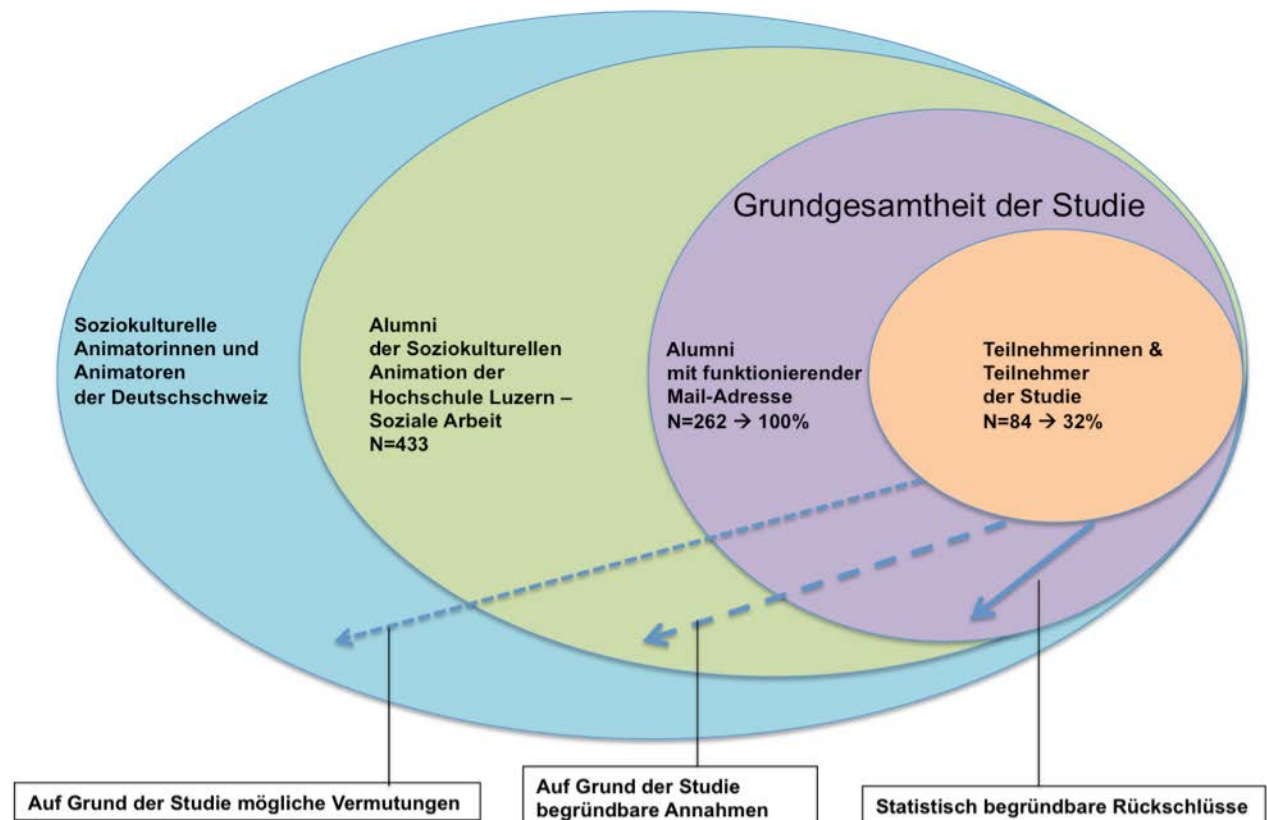


Abbildung 6: Forschungszielgruppe

In der Befragung wurde angestrebt möglichst alle diese Expertinnen und Experten betreffend der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu erreichen. Diesen Expertenstatus haben all diejenigen, die das Studium in Soziokultureller Animation abgeschlossen haben. Somit wurde versucht alle Abgängerinnen und Abgänger der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit der Studienrichtung Soziokulturelle Animation zu befragen. Die Beschränkung auf die Deutschschweiz, konkret auf die Alumni der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, liegt darin begründet, dass die Luzerner Fachhochschule als einzige einen eigenen Studiengang in Soziokultureller Animation anbietet. Damit wird das Ziel verfolgt, statistisch repräsentative Aussagen für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz zu machen. Gemäss Rolf Willa von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit hat diese

Teilschule, respektive ihre Vorgängerschulen, seit der Gründung des Studienganges „Soziokulturelle Animation“ vor 15 Jahren insgesamt 433 Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren ausgebildet, davon sind 217 Frauen und 216 Männer (Willa, Rolf, E-Mail vom 23. Juni 2008). Somit ist die Grundgesamtheit überschaubar und kann als Ganze in die Forschung einbezogen werden. Es erübrigt sich daher eine Stichprobe zu ziehen. Allerdings wird nach dem Prinzip der Varianzmaximierung von Patton angestrebt, Rückmeldungen aus der ganzen Breite der Grundgesamtheit zu erhalten (Patton, Michael in Metzger, Marius, 2008, S. 1). Das heisst, es wird versucht, Antworten von Alumni aus den verschiedenen Berufsbereichen (Kultur, Politik, Gemeinwesenarbeit, Jugendarbeit, etc.) zu erhalten. Insgesamt konnte der Fragebogen an 262 Abgängerinnen und Abgänger der Studienrichtung Soziokulturelle Animation an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit versandt werden, denn von ihnen stand dem Sekretariat der Hochschule Luzern eine funktionierende E-Mail Adresse zur Verfügung. Von den 84 Teilnehmenden füllten 35 Frauen und 49 Männer einen Fragebogen aus. Es wird davon ausgegangen, dass die Selektion aufgrund der funktionierenden E-Mail-Adressen keine relevanten Einflüsse auf die Forschungsergebnisse hat, da sie auf Zufälligkeit basiert.

In der Diskussion der Ergebnisse im Kapitel 5 wird untersucht, inwiefern die Resultate auch übertragen werden können auf Soziokulturelle Animatorinnen in der gesamten Deutschschweiz.

Die Befragung wurde gezielt an die direkt Betroffenen der Thematik der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gerichtet, denn gemäss soziokulturellen Vorstellungen sind die Betroffenen die eigentlichen Expertinnen und Experten der gegebenen Situation (Hongler & Willener, 1998, S.29). In dieser Forschung sind dies die Alumni des Studienganges in Soziokultureller Animation. Sie sind Expertinnen und Experten für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation, denn während der Ausbildung wurde ihre Berufsidentität geprägt und heute sind sie die Professionellen in der Praxis, die den Beruf ausüben, prägen und entwickeln. Sie werden die aktuelle Berufsidentität aus einer Innenperspektive wieder spiegeln können. Falls sie nicht oder nicht mehr als Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren tätig sind, sind sie dennoch sensibilisiert für dieses Fachgebiet und nehmen die Berufsentwicklung trotzdem aus einer Expertinnen- und Expertenperspektive wahr. Dadurch, dass möglichst alle Absolvierenden des Studiums Soziokulturelle Animation befragt werden, können auch die verschiedenen Berufsbereiche der Soziokulturellen Animation (Kultur, Jugendarbeit, Gemeinwesenarbeit und weitere) abgedeckt werden.

3.5. Methodenwahl

Im Folgenden wird die Wahl der Forschungsmethode theoretisch begründet. Der Konstruktivismus geht davon aus, dass jeder Mensch seine Wirklichkeit selbst konstruiert. Menschen erkennen nicht die Wirklichkeit an sich, sondern sie erschaffen diese durch ihre Wahrnehmung und den daraus abgeleiteten Interpretationen. Wissenschaft ist dementsprechend nicht Entdeckung endgültiger Wahrheit, sondern vielmehr ein Bild von der Wirklichkeit. Dieses Bild beruht darauf, was beobachtet wird und welche Gedanken dazu gemacht werden. Das Bild ist demnach veränderbar. Die Erkenntnis kann verfeinert werden, sie bleibt jedoch relativ. Dies ist charakteristisch für den Konstruktivismus, denn er geht davon aus, dass es je nach Wahrnehmung verschiedene „Wirklichkeiten“ gibt und nicht nur eine objektive Wahrheit. Ziel der konstruktivistischen Erkenntnis ist folglich nicht die aussichtslose Suche nach objektiver Wahrheit, sondern nach brauchbarem Wissen. Dabei muss ein aktiver Austausch zwischen den verschiedenen Wirklichkeitskonstruktoren geschehen, um ein möglichst objektives Bild zu konstruieren. (Schmid, Peter A., 2004, S. 2) Für diese Forschung wurde deshalb eine quantitative Befragung gewählt, mit dem Ziel durch viele verschiedene Bilder ein möglichst repräsentatives Bild der aktuellen Situation zu erhalten. Dazu werden die individuellen Bilder der Fachpersonen zum Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation miteinander verglichen und Gemeinsamkeiten herausgefiltert.

3.6. Fragebogen

Ausgehend von dem theoretisch erarbeiteten Idealbild eines Soziokulturellen Berufsentwicklungsprozesses wurden dessen einzelne Charakteristika herauskristallisiert. Entlang dieser Merkmale wurden für den Fragebogen die passenden Fragestellungen formuliert. Zu diesen Faktoren, welche einen Berufsentwicklungsprozess zu einem soziokulturellen Prozess machen (siehe Kapitel 2.3), gehören:

- Partizipation
- Empowerment
- Ressourcenorientierung
- Networking
- Kooperation
- Interdisziplinarität
- Gender Mainstreaming
- Nachhaltigkeit
- Freiwilligkeit
- Bedürfnisorientierung
- Niederschwelligkeit
- Zielgerichtetes Vorgehen
- Transparenz
- Kommunikation
- Ganzheitlichkeit

Diese Prinzipien wurden übertragen auf den Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation und anschliessend Annahmen aufgestellt, ob diese Prinzipien darin vorkommen. Durch die Operationalisierung wurden Indikatoren abgeleitet, die ermöglichen die Hypothesen mittels einer Befragung zu überprüfen. Mit einer quantitativen Forschung werden diese Vermutungen bestätigt oder widerlegt und es kann bei Erreichung von mindestens mehr als 30% der angestrebten Probanden eine statistische Repräsentativität gewährleistet werden. Dies ist ein deduktives Vorgehen, denn aus dem theoretischen Wissen werden Hypothesen für die Praxis abgeleitet. Die empirische Forschung wurde nach den soziokulturellen Prinzipien gegliedert und zu jedem von ihnen eine Frage formuliert. Anhand der Antworten wird erkennbar, ob dieses Prinzip im Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation angewendet wird oder nicht. Die Resultate ergeben eine Momentaufnahme der heutigen Wahrnehmung der Alumni der Soziokulturellen Animation

hinsichtlich ihres Berufsentwicklungsprozesses. In der Fachliteratur wird dies als Querschnittsforschung bezeichnet. Leider kann im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht erforscht werden in welchem Mass ein einzelnes Prinzip angewendet wird. (Schaffer, Hanne, 2002, S. 47, 85)

Die Erhebung geschieht mit einer schriftlichen und anonymisierten Online-Befragung. Zur Erstellung des Fragebogens wird auf das Online-Umfrage-Tool www.voycer.de zurückgegriffen. Die Fragen werden geschlossen gestaltet und die Befragung ist vollstandardisiert, das heisst alle Fragen und die Antwortkategorien sind vorgegeben. Dies bedingt ein erhebliches theoretisches Wissen, um mögliche Antwortkategorien vorwegnehmen zu können (Schaffer, 2002, S. 84). Durch das im Studium angeeignete Hintergrundwissen, im Spezifischen durch die Literaturrecherchen, wie auch durch die zusätzliche eigene Betroffenheit der Thematik, konnte das mögliche Antwortverhalten der Zielgruppe annähernd vorweggenommen werden. Für die Frageformulierungen wurden die Tipps von Hanne Schaffer und die zehn Gebote von Rolf Porst berücksichtigt (Schaffer, 2002, S. 95-102; Porst, Rolf, 2000, S. 1). Trotzdem muss eine gewisse Verzerrung und ein Verlust von Informationen in Kauf genommen werden. Um dennoch ein möglichst genaues Abbild der Wirklichkeit zu erhalten, werden einige offene Zusatzfragen, sogenannte Hybridfragen, eingebaut. Diese ermöglichen den Betroffenen ihre Antworten zu präzisieren. Eine zusätzliche, offene Frage am Schluss gibt Gelegenheit für allgemeine Anmerkungen. Ebenfalls ist es möglich bei gewissen Fragen keine Antwort zu geben, Mehrfachnennungen zu machen oder eine Kategorie „kann ich nicht beurteilen“ zu wählen. Damit wird verhindert, dass die Befragten sich für eine Antwort entscheiden müssen, die der ihrigen nur nahe ist, sich aber nicht mit ihr deckt. (Schaffer, 2002, S. 84-85)

Um die Funktionalität und Verständlichkeit des Fragebogens zu sichern, wurden Pretests mit sechs Testpersonen durchgeführt. In einem auswertenden Gespräch wurden Unklarheiten, Schwierigkeiten und Verfälschungsfallen notiert und der Fragebogen anschliessend nochmals überarbeitet. Der Fragebogen ist im Anhang A aufgeführt. (Schaffer, 2002, S. 105; Mayer, Horst O., 2004², S. 111-121)

Für den Fragebogen wurde zugunsten der Prägnanz und Verständlichkeit eine verkürzte Definition der Berufsentwicklung verwendet. Die Zielgruppe wurde eingeführt mit den Worten: „Unter der Berufsentwicklung verstehen wir eine Weiterentwicklung der Berufsidentität, der Berufspraxis und der Berufstheorie.“ Im Rahmen dieser Forschung wurde auch die Rolle und Bedeutung der wichtigen Akteure in der Berufsentwicklung untersucht. Die

Auswahl dieser Organisationen wurde, aufgrund ihrer Relevanz für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz getroffen. Genauer erläutert sind diese Akteure im Kapitel 2.5.5.

Dieser geschlossene Online-Fragebogen wurde als Forschungsmethode gewählt aufgrund der guten Erreichbarkeit der Zielgruppe per E-Mail, wegen der direkten und präzisen Fragemöglichkeit zur Prüfung der Hypothesen und dank des effizienten Auswertungsverfahrens bei dieser grossen Anzahl von Befragten.

3.7. Auswertungsverfahren

Bei der statistischen Auswertung der Befragten wurde mit der Software „Microsoft Excel“ gearbeitet. Die statistischen Verfahren beschränkten sich auf einfache Summen- und Prozentberechnungen. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, welche soziokulturellen Prinzipien gemäss der Wahrnehmung von Alumni im Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation angewendet werden.

3.8. Qualitative Ergänzungen

Als Ergänzung zu dieser quantitativen Befragung dienten Fachpoolgespräche (einstündige Expertinnen- und Expertengespräche nach Wahl), Diskussionen mit anderen Studierenden, sowie der Austausch mit Professionellen in der Praxis, um „blinde Flecken“ zu eliminieren und somit das Problem der „Selbstselektion“ der beiden Forscherinnen zu minimieren. Diese qualitativen Ergänzungen werden als Expertinnen- und Expertenaussagen in die Diskussion und die Schlussfolgerungen einfließen, sie sind jedoch nicht repräsentativ.

3.9. Theoretischer Forschungsrahmen

Diese Befragung ist eine Professionsforschung. Professionsforschung zielt darauf ab, die Handlungspraxis zu professionalisieren, indem sie diese über Studien evaluiert (Husi, Gregor, S. 4-5). Die Resultate sollen einen Erkenntnisgewinn über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation liefern. Sie zeigen auf, welche soziokulturellen Prinzipien in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus Sicht der Alumni angewendet werden. Die Resultate sollen einen Input oder eine Anregung für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation sein.

4. Auswertung der Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel wird anhand der Forschungsergebnisse aus der Online-Umfrage die Teilfrage 1 beantwortet: Wie wird der Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation von den Alumni der Soziokulturellen Animation an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wahrgenommen? Dazu werden die gestellten Fragen aufgeführt und die Antworten aufgezeigt. Dabei fliessen die Ergebnisse aus den geschlossenen wie auch aus den Hybridfragen ein. Auffälligkeiten werden aufgezeigt und die im Kapitel 2.3 formulierten Hypothesen werden anhand dieser Resultate überprüft.

4.1. Auswertung der Teilnehmenden

Bei einer Rücklaufquote unter 30% ist gemäss Hanne Schaffer die Repräsentativität fragwürdig (Schaffer, 2002, S.105). Die Online-Umfrage wurde von 84 Personen ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 32.06% in Bezug auf die insgesamt versandten Fragebogen. Aufgrund einer vorübergehenden technischen Panne war es einigen Personen nicht möglich, den Fragebogen vollständig auszufüllen. Neun Personen haben uns mit einer Nachricht per Mail auf dieses Problem hingewiesen, vermutlich waren noch mehr davon betroffen. Die Ursache für diesen Fehler konnte nicht eruiert werden. Vermutet wird eine Server-Überlastung oder unzureichend schnelle Internetverbindungen, da die Online-Befragung zwei Wochen später wieder problemlos ausfüllbar war. Da wie erwähnt bei einer Rücklaufquote von mehr als 30% statistische Repräsentativität angenommen werden kann, sind folgende Resultate und Schlussfolgerungen verallgemeinerbar.

Die Alumni, die an der Umfrage teilgenommen haben, geben an in den folgenden Arbeitsbereichen tätig zu sein. Mehrfachnennungen waren möglich.

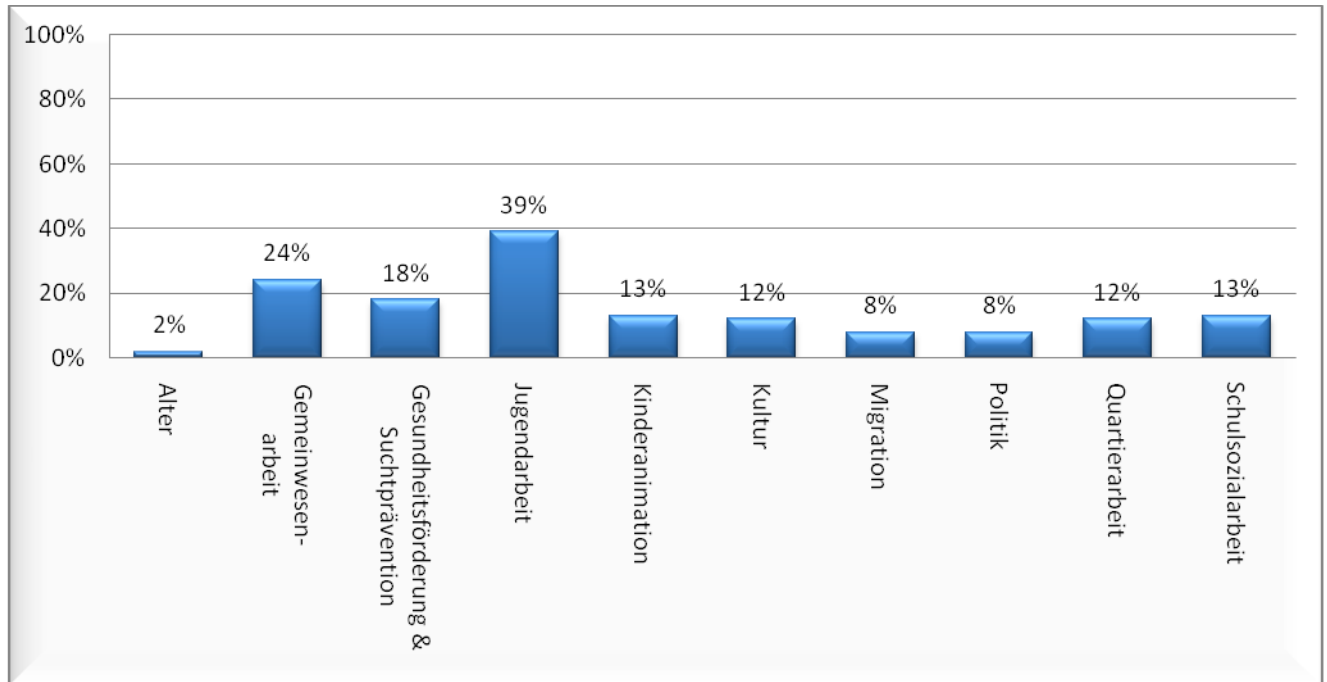


Abbildung 7: Arbeitsbereiche der befragten Alumni

4.2. Auswertung des Fragebogens

Im Folgenden wird der Fragebogen vorgestellt, indem alle für die anschließende Diskussion und Schlussfolgerung wichtigen Ergebnisse mit der zugehörigen Frage, den Diagrammen und den daraus geschlossenen Auswertungen aufgeführt werden. Bei den Antwortmöglichkeiten konnten die angefragten Alumni jeweils „nein“ oder „eher nein“ beziehungsweise „ja“ oder „eher ja“ ankreuzen. In der Auswertung werden diese vier Antwortkategorien zur Verdeutlichung und Verständlichkeit zu den zwei Polen „ja“ und „nein“ zusammengefasst. Bei gewissen Fragestellungen waren mehrere Antworten möglich. Es gab obligatorische Fragen, die zwingend beantwortet werden mussten und fakultative Fragen, deren Beantwortung optional war. Zudem sind gewisse Fragen mit einer Zusatzfrage, den sogenannten Hybridfragen, ergänzt worden. Diese ermöglichen eine qualitative Ergänzung zu den vorgegebenen Antworten. Letzteres ist in der folgenden Aufstellung der Fragen vermerkt. Zudem ist darauf zu verweisen, dass gewisse Hypothesenprüfungsergebnisse nicht eindeutig ausgefallen sind und somit davon nicht eine abschliessende Auswertung gemacht werden konnte. Ist dies der Fall, so wird auf den Diskussionsteil verwiesen, wo diese Hypothesen ausführlich interpretiert werden. Darüber hinaus können die in dem Theorieteil aufgestellten Hypothesen im Bezug auf die Vorkommnisse der soziokulturellen Prinzipien im Berufsentwicklungsprozess in dem Rahmen dieser Bachelorarbeit nur mit jeweils einem Indikator geprüft werden.

4.2.1. Partizipation

Frage: Sind Sie Mitglied in einer der folgenden Organisationen, die sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation engagieren?

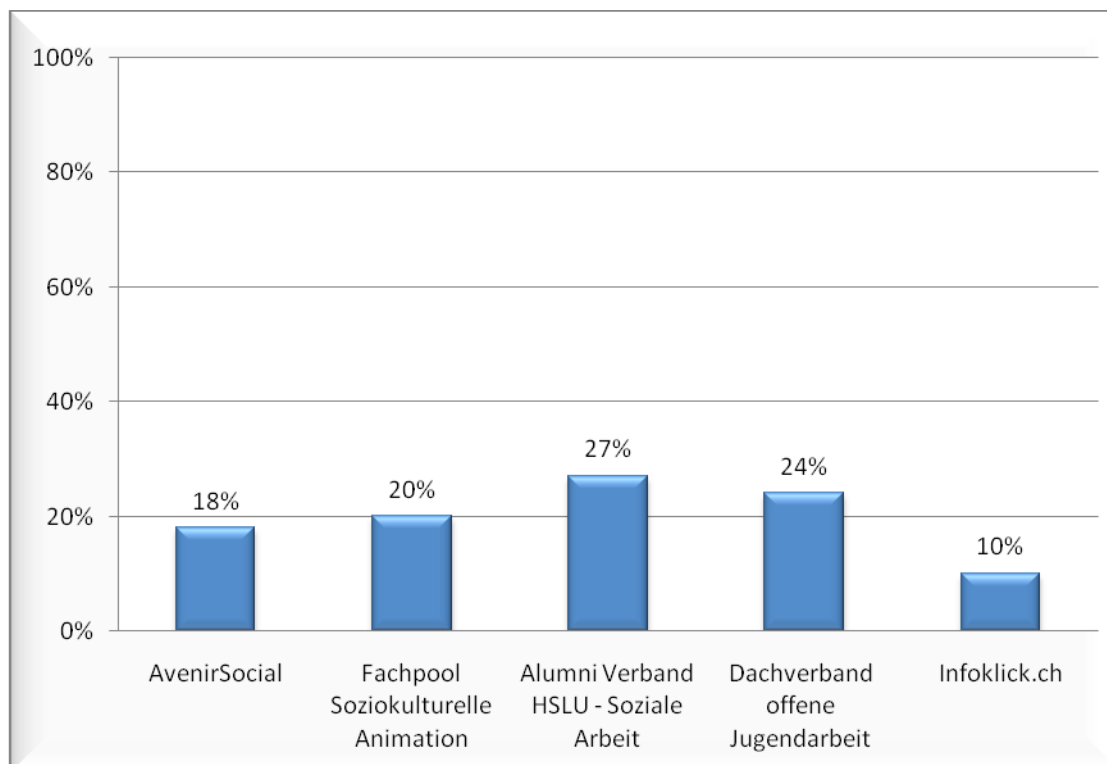


Abbildung 8: Partizipation

Mitglied in anderen Organisationen	42%
In keiner Organisation Mitglied	42%
Mitglied in einer Organisation	33%
Mitglied in zwei Organisationen	14%
Mitglied in drei Organisationen	6%
Mitglied in vier Organisationen	5%

Tabelle 4: Partizipation

Auswertung

Für die Beurteilung der Partizipation in der Berufsentwicklung werden die drei Bereiche Berufspraxis, Berufsidentität und Berufstheorie untersucht. Aus dem Fragebogen geht hervor, dass sich eine Mehrheit der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren (77%) durch die tägliche Arbeit für die Weiterentwicklung der Berufspraxis einsetzen (siehe Auswertung Freiwilligkeit 4.2.9). Die Partizipation im Bereich der Berufsidentität wurde gemessen an der Mitgliedschaft in einer sich für die Berufsentwicklung engagierenden Organisation. 58% sind mindestens in einer Organisation Mitglied, etwas weniger als die Hälfte (42%) sind in keiner Organisation Mitglied. Im Bezug auf die Berufstheorie geben 6% der befragten Personen an, sich durch Forschung für die Berufsentwicklung zu engagieren und 7% verfassen Fachliteratur.

Hypothesenprüfung

Die Annahme, dass nur wenige Alumni sich aktiv an der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation beteiligen, muss verworfen werden, da aus der Befragung herausgeht, dass 77% der Befragten mit ihrer täglichen Arbeit einen Beitrag leisten und 58% Mitglied in mindestens einer Organisation sind, die sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation einsetzt. Die Hypothese, dass in den genannten Organisationen nur intuitiv, nicht geplant partizipativ, gearbeitet wird, kann mit diesen Ergebnissen nicht überprüft werden. Darauf wird im Diskussionsteil unter Kapitel 5.1 eingegangen.

4.2.2. Empowerment

Frage: Bieten folgende Organisationen Unterstützung, wenn Sie sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturelle Animation einsetzen möchten?

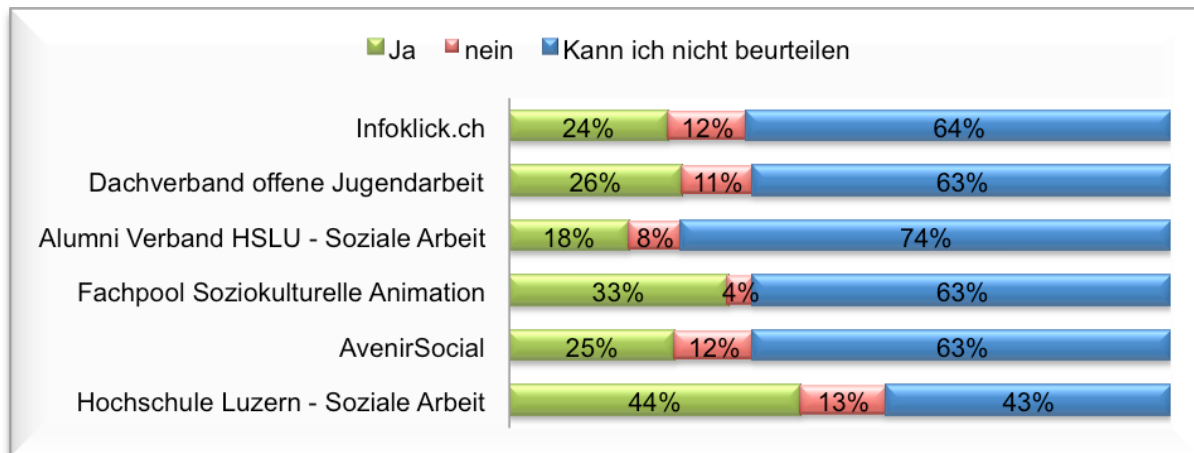


Abbildung 9: Empowerment

Auswertung

Durchschnittlich geben mehr als die Hälfte der Befragten (62%) an, sie können nicht beurteilen ob die Organisationen Unterstützung leisten, wenn man sich für die Berufsentwicklung engagieren möchte. Abgesehen von den Enthaltungen findet jeweils eine Mehrheit unter den Beurteilenden, dass jede der Organisationen Unterstützung bietet, wenn man sich für die Berufsentwicklung einsetzen möchte.

Hypothesenprüfung

Da die Mehrheit (durchschnittlich 62%) der Alumni, angeben nicht beurteilen zu können, ob die genannten Organisationen Unterstützung leisten, wenn man sich für die Berufsentwicklung engagieren möchte, ist eine abschliessende Aussage hier nicht möglich. Im Diskussionsteil (Kapitel 5.1) wird näher darauf eingegangen.

4.2.3. Ressourcenorientierung

Frage: Wurden Sie aufgrund Ihrer Kompetenzen bereits einmal für einen Beitrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturelle Animation angefragt?

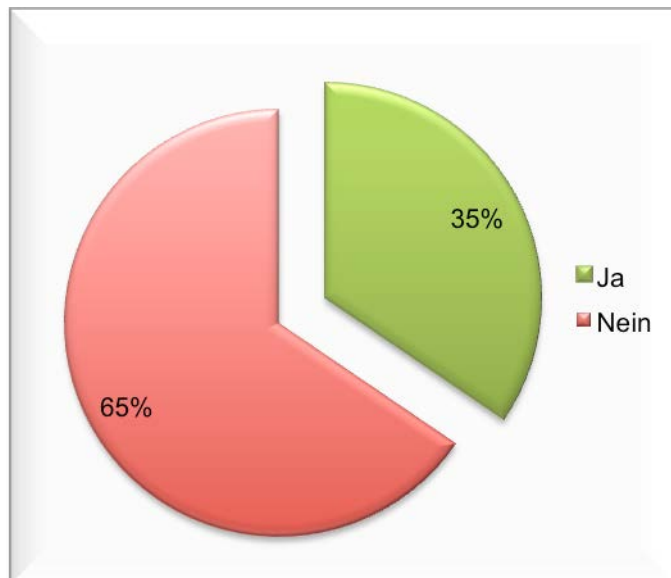


Abbildung 10: Ressourcenorientierung

Auswertung

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (35%) geben an, bereits einmal aufgrund ihrer Kompetenzen für einen Beitrag zur Berufsentwicklung angefragt worden zu sein. Der Inhalt der Anfragen reicht von Referaten, über Fachartikel, bis zur Mitarbeit in Berufsentwicklungsgremien, Konzeptentwicklungen und -überarbeitungen, Weiterbildungsorganisationen und Modultagen an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Hypothesenprüfung

Da 35% bereits einmal aufgrund ihrer Kompetenzen für die Berufsentwicklung angefragt wurden, kann die Hypothese einer ressourcenorientierten Haltung in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bestätigt werden. Inwiefern zeitliche und örtliche Verfügbarkeiten entscheidender sind als spezifische Kompetenzen wird im Diskussionsteil erörtert.

4.2.4. Networking

Frage: Pflegen Sie professionelle Kontakte zu Fachleuten anderer Berufe?

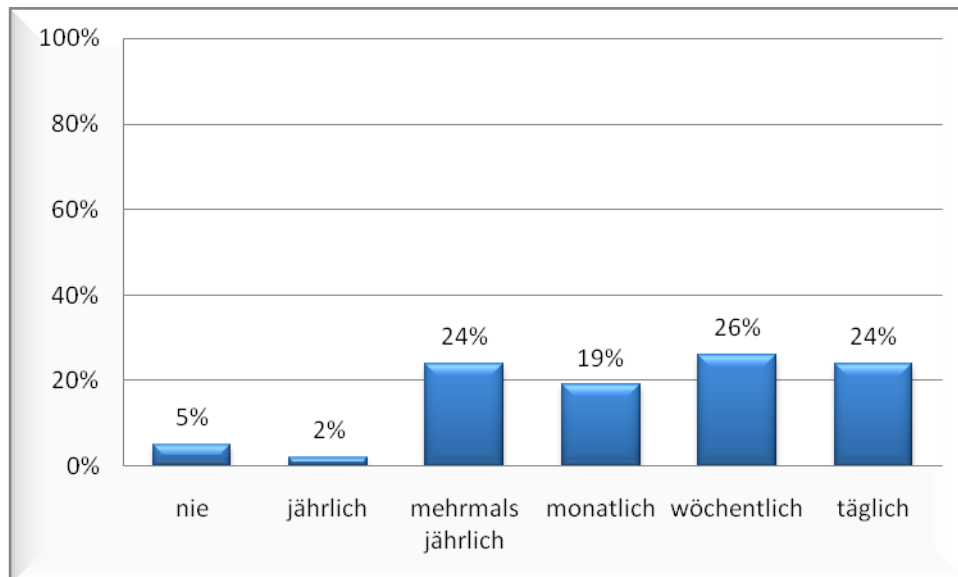


Abbildung 11: Networking

Zusatzfrage: Wenn ja, zu welchen Fachleuten ...

Soziale Arbeit allgemein	10%
Sozialarbeiterinnen & Sozialarbeitern	17%
Sozialpädagoginnen & Sozialpädagogen	8%
Lehrerinnen & Lehrern	14%
andere Soziokulturelle Animatorinnen & Animatoren	14%
Beratungsstellen	2%
Schulsozialarbeitenden	8%
Kirche	7%
Medien	7%
Kunst & Kultur	6%
Politik	10%
Polizei	8%

Tabelle 5: Networking

Auswertung

93% pflegen mehrmals jährlich oder häufiger Kontakte zu Fachleuten anderer Berufe. 50% betreiben sogar täglich oder wöchentlich Networking mit Fachleuten anderer Berufe. Nur 5% pflegen keine Kontakte zu Fachleuten anderer Berufe. Mindestens 10% nennen als wichtige Partnerinnen und Partner Fachpersonen aus anderen sozialen Berufen (Sozialarbeitende, Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer), sowie Politikerinnen und Politiker.

Hypothesenprüfung

Da die Mehrheit (93%) einen regelmässigen Kontakt zu Fachleuten anderer Berufe pflegen, kann die Hypothese verworfen werden, dass nur wenige über Beziehungsnetze zu anderen Disziplinen verfügen. In der Diskussion (Kapitel 5.1) wird auf die Häufigkeit der Kontakte näher eingegangen.

4.2.5. Kooperation

Frage: Arbeiten Sie mit anderen Institutionen der Soziokulturelle Animation zusammen? Beispiel: Als Mitarbeiterin, Mitarbeiter eines Quartiertreffs arbeiten Sie für ein Quartierfest mit anderen soziokulturellen Institutionen der Umgebung zusammen.

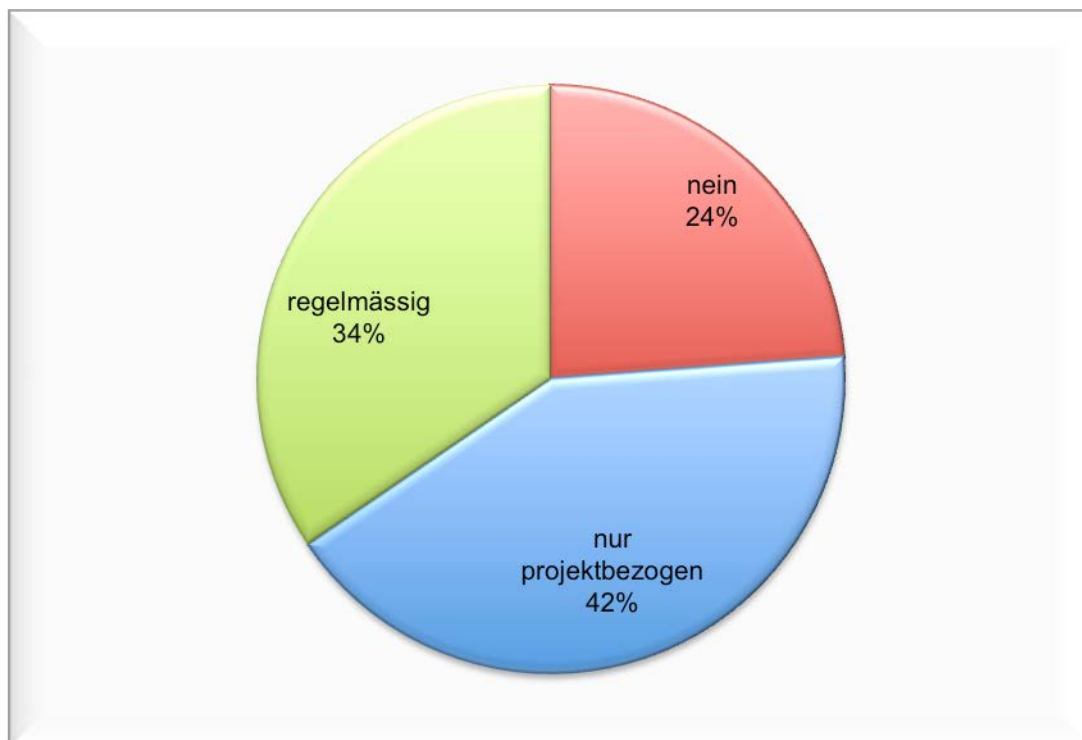


Abbildung 12: Kooperation

Zusatzfrage: Wenn ja, mit welchen Institutionen?

Aus dem Bereich der Jugendarbeit	62%
Aus dem Bereich Bildung	36%
Aus dem Bereich Kultur	35%
Aus dem Bereich Politik	35%
Aus dem Bereich Gemeinwesenarbeit	36%
Aus dem Bereich Freizeit	48%

Tabelle 6: Kooperation

Auswertung

Bezüglich der Häufigkeit einer Zusammenarbeit mit anderen Soziokulturellen Institutionen geben 35% der Befragten an, dies regelmässig zu tun. Fast die Hälfte (41%) pflegen eine solche Zusammenarbeit projektbezogen und 24% geben an, nie mit anderen Soziokulturellen Institutionen zusammen zu arbeiten.

Die Zusammenarbeit findet mit Institutionen aus verschiedenen Bereichen statt. 62% der Betroffenen arbeiten mit soziokulturellen Institutionen aus dem Bereich Jugendarbeit zusammen, 48% mit Institutionen aus dem Bereich Freizeit und jeweils knapp 36% mit Einrichtungen aus den Bereichen Bildung, Kultur, Politik und Gemeinwesenarbeit.

Die Formen der Kooperationen sind ebenfalls verschieden. In Gremien vernetzt ist vor allem die Jugendarbeit. Mindestens 24% sind Mitglied einer Organisation, die sich im Bereich Jugendarbeit engagiert. Organisationen, die sich in anderen Bereichen als der Jugendarbeit für die Berufsentwicklung einsetzen, werden nur dreimal genannt: einmal wird ein regionales Gemeinwesennetzwerk aufgeführt und zweimal der schweizerische SchulsozialarbeiterInnenverband.

Hypothesenprüfung

Die Hypothese, dass kaum eine Kooperation in der Soziokulturellen Animation vorhanden ist, kann verworfen werden, da eine Mehrheit von 76% regelmässig oder projektbezogen mit anderen Institutionen austauscht. Die Hypothese, dass eine Vernetzung und ein Austausch vor allem in der Jugendarbeit gewährleistet sind, wird im Diskussionsteil erörtert.

4.2.6. Interdisziplinarität

Frage: Wird Ihrer Meinung nach auf der Ebene der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation mit Fachleuten anderer Berufe zusammengearbeitet?

Beispiel: Eine Zusammenarbeit mit Marketingfachleuten für die Öffentlichkeitsarbeit der Soziokulturellen Animation.

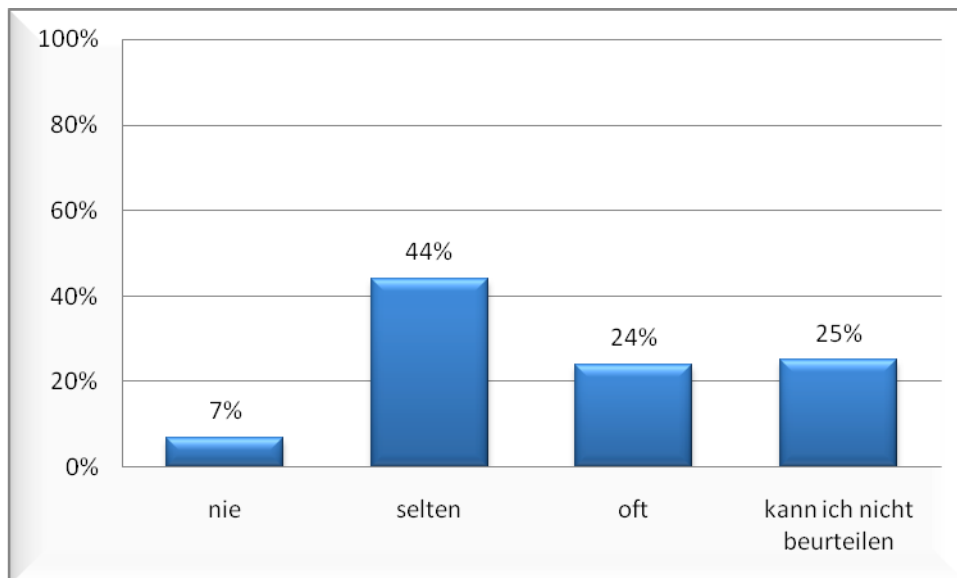


Abbildung 13: Interdisziplinarität

Zusatzfrage: Wenn ja, mit welchen Fachleuten ...

6%	5%	1%	2%	6%	1%	2%
Sozialarbeit	Sozialpädagogik	Medien	Politik	Marketing	Forschung	Soziologie

Tabelle 7: Interdisziplinarität

Auswertung

Ein Viertel der Befragten gibt an nicht beurteilen zu können, ob für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation mit Fachleuten anderer Berufe zusammengearbeitet wird. Weitere 24% glauben, dass oft mit Fachleuten anderer Berufe zusammengearbeitet wird. 6% präzisieren, dass für die Berufsentwicklung mit Specialistinnen und Spezialisten aus der Öffentlichkeitsarbeit zusammengearbeitet wird. Dennoch geben mehr als die Hälfte der Befragten (51%) an, dass selten bis nie mit Fachkräften anderer Berufe zusammengearbeitet wird.

Hypothesenprüfung

Die Hypothese, dass kaum eine Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation vorhanden ist, kann bestätigt werden, da knapp mehr als die Hälfte (51%) angibt, dass selten bis nie interdisziplinär zusammengearbeitet wird.

4.2.7. Gender Mainstreaming

Frage: Haben Sie Ihrer Meinung nach aufgrund Ihres Geschlechts bessere, bzw. schlechtere Zugangsmöglichkeiten an der Berufsentwicklung der Soziokulturelle Animation teilzunehmen?

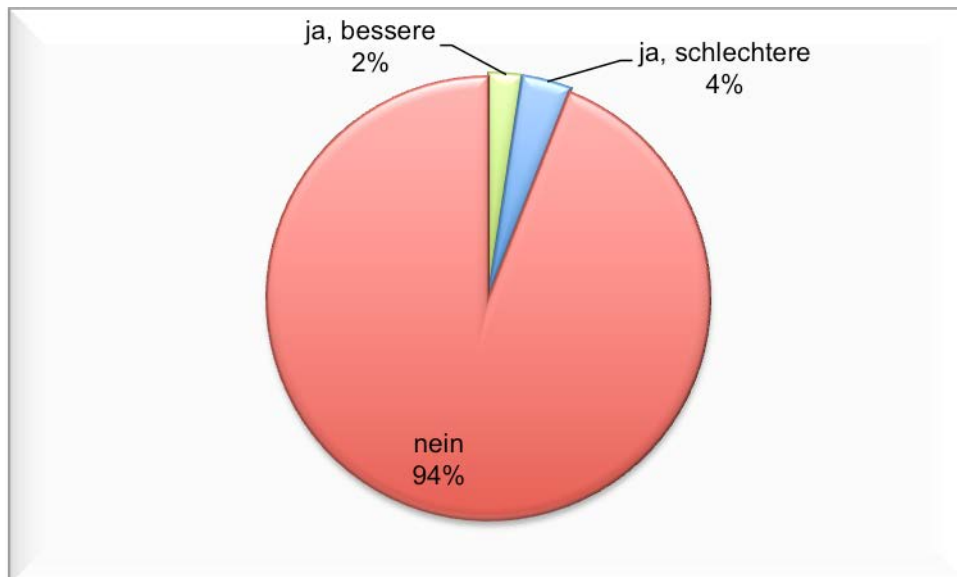


Abbildung 14: Gender Mainstreaming

Auswertung

94% glauben gleich gute Zugangsmöglichkeiten zu haben, um an der Berufsentwicklung teilzunehmen. Eine Frau und ein Mann halten fest, bessere Zugangschancen zu haben. Der Mann begründet es damit, weil es allgemein weniger Männer in der Soziokulturellen Animation gibt. Schlechtere Zugangschancen werden von zwei Männern und einer Frau empfunden. Die Frau präzisiert, dass sie aufgrund ihrer Doppelrolle als Berufsfrau und Mutter limitiertere Zeitressourcen hat, um sich für die Berufsentwicklung zu engagieren.

Hypothesenprüfung

Die Hypothese einer Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern kann bestätigt werden, da fast alle (94%) gleiche Zugangsmöglichkeiten an der Berufsentwicklung wahrnehmen.

4.2.8. Nachhaltigkeit

Frage: Welche der folgenden Bestrebungen für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gibt es ihrer Meinung nach?

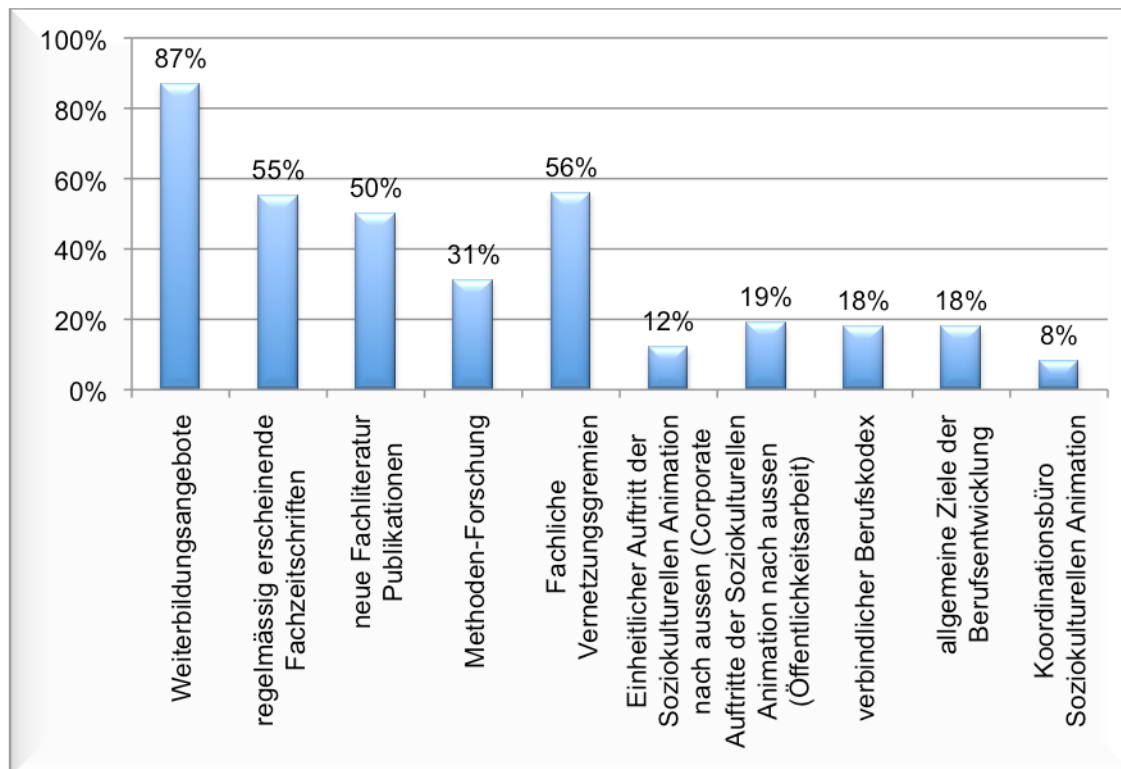


Abbildung 15: Nachhaltigkeit

Auswertung

Gemäss mindestens der Hälfte aller Befragten gibt es folgende Bestrebungen in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation: Publikationen, fachliche Vernetzungsgremien und Weiterbildungsangebote. Hingegen nehmen je weniger als 20% die Öffentlichkeitsarbeit der Soziokulturellen Animation sowie einen einheitlichen Auftritt (die sogenannte „Corporate Identity“) wahr. Ebenfalls kennen nur weniger als 20% einen verbindlichen Berufscodex und nur 18% sind der Meinung, es gäbe allgemeine Ziele für die Berufsentwicklung. 8% meinen es existiere ein Koordinationsbüro der Soziokulturellen Animation.

Hypothesenprüfung

Die Hypothese, dass in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation vorwiegend reagiert und nicht agiert wird, kann durch die vielfach genannten aktiven Bestrebungen verworfen werden. Bestätigt wird hingegen, dass sie schlecht vernetzt ist mit anderen Disziplinen. Eine solche Vernetzung wird von weniger als 25% wahrgenommen. Die Vernetzung zwischen den verschiedenen Berufsentwicklungsorganisationen wird in der Diskussion näher beleuchtet.

4.2.9. Freiwilligkeit

Frage: Inwiefern engagieren Sie sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation?

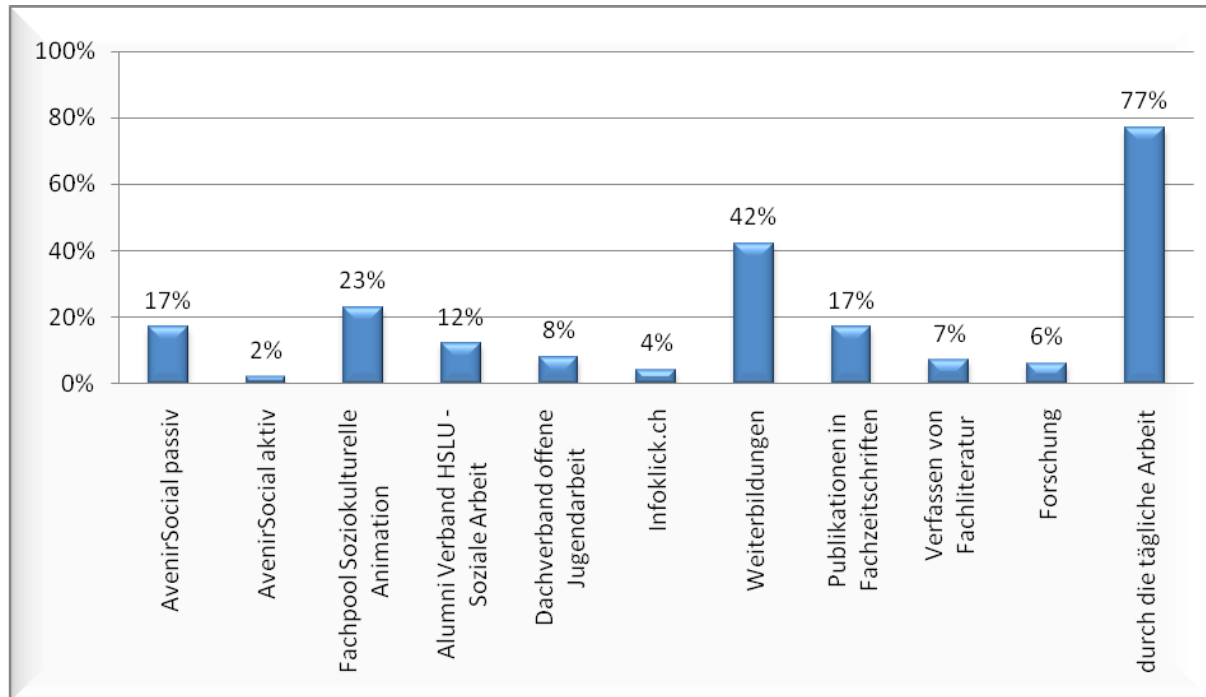


Abbildung 16: Freiwilligkeit

Auswertung

Auffällige 77% der Befragten geben an durch ihre tägliche Arbeit zur Berufsentwicklung beizutragen. Weiter engagieren sich 42% für die Berufsentwicklung durch Weiterbildungen, 23% engagieren sich im Gremium Fachpool Soziokulturelle Animation und 17% schreiben Publikationen in Fachzeitschriften. 7% der Befragten sind Verfasserinnen und Verfasser von Fachliteraturbeiträgen und 6% sind in der Forschung tätig. 2% geben in der Hybridfrage an, mit Pionierleistungen zur Berufsentwicklung beizutragen. Das heisst, sie arbeiten in neuen, beziehungsweise atypischen Bereichen für die Soziokulturelle Animation. Nur 15% Personen geben an, sich nicht für die Berufsentwicklung zu engagieren.

Hypothesenprüfung

Die Hypothese, dass die Alumni durch ihre tägliche Arbeit einen Beitrag zur Berufsentwicklung leisten, kann mit den 77% bestätigenden Antworten verifiziert werden. Hingegen muss die Annahme verworfen werden, dass sich nur wenige aktiv an der Berufsentwicklung beteiligen, da sich nur 15% gar nicht für die Berufsentwicklung engagieren.

4.2.10. Bedürfnisorientierung

Frage: Werden Ihre Anliegen bezüglich Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation von den folgenden Organisationen wahrgenommen?

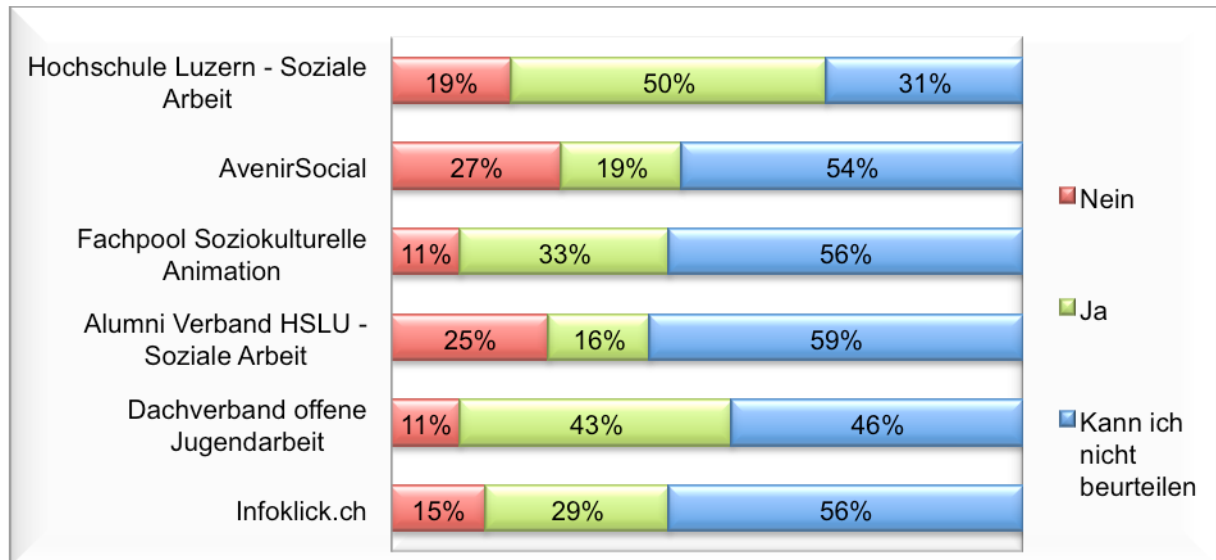


Abbildung 17: Bedürfnisorientierung

Auswertung

Durchschnittlich geben 51% der Befragten an, dass sie nicht beurteilen können, ob die Berufsentwicklungsorganisationen die Anliegen der Professionellen wahrnehmen. Wenn man von den Enthaltungen absieht, werden im Erachten der Alumni die Bedürfnisse bezüglich der Berufsentwicklung vor allem von der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (50%) und vom Dachverband offener Jugendarbeit Schweiz (43%) wahrgenommen. 33% geben an, dass ihre Anliegen zur Berufsentwicklung vom Fachpool Soziokulturelle Animation, 19% von AvenirSocial und 15% vom Alumni Verband wahrgenommen werden. Bei der Möglichkeit, weitere Organisationen aufzuführen, gab es keine Mehrfachnennungen. Am wenigsten Enthaltungen gibt es bei der Beurteilung von der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit. Obwohl der Alumni Verband im Vergleich zu den anderen Organisationen am meisten Mitglieder unter den Befragten hat, ist die Enthaltung in dieser Frage bei der Beurteilung des Alumni Verbandes am grössten.

Hypothesenprüfung

Mit diesen Ergebnissen kann nicht unterschieden werden, inwiefern geäusserte und inwiefern implizite Bedürfnisse wahrgenommen werden. Ebenfalls ist die Bedürfniswahrnehmung der einzelnen Gremien nicht beurteilbar, da durchschnittlich 51% der Befragten dies nicht einschätzen können. Somit kann keine abschliessende Hypothesenbestätigung gemacht werden, Ausführungen dazu finden sich im Diskussionsteil.

4.2.11. Niederschwelligkeit

Frage: Angenommen, Sie möchten sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation engagieren. Wird Ihnen ermöglicht einen Beitrag zu leisten, der ...

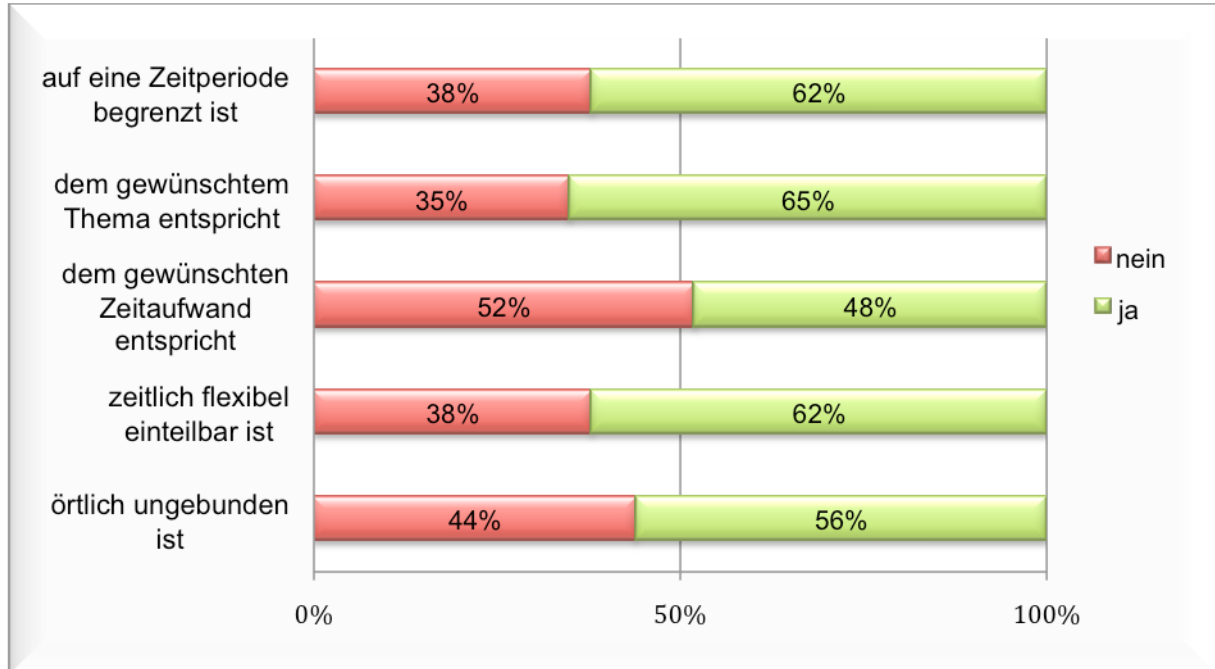


Abbildung 18: Niederschwelligkeit

Auswertung

Eine Mehrheit der Befragten gibt an, dass es möglich ist einen Beitrag zu leisten, der örtlich ungebunden und zeitlich flexibel ist. Ebenfalls bestätigen sie, dass Engagements in ihrem gewünschten Thema, sowie über eine begrenzte Zeitperiode ermöglicht werden. Allerdings ist es gemäss 52% der Befragten nicht möglich, den Zeitaufwand für einen Beitrag frei zu wählen.

Hypothesenprüfung

Die Hypothese, dass es verschiedene Beitragsmöglichkeiten zur Berufsentwicklung gibt, kann bestätigt werden, da jeweils mehr als die Hälfte der Befragten sich positiv zu den verschiedenen Engagementformen äussern. Nur ein Berufsentwicklungsbeitrag mit einem selbst bestimmten Zeitaufwand ist gemäss einer Mehrheit der Befragten nicht möglich.

4.2.12. Zielgerichtetes Vorgehen

Frage: Sind Ihnen die Ziele der folgenden Organisationen in Bezug auf die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bekannt?

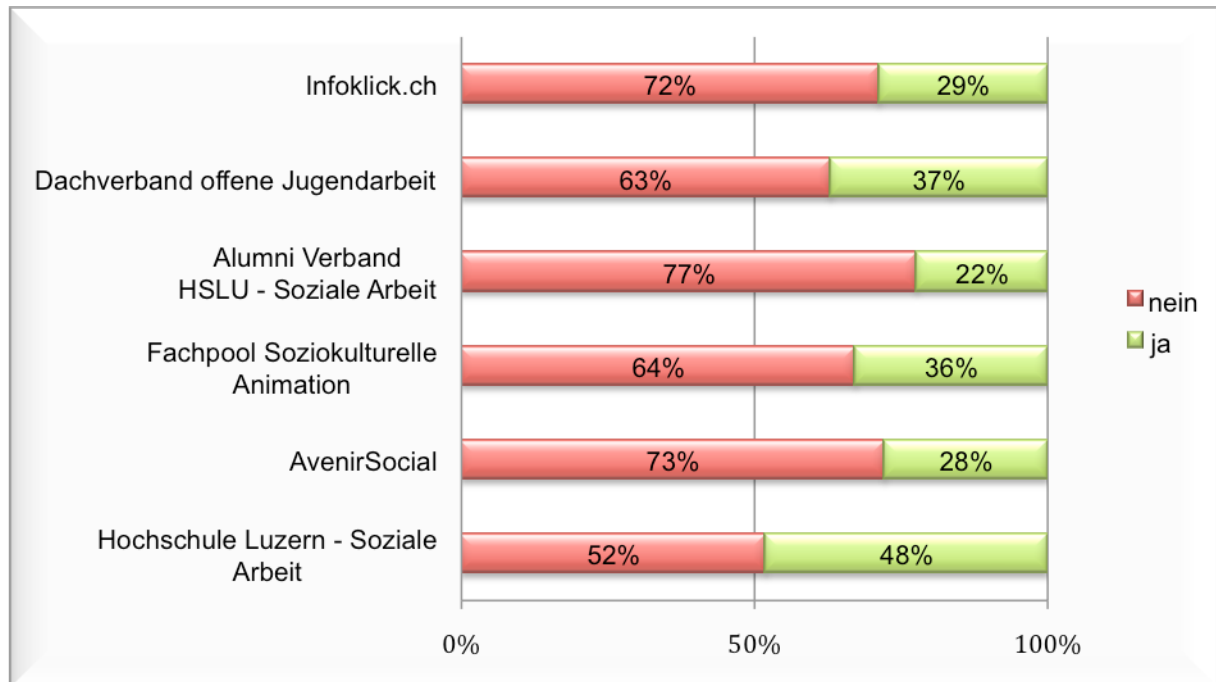


Abbildung 19: Zielgerichtetes Vorgehen

Auswertung

Die Ziele der wichtigen Berufsentwicklungsorganisationen sind jeweils nur einer Minderheit bekannt. Am besten bekannt sind die Ziele bezüglich Berufsentwicklung von der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit. 48% der Befragten geben an, deren Ziele bezüglich Berufsentwicklung zu kennen. Am wenigsten bekannt unter den Befragten (22%) sind die Ziele des Alumni Verbandes (obwohl dieser im Vergleich zu den anderen Organisationen am meisten Mitglieder hat), gefolgt vom Berufsverband, dessen Ziele in der Berufsentwicklung nur 28% der Befragten kennen. Allerdings geben mehr Befragte an (27%), die Ziele des Berufsverbandes zu kennen, als dass Mitglieder sind im Berufsverband (18%).

Hypothesenprüfung

Mit diesen Ergebnissen kann nicht belegt werden, ob es kollektive Berufsentwicklungsziele für die Soziokulturelle Animation gibt. Hingegen kann belegt werden, dass in den einzelnen Gremien teilweise Berufsentwicklungsziele formuliert sind, denn mindestens 22% der Befragten kennen jeweils deren Ziele.

4.2.13. Transparenz

Fragen: Wo erhalten Sie Informationen bezüglich der Ziele und Absichten der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation?

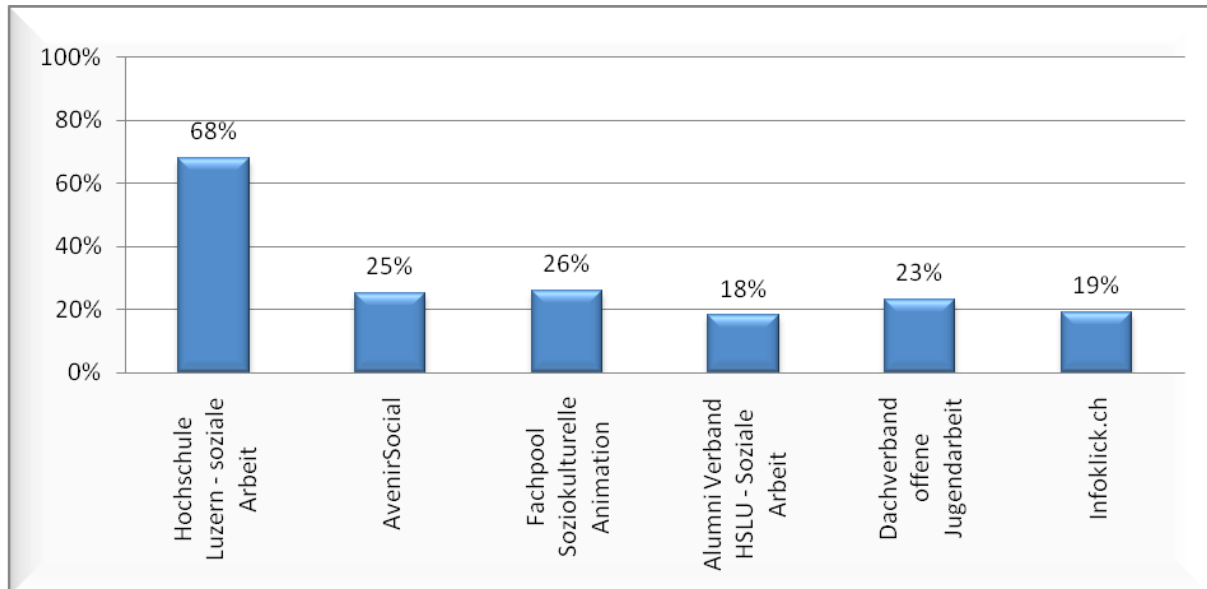


Abbildung 20: Transparenz

Auswertung

Eine Mehrheit der Befragten (68%) gibt an, bei der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit Informationen bezüglich der Ziele und Absichten der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu erhalten. Weniger als ein Drittel bekommt jeweils bei einer anderen Organisation Informationen zu den Zielen und Absichten der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. Zusätzlich werden vereinzelt über informelle Kontakte und über den Berufskollegenkreis Informationen eingeholt.

Hypothesenprüfung

Da bei jeder Organisation gewisse Befragte angeben, sie würden bei diesem Gremium Informationen zu den Zielen und Absichten der Berufsentwicklung bekommen, kann die Hypothese bestätigt werden, dass Ziele formuliert und den Professionellen zugänglich sind. Ob die Ziele nur wenigen Fachpersonen bekannt sind, wird im Diskussionsteil (Kapitel 5.1) besprochen.

4.2.14. Kommunikation

Frage: Tauschen Sie sich mit Ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus?

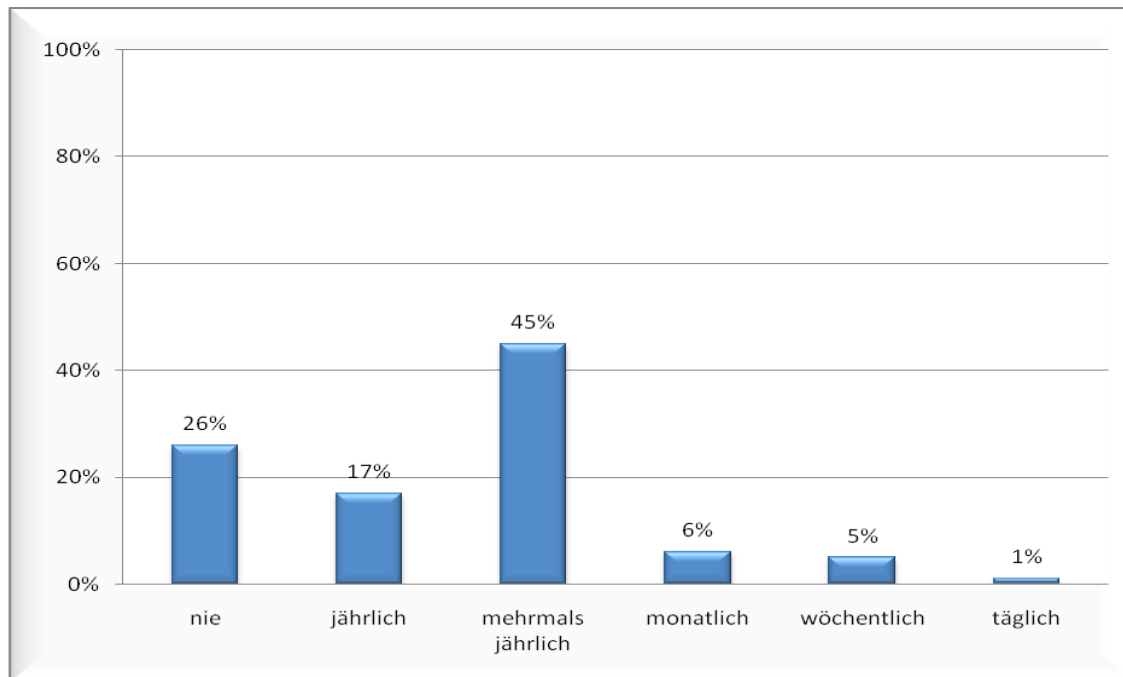


Abbildung 21: Kommunikation

Auswertung

Mehr als die Hälfte der Befragten (74%) tauschen jährlich oder häufiger mit Arbeitskolleginnen und -kollegen über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus. 26% hingegen tauschen nie über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus. Bezüglich des Rahmens der Kommunikation präzisieren 29%, dass sie den Austausch im informellen Rahmen pflegen, so zum Beispiel mit ehemaligen Mitstudierenden oder mit Arbeitskolleginnen und -kollegen. Im formellen Rahmen tauschen 26% der Personen aus. Dies kann an Teamsitzungen, an Vernetzungssitzungen, an Fachtagungen, in Fachgremien, an Weiterbildungen, in Retraiten, in Praxis-Ausbildungen oder in Interventionen sein.

Hypothesenprüfung

Der Austausch im informellen und im formellen Rahmen hält sich in etwa die Waage. Damit wird widerlegt, dass vor allem informell und wenig formell über die Berufsentwicklung ausgetauscht wird. Inwiefern die Berufsentwicklung nach aussen kommuniziert wird, wird im Diskussionsteil analysiert.

4.2.15. Ganzheitlichkeit

Frage: Gibt es Ihrer Meinung nach in der Soziokulturellen Animation eine aktive Weiterentwicklung der ...

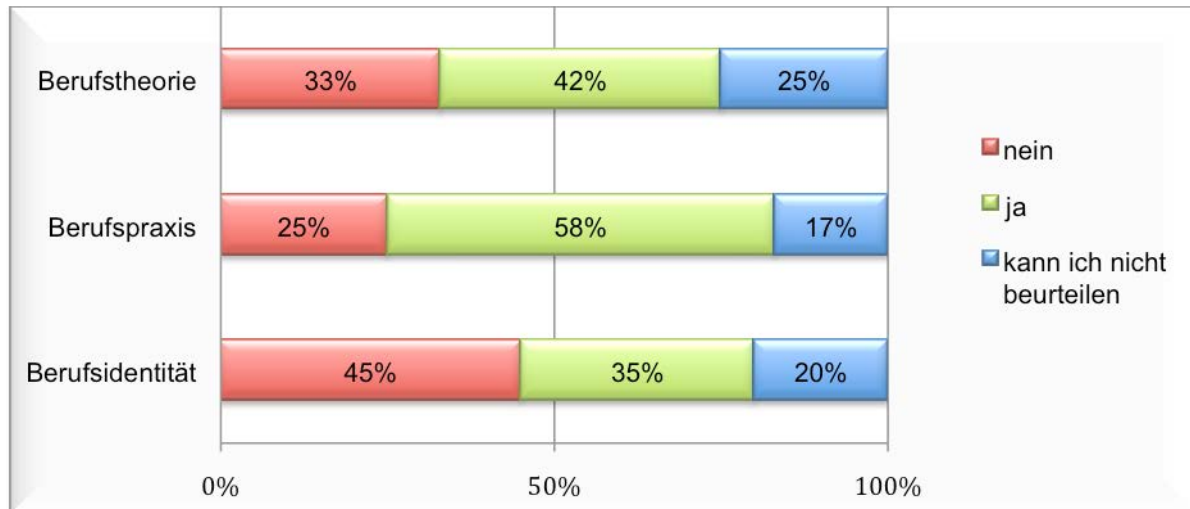


Abbildung 22: Ganzheitlichkeit

Auswertung

Eine eindeutige aktive Weiterentwicklung gibt es gemäss den Befragten vor allem in der Dimension Berufspraxis. Nur darin nehmen mehr als die Hälfte der Alumni (58%) eine aktive Weiterentwicklung wahr. 77% der Befragten geben sogar an, sich selbst durch ihre tägliche Arbeit für die Weiterentwicklung der Berufspraxis zu engagieren. Offensichtlich beurteilen 19% dieses Engagement nicht als aktive Weiterentwicklung der Berufspraxis. Unter den 80%, welche die Entwicklung der Berufsidentität einschätzen, überwiegt mit 45% zu 35% die Meinung, dass es keine aktive Weiterentwicklung gibt. Umgekehrt ist es bei der Berufstheorie: 42% stellen eine aktive Weiterentwicklung fest, 34% sind gegenteiliger Meinung. Eine aktive Weiterentwicklung wird also von 58% in der Berufspraxis, von 42% in der Berufstheorie und von 35% der Befragten in der Berufsidentität wahrgenommen. Insgesamt haben nur 15% bei allen drei Dimensionen eine aktive Weiterentwicklung bestätigt und stellen somit eine ganzheitliche Entwicklung fest.

Hypothesenprüfung

Da nur 15% bei allen drei Dimensionen eine aktive Weiterentwicklung wahrnehmen, kann die Hypothese bestätigt werden, dass es kein ganzheitliches Vorgehen gibt. Hingegen scheint widerlegt, dass es eine dringende Berufstheorieentwicklung braucht, denn 42% nehmen darin eine Weiterentwicklung wahr.

4.3. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Prinzip	Wichtigste Ergebnisse
Partizipation	77% der Befragten Personen setzen sich durch ihre tägliche Arbeit für die Weiterentwicklung der Berufspraxis ein. Hingegen sind 42% in keiner Berufsentwicklungsorganisation Mitglied.
Empowerment	Eine Mehrheit (62%) der Befragten kann die unterstützende Funktion der Berufsentwicklungsorganisationen nicht beurteilen. Unter den Beurteilenden gibt es jeweils eine Mehrheit, die eine Unterstützung der Organisationen wahrnimmt, wenn sie sich für die Berufsentwicklung einsetzen möchten.
Ressourcenorientierung	35% der Befragten wurden bereits einmal aufgrund ihrer Kompetenzen für einen Beitrag zur Berufsentwicklung angefragt.
Networking	93% pflegen mehrmals jährlich oder häufiger Kontakte zu Fachleuten anderer Berufe, 50% sogar wöchentlich.
Kooperation	76% der Befragten arbeiten regelmässig oder projektbezogen mit anderen Soziokulturellen Institutionen zusammen. Die Zusammenarbeit gestaltet sich bei 62% der Betroffenen mit soziokulturellen Institutionen aus dem Bereich Jugendarbeit, bei 48% mit Institutionen aus dem Bereich Freizeit.
Interdisziplinarität	Mehr als die Hälfte der Befragten (51%) gibt an, dass für die Berufsentwicklung selten bis nie mit Fachkräften anderer Berufe zusammengearbeitet wird. 24% meinen, dass oft mit Fachleuten anderer Berufe zusammengearbeitet wird.
Gender Mainstreaming	94% glauben gleich gute Zugangsmöglichkeiten wie das andere Geschlecht zu haben, um an der Berufsentwicklung teilzunehmen.
Nachhaltigkeit	Nur 18% der Befragten sind der Meinung, es gäbe allgemeine Ziele für die Berufsentwicklung. Hingegen kennen mehr als der Hälfte aller Befragten Bestrebungen zur Nachhaltigkeit wie Publikationen, fachliche Vernetzungsgremien und Weiterbildungsangebote. Weniger als 20% nehmen die Öffentlichkeitsarbeit der Soziokulturellen Animation oder einen einheitlichen Auftritt (die sogenannte „Corporate Identity“) wahr.

Freiwilligkeit	77% engagieren sich für die Berufsentwicklung durch die tägliche Arbeit, 42% durch Weiterbildungen, 23% sind Mitglied im Gremium Fachpool Soziokulturelle Animation und 17% schreiben Publikationen in Fachzeitschriften.
Bedürfnis-orientierung	Die Bedürfnisse bezüglich der Berufsentwicklung werden vor allem von der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (bei 50% der Befragten) und vom Dachverband offene Jugendarbeit Schweiz (bei 43% der Befragten) wahrgenommen.
Nieder-schwelligkeit	Eine Mehrheit der Befragten (meist knapp über 50%) gibt an, dass es möglich ist einen Beitrag zu leisten, der örtlich ungebunden und zeitlich flexibel ist, sowie inhaltlich dem gewünschten Thema entspricht und zeitlich limitiert ist. Nur eine frei wählbare zeitliche Intensität (zum Beispiel 2 Stunden pro Monat) gibt es gemäss 52% nicht.
Zielgerichtetes Vorgehen	Die Ziele der Berufsentwicklungsorganisationen sind jeweils nur einer Minderheit bekannt. 48% der Befragten geben an, die Ziele der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit bezüglich Berufsentwicklung zu kennen. 28% kennen die Ziele des Berufsverbandes AvenirSocial diesbezüglich.
Transparenz	Eine Mehrheit der Befragten (68%) gibt an, bei der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit Informationen bezüglich der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu erhalten. Weniger als ein Drittel bekommt diese Informationen bei einer anderen Organisation.
Kommunikation	74% der Befragten tauschen jährlich oder häufiger mit Arbeitskolleginnen und -kollegen über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus. 26% hingegen tauschen nie über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus.
Ganzheitlichkeit	Eine aktive Weiterentwicklung gibt es gemäss 58% der Befragten vor allem in der Dimension Berufspraxis. Abgesehen von den Enthaltungen, nimmt eine Mehrheit von 42% eine Weiterentwicklung der Berufsidentität wahr, nur in der Berufsidentität überwiegt mit 45% die Meinung, dass es keine aktive Weiterentwicklung gibt. Insgesamt bestätigen lediglich 15% eine Weiterentwicklung aller drei Dimensionen.

Tabelle 8: Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

5. Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel wird die Teilfrage 2 beantwortet, die untersucht, welche soziokulturellen Elemente im Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation angewendet werden. Ebenfalls wird das theoretisch aufgestellte Idealbild eines soziokulturellen Berufsentwicklungsprozesses (Kapitel 2.4) mit dem durch unsere Forschungsergebnisse erhaltenen Realbild der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation verglichen. Dies bildet die Grundlage für das folgende Kapitel 6, indem beurteilt wird, inwiefern dieser Prozess soziokulturell gestaltet ist. Dieses Kapitel abschliessen wird eine Verallgemeinerung der Forschungsergebnisse, indem Rückschlüsse für die ganze Deutschschweiz gezogen werden.

5.1 Diskussion der untersuchten soziokulturellen Prinzipien

Partizipation

Die Partizipation wird in der Weiterentwicklung aller drei Bereiche der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation diskutiert: in der Berufspraxis, in der Berufsidentität und in der Berufstheorie. 77% der Befragten geben an, sich durch die tägliche Arbeit für die Weiterentwicklung der Berufspraxis einzusetzen. Somit ist eine Entwicklung der Berufspraxis, wie auch eine Partizipation ab Stufe zwei (Mitwirkung) garantiert. Im Bereich der Berufsidentität partizipieren 58% auf der Stufe eins (Beobachtung und Information) oder höher, denn sie sind mindestens in einer Organisation Mitglied. In Bezug auf die Berufstheorie ist nach Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) Partizipation vor allem in den Praxisforschungsprojekten von der Abteilung für Weiterbildung, Dienstleistungen, Forschung der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (Institut WDF) gewährleistet. Darin werden die professionellen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren vor Ort einbezogen. In Forschungen mitgewirkt haben 6% der befragten Personen, damit partizipieren sie mindestens auf Stufe zwei. Wird die Partizipation im Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation insgesamt beurteilt, so gibt zwar nur etwas mehr als die Hälfte (58%) an, Mitglied einer Organisation zu sein. Hingegen sind einzelne Beiträge wie Publikationen in Fachzeitschriften oder die Teilnahme an Weiterbildungen häufig. Lediglich 13% der Befragten geben an, keinen Beitrag zur Berufsentwicklung zu leisten. Dies bestätigt die Hypothese, dass sehr viele Einzelbeiträge bestehen, aber kaum ein kollektives Vorgehen feststellbar ist. Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) und Fränzi Zeller, Geschäftsstellenleiterin der Sektion Zentralschweiz vom Berufsverband AvenirSocial (Interview vom 5. Juni 2008), bestätigen,

dass sowohl in den Forschungsprojekten wie auch im Berufsverband vor allem intuitiv partizipativ gearbeitet wird. Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) hält fest, dass es nicht systematisch, sondern eher organisch und unbewusst passiert.

Freiwilligkeit

Partizipation bedingt eine Freiwilligkeit der Betroffenen, denn ihr Engagement ist ein entscheidendes Kriterium für einen erfolgreichen Prozess (Hongler & Willener, 1998, S. 22-32). In der Befragung geben 85% an, einen Beitrag an die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu leisten. 77% sehen ihr Engagement in ihrer täglichen Arbeit. Dieser Beitrag wird allerdings als Grundbedingung vorausgesetzt und kann nicht ausschliesslich als freiwilliges Engagement betrachtet werden. Hingegen werden durch weitere Beiträge wie beispielsweise Fachpublikationen, Mitarbeit in Organisationen oder Forschung eine gewisse Selbstaktivität und Selbstorganisation gesichert. Die Professionellen sind darin als aktive und gestaltende Mitglieder tätig. (Moser et al., 1999, S. 14-25) Damit bestätigt unsere Untersuchung, dass es ein nennenswertes freiwilliges Engagement der Professionellen gibt. Dem entspricht, dass in den letzten Jahren die Mitgliederzahl des Berufsverbandes AvenirSocial gewachsen ist (Zeller, Fränzi, Interview vom 5. Juni 2008). Dennoch bleibt es eine Minderheit unter den Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, die aktiv an der Berufsentwicklung teilhaben. Fränzi Zeller (Interview vom 5. Juni 2008) vom Berufsverband AvenirSocial hält denn auch fest, dass der Berufsverband nur so stark ist wie seine Mitglieder.

Bedürfnisorientierung

Während von den Betroffenen ein freiwilliges Engagement vorausgesetzt wird, müssen die Berufsentwicklungsorganisationen bedürfnisorientiert arbeiten, damit ein nachhaltiger Prozess gewährleistet werden kann. Der erste Schritt zu einem bedürfnisorientierten Vorgehen ist die Artikulation der Anliegen von den Betroffenen. In einem zweiten Schritt müssen diese wahrgenommen werden und in einem allfälligen dritten werden sie umgesetzt. Folglich braucht es ein Gefäss, in welchem Bedürfnisse aufgenommen, transparent gemacht und ausgehandelt werden können. (Hongler & Willener, 1998, S. 22-50) Die Hälfte der Befragten gibt an, nicht beurteilen zu können ob die Berufsentwicklungsorganisationen ihre Anliegen in Bezug auf die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation wahrnehmen oder nicht. Da zugleich 74% der Befragten angeben, sich untereinander über die Berufsentwicklungsthemen auszutauschen, kann davon ausgegangen werden, dass Bedürfnisse (implizit wie auch explizit) existieren. Eine Kommunikation über die Berufsentwicklung findet demnach unter den Betroffenen statt, jedoch dringen diese Themen und

Anliegen noch nicht bis zu den Organisationen durch. So kann gesagt werden, dass die Berufsentwicklungsorganisationen nur bedingt bedürfnisorientiert arbeiten, denn zu einer solchen Arbeitsweise würde gehören, die Artikulation der Bedürfnisse zu fördern und wahrzunehmen.

Empowerment

An diese Äusserung der Bedürfnisse knüpft das Prinzip Empowerment an. In der Berufsentwicklung bedeutet Empowerment, dass Fachleute einerseits Strukturen vorfinden, die ihnen eine Beteiligung ermöglichen und sie andererseits ermutigt und befähigt werden, an der Berufsentwicklung teilzunehmen. Dies setzt voraus, dass Bedürfnisse formuliert sind oder deren Artikulation gefördert wird, damit eine Ermutigung und Befähigung der Betroffenen zur Deckung ihrer Bedürfnisse stattfinden kann. Eine Ermutigung hat bei mindestens einem Drittel aller Befragten schon einmal stattgefunden, indem sie aufgrund ihrer spezifischen Kompetenzen angefragt wurden einen Beitrag für die Berufsentwicklung zu leisten. Ob in jenen Fällen ebenfalls eine Begleitung und Befähigung geleistet wurde, wie es für Empowerment wichtig wäre, kann mit diesen Forschungsergebnissen nicht beurteilt werden. Durchschnittlich geben mehr als die Hälfte der Befragten (62%) an, sie könnten nicht beurteilen, ob die Organisationen Unterstützung leisten, wenn sie sich für die Berufsentwicklung engagieren möchten. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass 42% in keiner Organisation Mitglied sind und somit womöglich von den anderen 58% nur wenige schon einmal Unterstützung gesucht haben. Abgesehen von den Enthaltungen glaubt eine Mehrheit, dass die verschiedenen Berufsentwicklungsorganisationen Unterstützung bieten. Für eine solche Unterstützung ist auch deren einfache Zugänglichkeit entscheidend.

Niederschwelligkeit

Insgesamt wird der Berufsentwicklungsprozess mehrheitlich als niederschwellig wahrgenommen. Das heisst, dass die Beteiligten ohne grosse Umstellungen in der Wohn- und Lebensweise an der Berufsentwicklung teilnehmen können. Nur ein freiwählbarer Zeitaufwand ist gemäss 52% der Befragten nicht möglich. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Professionellen befürchten, den Zeitaufwand nicht limitieren zu können. Daraus kann abgeleitet werden, dass weitgehend niederschwellige Strukturen vorhanden sind, die Beteiligung ermöglichen.

Gender Mainstreaming

Von Berufsentwicklungsorganisationen wird erwartet, dass sie geschlechtergerecht arbeiten, damit der Prozess als soziokulturell eingestuft werden kann. 94% der Befragten geben an dieselben Zugangsmöglichkeiten wie das andere Geschlecht zu haben. Der leicht höhere Anteil von Männern in der Rücklaufquote des Fragebogens im Vergleich zur Grundgesamtheit scheint die Resultate dieser Frage nicht entscheidend zu verändern. Sowohl bei den gleichen, bei den besseren, wie auch bei den schlechteren Zugangschancen sind beide Geschlechter vertreten und keine Auffälligkeiten zu verzeichnen. Aufgrund der eindeutigen Resultate kann davon ausgegangen werden, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz in der Soziokulturellen Animation verankert und die Chancengleichheit beider Geschlechter in der Berufsentwicklung gewährleistet ist.

Ressourcenorientierung

Neben dem Gender Mainstreaming nimmt sich auch die Ressourcenorientierung dem Umgang mit Unterschieden an. In der Berufsentwicklung bedeutet Ressourcenorientierung, dass die verschiedenen Fähigkeiten und Kompetenzen wie auch das Wissen vernetzt und daraus den maximalen Nutzen für die Bearbeitung einer Thematik gezogen wird. 35% der Befragten wurden bereits einmal aufgrund ihrer spezifischen Kompetenzen für einen Beitrag zur Berufsentwicklung angefragt. Im Feld der Berufsentwicklung ist dies ein beachtlicher Anteil an aktiv angegangenen Personen. Daraus ist ersichtlich, dass durchaus eine ressourcenorientierte Haltung vorherrscht. Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) hält die Grenzen von ressourcenorientiertem Arbeiten fest. Beispielsweise hat er in seinem Buch verschiedene Fachpersonen angeregt, ein Kapitel zu verfassen. Diese Absicht musste er aufgrund von mangelnden zeitlichen Ressourcen der Professionellen reduzieren auf eine Erstellung von Unterkapiteln. Dies bestätigt, dass zeitliche Verfügbarkeit der ressourcenorientierten Grundhaltung Grenzen setzen kann.

Interdisziplinarität

Damit eine umfassende, ressourcenorientierte Zusammenarbeit zu Stande kommen kann, müssen unter Umständen auch andere Disziplinen über die Soziale Arbeit hinaus kontaktiert werden. Doch ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation noch selten. Ein Austausch mit Fachpersonen anderer Disziplinen wäre allerdings eine Gelegenheit ein klares Profil der Soziokulturellen Animation nach aussen zu tragen. Wendt betont die Wichtigkeit einer Selbstdarstellung für jede Profession (Wendt, 1995, S. 18). Für die Profilierung der Soziokulturellen Animation bietet sich insbesondere eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Marketingexperten an. Allerdings

wird eine solche Kooperation für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation nur von 6% der Befragten wahrgenommen. Fränzi Zeller von AvenirSocial (Interview vom 5. Juni 2008) nennt das Beispiel des Berufsverbands, der erfolgreich mit einer Marketing Firma zusammengearbeitet hat, um einen einheitlichen Auftritt nach aussen zu erreichen.

Kommunikation

Neben dieser Kommunikation nach aussen wird im Folgenden auch die Kommunikation auf drei weiteren Ebenen diskutiert: Zwischen den Professionellen untereinander, zwischen den verschiedenen Berufsentwicklungsorganisationen, sowie zwischen den Professionellen und den Organisationen.

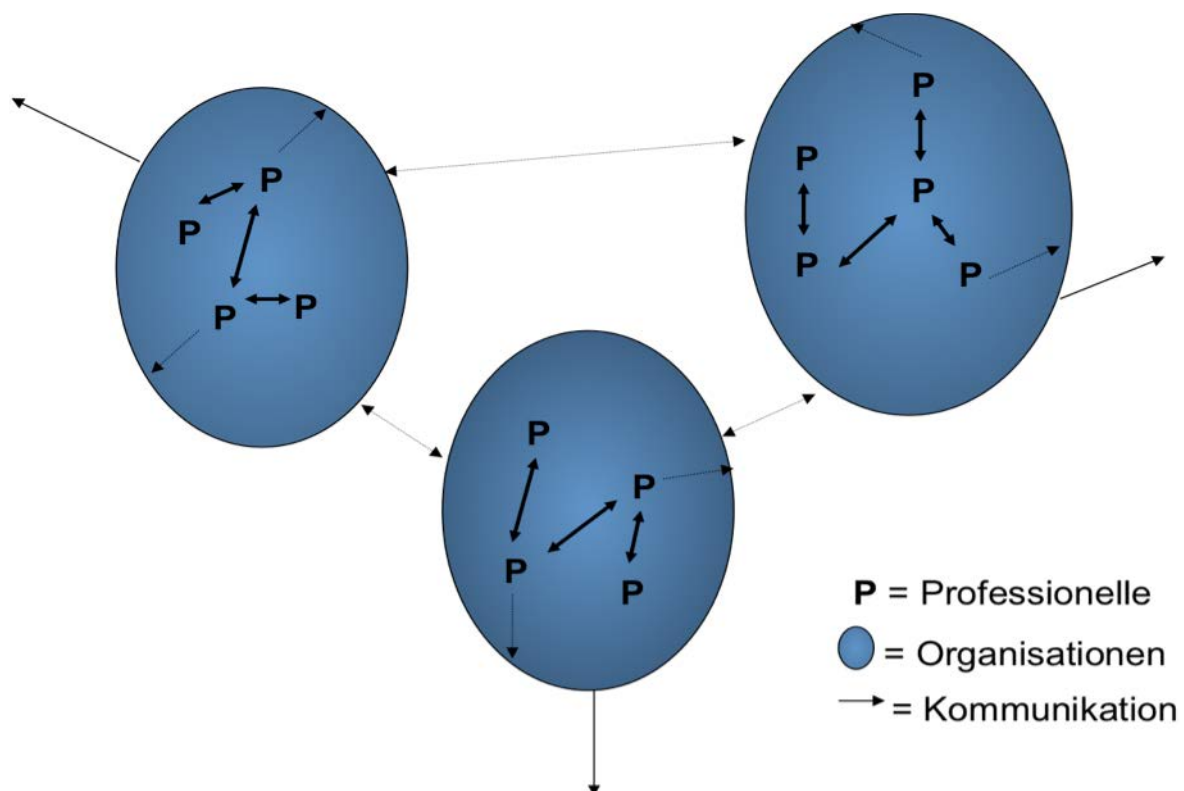


Abbildung 23: Kommunikation zwischen Organisationen und Professionellen

Da die meisten der Befragten (74%) sich über die Berufsentwicklung im formellen oder informellen Rahmen austauschen, kann viel Kommunikation unter den Professionellen der Soziokulturellen Animation festgestellt werden. Hingegen gibt es nach Fränzi Zeller (Interview vom 5. Juni 2008) keine Vernetzung zwischen den Berufsentwicklungsorganisationen und eine Kommunikation zwischen ihnen ist nur punktuell vorhanden. Der Berufsverband erachtet eine solche Vernetzung jedoch als wichtig und sieht es als Möglichkeit, eine Austauschplattform zwischen den verschiedenen Gremien zu initiieren.

Anlass dazu könnte eine Diskussion über die vorliegende Bachelorarbeit sein. Zeller hält weiter fest, dass es in der Kommunikation zwischen den Professionellen und den Berufsentwicklungsorganisationen sowohl eine Hol-, wie auch eine Bringschuld gibt. Auf den Berufsverband bezogen meint die Bringschuld beispielsweise, dass er dokumentiert und publiziert, was in der Berufsentwicklung passiert. Die Holschuld liegt bei den Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren und bedeutet, dass sie sich ihre Informationen, die sie sich wünschen, selbst beschaffen.

Entscheidend in der Berufsentwicklung ist ebenfalls die Fähigkeit, nach aussen kommunizieren zu können, um bestehen und sich weiterentwickeln zu können (Schmocker, 2005, S. 8-9). Sommerfeld ergänzt, dass es zentral ist, sich aktiv in Diskussionen einzubringen (Sommerfeld, 2003, S. 12). Unter den Befragten nehmen allerdings nur 19% Auftritte der Soziokulturellen Animation in der Öffentlichkeit wahr. Daraus lässt sich schliessen, dass sehr wenig nach aussen kommuniziert wird. Nach Fränzi Zeller bräuchte es in der Kommunikation ein gutes Marketing, dabei sollte eine Namensänderung allerdings vermieden werden, um die „Corporate Identity“ zu wahren.

Transparenz

Die Kommunikation alleine ist nicht ausreichend für den Erfolg einer Entwicklung, denn diese hängt auch von einer transparenten Haltung ab. Die Transparenz ist Grundlage für eine zielgerichtete und kontinuierliche Information und Kommunikation (Willener, 2007, S. 267-268). Dort wo die Professionellen Informationen zu den Zielen und Absichten der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation erhalten, kann davon ausgegangen werden, dass diese Organisationen auch festgelegte Ziele haben, welche transparent und zugänglich sind. Die Hochschule Luzern - Soziale Arbeit ist offensichtlich eine wichtige Ansprechpartnerin unter den Professionellen, wenn es um die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation geht. Eine Mehrheit (68%) gibt an, sich bei der genannten Hochschule über die Ziele und Absichten der Berufsentwicklung zu informieren. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Hochschule einerseits transparent ist und andererseits aktiv Öffentlichkeitsarbeit betreibt. Für alle übrigen Organisationen muss festgestellt werden, dass die Berufsentwicklungsziele jeweils nur einer Minderheit der Professionellen bekannt sind.

Zielgerichtetes Vorgehen

Die Transparenz beinhaltet, wie erwähnt, unter anderem eine Offenlegung und Zugänglichkeit der Ziele. Ob diese Ziele aber wiederum den Betroffenen bekannt sind, setzt voraus dass die Organisationen überhaupt Ziele formuliert haben. In der Soziokulturellen

Animation sind nur wenige Professionelle über die Ziele der verschiedenen Berufsentwicklungsorganisationen informiert. Das heisst es besteht keinen klaren Informationsfluss über die Ziele der Organisationen. Einzig die Hochschule Luzern - Soziale Arbeit erreicht fast ein Gleichgewicht zwischen den Personen, die ihre Berufsentwicklungsziele kennen und jenen, denen sie unbekannt sind. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Fachhochschule offenbar über klar vorhandene Zielsetzungen verfügt und diese nach aussen kommuniziert. Auffällig ist ebenfalls, dass die Ziele des Berufsverbands über seinen Mitgliederkreis hinaus bekannt sind. Die Vermutung liegt nahe, dass der Berufsverband um ein zielgerichtetes Vorgehen in der Verbandsarbeit bemüht ist und seine Ziele aktiv kommuniziert. Nach Angaben von Fränzi Zeller (Interview vom 5. Juni 2008) gibt es im Berufsverband AvenirSocial einen gesamtschweizerischen, vierjährigen Geschäftsplan für die Soziale Arbeit, woraus Jahresziele abgeleitet werden, die jedes Jahr ausgewertet und angepasst werden. Allerdings gibt es keine separaten Ziele für die Soziokulturelle Animation, denn die Ziele werden für alle drei Bereiche (Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation) gemeinsam formuliert. Gemäss Spierts ist das zielgerichtete Vorgehen eine der Grundvoraussetzungen für professionelles soziokulturelles Handeln (Spierts, 1998, S. 111-121).

Networking

Rückblickend auf das ressourcenorientierte Vorgehen in der Berufsentwicklung lässt sich ableiten, dass die Nutzung verschiedener Ressourcen massgeblich zu einem gelingenden Prozess beiträgt. Dazu kann ein Beziehungsnetz auf professioneller Ebene zu Fachpersonen anderer Berufe hilfreich sein. Die Beziehungen und Kontakte zu anderen Disziplinen und Fachleuten werden als Networking bezeichnet. Aus der Auswertung geht hervor, dass 93% der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren regelmässig Networking betreiben. Die meisten Kontakte bestehen innerhalb der Profession und zu anderen sozialen Berufen. Konkret überwiegen Verbindungen zu anderen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, zu Sozialarbeitenden, sowie zu Lehrerinnen und Lehrern. Weniger Kontakte gibt es zu Fachpersonen aus anderen Bereichen, wie beispielsweise zu Medienfachpersonen oder zur Polizei. Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) ergänzt, dass es in der Soziokulturellen Animation vor allem innerhalb des selben Berufsbereiches systematische Vernetzungen gibt. Als Beispiel nennt er den Dachverband offene Jugendarbeit und hält fest, dass für die Soziokulturelle Animation als Ganzes (alle Berufsbereiche einschliessend) eine solche Vernetzung fehlt. Daraus lässt sich ableiten, dass bereichsübergreifend innerhalb der Soziokulturellen Animation, wie auch mit anderen, disziplin fremden Fachpersonen kaum Networking betrieben wird.

Kooperation

Wird das Networking weiterentwickelt zu einer Zusammenarbeit auf inhaltlicher Ebene, so spricht man von einer Kooperation. In der Soziokulturellen Animation werden mit 76% viele Kooperationen mit anderen soziokulturellen Institutionen eingegangen. Bei den auffällig zahlreichen Kooperationen mit dem Bereich Jugendarbeit ist zu berücksichtigen, dass dieser im Vergleich zu den anderen Berufsbereichen gut vernetzt ist durch verschiedene Organisationen. Diese Gremien ermöglichen und vereinfachen Kooperationen. Ähnlich wie beim Networking sieht es auch bei den Kooperationen in der Soziokulturellen Animation aus. Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) bestätigt, dass es nur in der Jugendarbeit eine systematische Vernetzung gibt, für die Soziokulturelle Animation allgemein fehlt eine solche Vernetzung. In anderen spezifischen Berufsbereichen neben der Jugendarbeit werden von den Befragten kaum Vernetzungsgremien aufgeführt. Daraus lässt sich schliessen, dass es wenige Organisationen in anderen Berufsbereichen gibt und dadurch inhaltliche Zusammenarbeiten (Kooperationen) erschwert sind. Marcel Spierts schlägt für das Gelingen von Kooperationen mit formellen Organisationen eine Prozessbegleitung durch eine Person vor. Die Soziokulturelle Animation hat darin spezifische Kompetenzen, denn eine ihrer Aufgaben ist es Netzwerke zu festigen und zu verknüpfen. (Spierts, 1998, S. 248-255)

Ganzheitlichkeit

Ebenso wichtig wie die Vernetzungen für eine pro-aktive Berufsentwicklung ist, so ist auch eine ganzheitliche Weiterentwicklung des Berufes elementar. Denn nur durch eine Weiterentwicklung der drei Bereiche Berufspraxis, Berufstheorie und Berufsidentität kann sich eine gesellschaftlich angesehene und wissenschaftlich anerkannte Profession entwickeln (Sommerfeld, 2003, S. 5-24). Aus den Forschungsergebnissen geht hervor, dass es eine Weiterentwicklung in jedem einzelnen der drei Bereiche der Berufspraxis, der Berufstheorie und der Berufsidentität gibt. Hingegen nehmen nur 15% eine Weiterentwicklung aller drei Bereiche und somit ein ganzheitliches Vorgehen wahr. Hier ist ebenfalls auf die Funktion des Berufsverbandes hinzuweisen, der in seiner Funktion als Interessenvertreter der Professionellen, zur Qualitätsgarantie der Profession und zur Pflege des Berufes auf- und eintritt (Hesser, 2000, S. 234). Diese drei Funktionen streben miteinander eine ganzheitliche Berufsentwicklung an. Aus der Umfrage ging hervor, dass laut 42% der Befragten die Berufstheorie weiterentwickelt wird. Diese Ergebnisse widersprechen den Aussagen der Dozenten Beat Schmocker (Interview vom 7. Mai 2008) und Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) von der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit. Diese bestätigen, dass die Berufstheorie der Soziokulturellen Animation zur Zeit nicht aktiv weiterentwickelt wird. Dieser

Widerspruch der quantitativen Forschungsergebnissen und der qualitativen Interviewdaten werden nach der Systemtheorie ausgewertet. Diese besagt, dass die Systeminternen Expertinnen und Experten ihrer Situation sind (Moser et al., 1999, S. 73-76). Die Aussagen der Dozenten als Interne des Forschungssystems, werden folglich stärker gewichtet und die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung der Berufstheorie wird bestätigt. Ausgehend von den Forschungsergebnissen wird postuliert, dass eine integrale Weiterentwicklung der Berufsidentität, der Berufspraxis und der Berufstheorie nötig ist.

Nachhaltigkeit

Abschliessend wird das übergreifende Element der Nachhaltigkeit behandelt. Ein langfristig erfolgreicher Prozess muss definitionsgemäss nachhaltig gestaltet sein. Dies gilt auch für den Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation. Im Folgenden dieser Prozess auf seine Nachhaltigkeit untersucht, indem die dafür relevanten, soziokulturellen Prinzipien nochmals aufgegriffen und beurteilt werden. Die Tatsache, dass bereits 1977 versucht wurde den Begriff Soziokulturelle Animation zu definieren und bis heute keine allgemein anerkannte Definition formuliert werden konnte, lässt darauf schliessen, dass die Weiterentwicklung der Berufsidentität bisher nicht nachhaltig gestaltet war (Amman, Herbert E., 1977, S. 3). Eine einheitliche Definition und ein klares Selbstbild sind allerdings gemäss Wendt Grundvoraussetzungen für eine Berufsentwicklung (Wendt, 1995, S. 16-20). Auch heute nehmen weniger als 20% der Professionellen einen einheitlichen Auftritt der Soziokulturellen Animation und ebenso wenige eine aktive Öffentlichkeitsarbeit wahr. Eine nachhaltige Berufsentwicklung wäre bedürfnisorientiert, partizipativ und vorausschauend, das heisst agierend und nicht reagierend. Die Berufsentwicklungsorganisationen der Soziokulturellen Animation arbeiten, wie erwähnt, nur bedingt bedürfnisorientiert. Die Partizipation in der Weiterentwicklung der Berufspraxis durch die tägliche Arbeit ist zwar gross. Alle Engagements, die darüber hinausgehen sind allerdings markant weniger partizipativ und falls Teilnahme möglich ist und wahrgenommen wird, so findet diese auf den untersten zwei Partizipationsstufen statt. Es muss davon ausgegangen werden, dass das bedürfnisorientierte und partizipative Vorgehen als Elemente einer nachhaltigen Entwicklung nur teilweise erfüllt sind. Ebenfalls gibt es einige pro-aktive Berufsentwicklungsbestrebungen, wie beispielsweise neue Fachliteratur, regelmässig erscheinende Fachzeitschriften, fachliche Vernetzungsgremien und Weiterbildungsangebote. Im Bereich Forschung hingegen wird vor allem reagiert. Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) bestätigt, dass die Aufträge und die Gelder für Forschungen vor allem von externen Auftraggebern kommen und diese vorwiegend an Praxisforschungen interessiert sind. Eine Weiterentwicklung der Theorie gibt es gemäss Beat Schmocker (Interview vom 7. Mai 2008) zur Zeit kaum. Es wird gehofft,

dass durch den Zusammenschluss mit anderen Disziplinen zur Hochschule Luzern, neue Mittel für Theorieforschungen beantragt werden können. Ein koordiniertes Weiterentwickeln von der Berufspraxis, der Berufsidentität und der Berufstheorie, welche Bedingung wäre für eine nachhaltige Berufsentwicklung, fehlt laut den Befragten. Eine nachhaltige Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bedingt ebenfalls ein gemeinsames, vernetztes Vorgehen mit den verschiedenen Berufsbereichen und den darin agierenden Organisationen. Eine systematische Vernetzung gibt es jedoch nur innerhalb der Jugendarbeit, in anderen Berufsbereichen werden kaum solche Gremien genannt. Gemäss Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) fehlt eine solche Organisation für die Soziokulturelle Animation als Ganzes. Fränzi Zeller (Interview vom 5. Juni 2008) und Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) als Vertretende von Berufsentwicklungsorganisationen bestätigen, dass die Vernetzungen zwischen den verschiedenen Gremien nur punktuell, projektbezogen oder über persönliche Beziehungen stattfinden. Somit ist das Kriterium der Vernetzung der verschiedenen Berufsbereiche und der Gremien als Bedingung für eine nachhaltige Berufsentwicklung nicht erfüllt. Obwohl teilweise bedürfnisorientiert und partizipativ vorgegangen wird, muss die Hypothese einer nicht-nachhaltigen Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bestätigt werden, da die Beiträge meist Einzelbestrebungen bleiben, die nicht koordiniert und nicht vorausschauend auf ein gemeinsames Ziel abgestimmt sind. Beispiele für solche einzelne, aktuelle, nachhaltige Bestrebungen sind nach Alex Willener (Interview vom 23. Mai 2008) die Lancierung des Masterstudiengangs „International Community Development“ und die geplante Überarbeitung des vergriffenen, grundlegenden Theoriebuches „Soziokulturelle Animation - Grundfragen, Grundlagen, Grundsätze“. Das sind zwei wichtige Beiträge zur Professionalisierung der Soziokulturellen Animation.

Fazit:

Im Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation werden die Prinzipien Empowerment, Gender Mainstreaming, Niederschwelligkeit, Ressourcenorientierung und Transparenz in der Wahrnehmung der Befragten beachtet. Nur teilweise umgesetzt erlebt werden Partizipation, Freiwilligkeit, Bedürfnisorientierung, Kommunikation, das Networking und Kooperation. Nicht umgesetzt werden die übergeordneten Prinzipien des zielgerichteten Vorgehens, der Ganzheitlichkeit und der Nachhaltigkeit, sowie interdisziplinäres Vorgehen.

5.2. Verallgemeinerung der Resultate für die Deutschschweiz

Die vorgängig dargestellten Ergebnisse sind statistisch repräsentativ für alle Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, die an der Hochschule Luzern (oder einer ihrer Vorgängerschulen) das Studium in Soziokultureller Animation abgeschlossen haben. Es stellt sich nun die Frage, ob diese Resultate übertragbar sind für alle Professionellen in der Deutschschweiz. Dafür wird untersucht, ob die Auswertungen auch für Absolventinnen und Absolventen anderer deutschsprachiger Hochschulen gilt. Die Luzerner Hochschule ist, wie erwähnt, die einzige, die einen eigenen Studiengang in Soziokultureller Animation anbietet. An der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, sowie an der zweisprachigen Hochschule in Sitten ist es möglich einen Studiengang in allgemeiner Sozialer Arbeit mit Vertiefungsrichtung in Soziokultureller Animation zu absolvieren (BIZ-Berufsinfo, ohne Datum). Es kann davon ausgegangen werden, dass alle Professionellen, die ein solches Studium absolviert haben, sich ebenfalls mit den Werten und Grundsätzen der Soziokulturellen Animation auseinandergesetzt und eine Berufsidentität entwickelt haben. Zudem sind sie vermutlich in denselben Praxisinstitutionen tätig, wie die Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, die in Luzern abgeschlossen haben und haben somit einen vergleichbaren Blick auf die Praxis. Da diese beiden Faktoren prägend sind für die Wahrnehmung der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation, wird davon ausgegangen, dass die Beobachtung und Beurteilung der Berufsentwicklung vergleichbar sind. Folglich kann daraus geschlossen werden, dass die Resultate dieser Forschung, in der die Wahrnehmung der Berufsentwicklung erfragt wurde, für alle ausgebildeten Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in der Deutschschweiz gelten. Im Rahmen dieser Arbeit ist es hingegen nicht möglich eine Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die anderen Sprachregionen der Schweiz zu untersuchen, da die Soziokulturelle Animation sich in den verschiedenen Gebieten unterschiedlich entwickelt hat und auf anderen Grundlagen basiert. Dies bestätigt Danièle Warynski (E-mail vom 24. Juli 2008), die Koordinatorin der „Plateforme romande de l'animation socioculturelle“. Für einen solchen Vergleich wäre eine weitere Arbeit nötig, im Ausblick wird darauf noch genauer eingegangen.

6. Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden aus den Forschungsergebnissen und deren Interpretationen Schlussfolgerungen für die zukünftige Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gefolgert. Dies wird zuerst auf der Ebene von Strang I gemacht, in einem zweiten Teil folgen die wichtigsten Schlussfolgerungen von Strang II. Zur Abrundung werden die beiden Stränge zusammengeführt und es wird ein gemeinsames Fazit gezogen.

6.1. Schlussfolgerungen von Strang I

In diesen Schlussfolgerungen von Strang I wird die im Einleitungsteil genannte Hauptfrage der Bachelorarbeit beantwortet:

Inwiefern ist der Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation soziokulturell gestaltet?

Ebenfalls wird den Chancen und Grenzen der Anwendung von soziokulturellen Prinzipien für die Berufsentwicklung nachgegangen und es werden Anregungen formuliert, wie die berufseigenen Ressourcen vermehrt für den Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation genutzt werden könnten.

Die soziokulturellen Prinzipien in der Berufsentwicklung

Ausgehend von den soziokulturellen Prinzipien, die in der Praxis als geeignetes Prozessbegleitungsinstrument angewendet werden, wurde in dieser Arbeit deren Umsetzung im eigenen Berufsentwicklungsprozess untersucht. Willener hält fest, dass es nicht möglich ist in einem Projekt alle Arbeitsprinzipien umzusetzen. Er plädiert für einen pragmatischen Umgang mit den Prinzipien. Sie sollen je nach Kontext angewendet und nicht um jeden Preis erzwungen werden. (Willener, 2007, S. 53) Folglich müssen auch in der Berufsentwicklung nicht alle soziokulturellen Prinzipien angewandt werden. Deshalb wurden im Theorieteil dieser Arbeit die soziokulturellen Prinzipien herausgefiltert, die im Kontext der Berufsentwicklung relevant sind. Bei den vorliegenden Schlussfolgerungen kann deshalb davon ausgegangen werden, dass ein pragmatischer Umgang mit den Prinzipien bedeutet diejenigen Grundsätze umzusetzen, die in dieser Arbeit theoretisch und empirisch behandelt wurden.

Aus der Forschung ging hervor, dass gewisse soziokulturelle Prinzipien bereits angewandt werden in der Berufsentwicklung, andere werden teilweise umgesetzt und ungefähr ein Drittel wird nicht angewandt. Diese Kategorisierung wird im Folgenden tabellarisch dargestellt und anhand dieser Dreiteilung werden die Schlussfolgerungen gegliedert.

Angewandt	Teilweise angewandt	Nicht angewandt
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empowerment ➤ Gender Mainstreaming ➤ Niederschwelligkeit ➤ Ressourcenorientierung ➤ Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Partizipation ➤ Freiwilligkeit ➤ Bedürfnisorientierung ➤ Kommunikation ➤ Kooperation ➤ Networking 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interdisziplinarität ➤ Zielgerichtetes Vorgehen ➤ Ganzheitlichkeit ➤ Nachhaltigkeit

Tabelle 9: Anwendung der Prinzipien in der Berufsentwicklung

Angewandte Prinzipien

Bei den bereits angewandten Prinzipien besteht wenig Handlungsbedarf. Der Empowerment-Ansatz wird, soweit beurteilbar, in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bereits umgesetzt und neben Empowerment ist auch eine geschlechtergerechte Vorgehensweise gewährleistet. Hier besteht kein Handlungsbedarf. Die vorhandenen Strukturen werden mehrheitlich als niederschwellig eingeschätzt, sodass es ohne grosse Hindernisse möglich ist, an der Berufsentwicklung teilzunehmen. Einzig die Möglichkeit den Zeitaufwand für einen Beitrag frei wählen zu können, könnte noch ausgebaut und diese Option gegenüber den Fachpersonen aktiv kommuniziert werden. Bestätigt wird ebenfalls eine ressourcenorientierte Haltung in der Berufsentwicklung, welche sich darin zeigt, dass die Professionellen für Fachbeiträge aufgrund ihrer spezifischen Kompetenzen angefragt werden. Hingegen wird auch auf die Grenzen dieser Haltung hingewiesen, die oft durch die Verfügbarkeit der Einzelnen bestimmt werden. Mit einem Ausbau der Engagements der Professionellen wäre es in der Berufsentwicklung möglich, noch stärker ressourcenorientiert zu arbeiten, da noch mehr und noch breitere Ressourcen zur Verfügung stehen würden. Seitens der Berufsentwicklungsorganisationen kann von einer transparenten Haltung ausgegangen und auf dieser Grundlage aufgebaut werden.

Teilweise angewandte Prinzipien

Bei den teilweise angewandten Prinzipien wird Handlungsbedarf festgestellt. So kann in Anbetracht der zahlreichen Einzelbeiträge im Bereich der Berufsentwicklung und den im Gegenzug wenigen Mitgliedschaften in Organisationen gefolgert werden, dass zwar eine Partizipation der Betroffenen vorhanden ist, dass es jedoch bisher noch wenig gelang, diese Einzelbestrebungen zu koordinieren und auf ein gemeinsames Berufsentwicklungsziel abzustimmen. Dort wo partizipativ gearbeitet wird, geschieht es gemäss den Expertinnen und Experten mehr intuitiv und kann somit nicht bewusst gesteuert werden. Viele Professionelle sehen ihren Beitrag an der Berufsentwicklung in der täglichen Arbeit, wenige engagieren sich darüber hinaus. Zusätzliche freiwillige Engagements der Professionellen im Rahmen der Mitgliedschaft in einer Berufsentwicklungsorganisation, durch eine Mitarbeit in einem Gremium oder durch Publikationen in Fachzeitschriften wären unumgänglich, wenn die Berufsentwicklung ein soziokultureller Prozess sein soll. Um eine Bedürfnisorientierung zu gewährleisten, braucht es zukünftig mehr Aktivität sowohl von den Professionellen, wie auch von den Organisationen, denn in der Kommunikation der Bedürfnisse besteht eine Hol-, wie auch eine Bringschuld. Von den Professionellen wird erwartet, dass sie ihre Bedürfnisse in Bezug auf die Berufsentwicklung reflektieren und formulieren. Von den Organisationen wird in einer bedürfnisorientierten Vorgehensweise verlangt, dass sie die Artikulation der Bedürfnisse bei den Betroffenen fördern. Eine Kommunikation über die Berufsentwicklung existiert unter den Professionellen, zwischen den verschiedenen Organisationen ist sie jedoch nur punktuell vorhanden. Meist beruht sie auf persönlichen Kontakten. Durch eine systematische Vernetzung der Organisationen könnte eine kontinuierliche Kommunikation sichergestellt werden. Somit könnte adressatinnen- und adressatengerechter gearbeitet, Ressourcen genutzt, Parallelen vermieden und blinde Flecken aufgedeckt werden. Eine Information und Kommunikation zwischen den Professionellen und den Organisationen ist aufgrund der geringen Mitgliedschaften (42% sind in keiner Organisation Mitglied) nur auf tiefem Niveau möglich. Wenn zukünftig mehr Professionelle eine Mitgliedschaft in diesen Berufsentwicklungsorganisationen eingehen, kann eine bessere Information und ein intensiverer Austausch in der Berufsentwicklung sichergestellt werden. Ebenfalls muss die Kommunikation nach aussen optimiert werden. Durch die Vermittlung eines klaren Berufsprofils gegenüber anderen Fachpersonen, sowie gegenüber der Öffentlichkeit kann eine bessere Anerkennung und eine höhere Legitimation für den Beruf erreicht werden. Dafür braucht es den Effort von Fachpersonen, die in Gesprächen immer wieder erklären, was Soziokulturelle Animation ist und was sie leistet. Ebenso braucht es wechselseitig abgestimmte und zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit zur Vermittlung des Berufsbildes. Die Kommunikation kann auch mittels Zusammenarbeiten optimiert werden. Solche Koope-

rationen gibt es allerdings gegenwärtig vor allem innerhalb desselben Berufsbereiches (zum Beispiel innerhalb der Jugendarbeit) oder mit anderen sozialen Institutionen. Für die Berufsentwicklung wäre es jedoch wichtig, auch berufsbereichübergreifend zusammen zu arbeiten, um gemeinsam auf eine Weiterentwicklung der Soziokulturellen Animation hin zu wirken. Dazu bräuchte es eine übergeordnete, systematische Vernetzung der verschiedenen Berufsbereiche der Soziokulturellen Animation. An einem ähnlichen Punkt steht das Networking. Diese Kontakt- und Beziehungspflege müsste in der Soziokulturellen Animation gefördert, erweitert und ebenfalls über den eigenen Berufsbereich hinaus zu anderen Berufsbereichen und anderen Disziplinen gepflegt werden.

Nicht angewandte Prinzipien

Die in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation nicht angewandten Prinzipien sind von übergeordneter Bedeutung, deshalb wird in diesem Bereich dringender Handlungsbedarf festgestellt. Beispielsweise bewegt sich die interdisziplinäre Zusammenarbeit für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation erstaunlicherweise auf tiefem Niveau und wird nur sehr selten angewandt. Einen Ausbau der interdisziplinären Zusammenarbeit mit anderen Berufen und Disziplinen würde ermöglichen, fremdes Fachwissen und entsprechende Ressourcen für die eigene Berufsentwicklung zu nutzen. Grenzen einer solchen Zusammenarbeit könnten finanzielle Mittel sein. Bezüglich des Vorgehens in der Berufsentwicklung können zwar die vorhandenen Beiträge Einzelner durchaus zielgerichtet sein. Doch erst durch eine Koordination der Bestrebungen wird es möglich, ressourcenschonend und effizient auf ein gemeinsames Berufsentwicklungsziel hin zu arbeiten. Eine systematische Vernetzung zwischen den Professionellen und den Berufsentwicklungsorganisationen, sowie zwischen den verschiedenen Organisationen ist deshalb unerlässlich für ein koordiniertes Vorgehen auf ein gemeinsames Berufsentwicklungsziel. Neben der Vernetzung ist auch ein thematisch ganzheitliches Vorgehen nötig. Willener bestätigt, dass ein integrales Vorgehen zentral ist in der Soziokulturellen Animation (Willener, Alex, 2007, S. 13). In der Berufsentwicklung würde dies eine Weiterentwicklung aller drei Bereiche bedingen: sowohl der Berufsidentität, wie auch der Berufspraxis und der Berufstheorie. Eine solche Ganzheitlichkeit ist zur Zeit noch nicht gewährleistet, muss zukünftig jedoch angestrebt werden. Um dies zu ermöglichen, müssten sich die verschiedenen Akteure, die in den drei Bereichen tätig sind, vernetzen. Vereinfachen liesse sich dies durch eine Vernetzung der Berufsentwicklungsorganisationen. Es ist zwar möglich, dass in einzelnen Beiträgen und im gut vernetzten Bereich der Jugendarbeit ganzheitlich gearbeitet wird. Da es aber für die gesamte Soziokulturelle Animation keine Vernetzung und somit kein zielorientiertes Vorgehen gibt, kann darin auch nicht ganzheitlich gearbeitet

werden. Einzelne zielgerichtete Beiträge sind wichtig. Werden die Tätigkeiten jedoch nicht koordiniert, so bleiben sie ohne anhaltende und dauerhafte Wirkung. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Nachhaltigkeit als zentrales Element einer Weiterentwicklung in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gewährleistet werden könnte, indem eine Vernetzung der Berufsentwicklungsorganisationen angestrebt wird und darin ein thematisch ganzheitliches Vorgehen mit einer übergeordneten Zielformulierung geplant wird.

Beurteilung des Berufsentwicklungsprozesses

Es kann gefolgert werden, dass der Berufsentwicklungsprozess teilweise, aber ungenügend soziokulturell gestaltet ist. Die Voraussetzungen, um einen Beitrag zur Berufsentwicklung zu leisten, sind zwar vorhanden und es gibt ebenfalls einzelne Engagements, die über das übliche Mass hinausgehen. Es mangelt jedoch an den zentralen Grundsätzen, nämlich am zielgerichteten, dem ganzheitlichen und dem nachhaltigen Vorgehen. Insbesondere fehlt eine Vernetzung der verschiedenen Akteure in der Berufsentwicklung, welche ermöglichen würde die Ressourcen der verschiedenen Beiträge zu bündeln und auf ein gemeinsames Ziel in der Berufsentwicklung abzustimmen. Um diesen Handlungsbedarf zu decken besteht die Möglichkeit, dass sich entweder die bestehenden Organisationen selbst vernetzen oder dass ein koordinierende Stelle eine solche zielgerichtete, ganzheitliche und nachhaltige Vernetzung gewährleisten würde. Bekanntlich kann das Ganze mehr leisten als die Summe der Einzeile.

Massnahmen für den Berufsentwicklungsprozess

In einem soziokulturellen Prozess gibt es immer eine vermittelnde Schnittstellenposition, die von einer Soziokulturellen Animatorin, einem Soziokulturellen Animator eingenommen wird. Dabei werden die Funktionen Mediation, Koordination und Organisation ausgeführt. (Moser et al., 1999, S.122) Schaut man nun den Berufsentwicklungsprozess der Soziokulturellen Animation unter diesem Gesichtspunkt an, so lässt sich feststellen, dass diese Schnittstelle nicht besetzt ist. Verschiedene Akteure und Organisationen nehmen unterschiedliche Rollen und Aufgaben wahr. Eine Schnittstelle, welche die Funktionen Mediation, Koordination und Organisation ausübt, gibt es jedoch nicht. Die Professionellen und die Berufsentwicklungsorganisationen unterstehen folglich keiner Koordinationsstelle, welche den Prozess zu einer vernetzten, zielgerichteten, ganzheitlichen und nachhaltigen Entwicklung lenken könnte. Aus den Forschungsergebnissen kann geschlossen werden, dass es den Organisationen aus eigenen Ressourcen bisher nicht gelang sich zu vernetzen und den Berufsentwicklungsprozess soziokulturell zu gestalten. Ebenfalls kann abgeleitet werden, dass die Professionellen sich zu wenig für ihre Profession einsetzen. In Rückbezug auf die soziokulturelle

Grundhaltung braucht es beides: sowohl Eigeninitiative, wie auch ein Umfeld, welches diese ermöglicht und fördert. Da in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation beides nur unzureichend erfüllt ist, muss die Frage nach einer übergeordneten Koordinationsstelle gestellt werden, welche die Grundlage für einen abgestimmten Prozess schaffen könnte. Diese Stelle kann von einer Vertreterin, einem Vertreter der wichtigen Berufsentwicklungsorganisationen besetzt werden als Delegierte oder Delegierter für die Vernetzung. Hierbei ist festzuhalten, dass finanzielle und personelle Engpässe der soziokulturellen Arbeitsweise Grenzen setzen können. Reichen die Ressourcen der Personen und Gremien nicht aus um diese Schnittstelle zu besetzen, kann die Position ebenfalls von einer externen Soziokulturellen Animatorin, einem Soziokulturellen Animator eingenommen werden. Die Massnahmen einer eigens dafür eingerichtete Koordinationsstelle zur Vernetzung und zielgerichteten Weiterentwicklung der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ist in Betracht zu ziehen und könnte als Realutopie dienen, die gemäss Beat Schmocker (Interview vom 7. Mai 2008) wie ein Motor antreibend wirken kann.

Fazit Strang I:

Die Grundvoraussetzungen damit ein Engagement der Professionellen für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation möglich ist, sind vorhanden. Die Beiträge der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren sind weiter ausbaubar. Auf der Ebene der Berufsentwicklungsorganisationen fehlt ein zielgerichtetes, ganzheitliches und nachhaltiges Vorgehen, das zentral ist für eine erfolgreiche Berufsentwicklung. Ein erster Schritt zur Deckung des Handlungsbedarfs wäre eine Vernetzung, welche die vorhandenen Bestrebungen bündelt und auf ein gemeinsames Ziel ausrichtet.

6.2. Schlussfolgerungen von Strang II

Im Kapitel 1.1. wurde die besondere Anlage des Doppelstrangmodells erläutert, welches dieser Arbeit zu Grunde liegt. Um die Ergebnisse und Schlussfolgerungen beider Stränge im nächsten Kapitel 6.3. zusammen zu führen, werden in diesem Teil die zentralen Resultate und Aussagen von Strang II zusammengefasst. Für detaillierte Ausführungen wird gerne auf die Diplom-/Bachelorarbeit „Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation – Strang II“ verwiesen (Scheidegger & Süsstrunk, 2008). Strang II hat den Entwurf einer institutionalisierten Einrichtung mit explizitem Auftrag zur Berufsentwicklung untersucht. Dazu haben sie eine repräsentative quantitative Befragung mit Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren durchgeführt. Als qualitative Ergänzung wurden Leitfadenterviews gemacht mit Schlüsselpersonen aus den Bereichen Theorie und Forschung, mit Fachpersonen aus der Berufspraxis und mit Experten der ökonomischen Ebene im Sozialbereich. Aus dieser Forschung ist hervorgegangen, dass die verschiedenen Elemente der Berufsentwicklung einen prozessualen und einen wechselseitig bedingenden Charakter haben und dass diesen nur Rechnung getragen werden kann, wenn eine entsprechende Einrichtung die verschiedenen Faktoren nicht isoliert voneinander bearbeitet. Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse der Arbeit von Strang II kurz erläutert. Quelle dafür sind der Diskussionsteil und die Schlussfolgerungen von Strang II (Scheidegger & Süsstrunk, 2008, S. 67-91).

Ressourcenbündelung

In der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation fehlt es weitgehend an einem Ressourcenrückfluss: Viele wichtige Berufserfahrungen der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren werden weder konzeptualisiert, noch in breiter Verfügbarkeit an andere Berufstätige und an die nächste Generation von Studierenden weitergegeben. Dies ist vor allem bei Pionierleistungen dieser Berufsgruppe mit entsprechend reichem Erfahrungswissen festzustellen, das fortlaufend verloren zu gehen droht. Für eine entsprechende Wissens- und Erfahrungsweitergabe braucht es eine Struktur. Mögliches Mittel dazu ist eine Einrichtung mit aufmerksamer Überwachung und regelmässiger Steuerung der Qualitäts- und Organisationsentwicklung. Somit könnten die vorhandenen Ressourcen Eingang in die Forschung, in die Praxis und in die Ausbildung finden.

Ausbildung

Die Aufgabe der Erkenntnis- und Ressourcenvermittlung in Bezug auf die Berufsentwicklung wird von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit in den Augen der Professionellen und Studierenden der Soziokulturellen Animation nur teilweise wahrgenommen. Vor allem fehle der Ausbildungsstätte Transparenz und Engagement bezüglich der Berufsentwicklung. Die Interviewten halten fest, dass es nicht an beruflichen Kompetenzen der Professionellen mangelt um sich in neue Berufsfelder vorzuwagen, sondern eher an einer fehlenden Darstellungskompetenz der ausgebildeten Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren. Dabei wird gefordert, dass im Studium gelernt wird, die eigenen Kompetenzen darzustellen. Diesbezüglich muss jedoch die begrenzte zeitliche Kapazität des Bachelorstudiums berücksichtigt werden.

Forschung und Theorie

Die Theorieentwicklung ist - unter Berücksichtigung der Systemtheorie - nur möglich, wenn nicht einfach externe Programme und Strategien übernommen werden. Diese müssten in einem Prozess reflektierter Erfahrung durch die Betroffenen selbst verarbeitet und neu geformt werden. In Bezug auf die Legitimation einer Profession ist die Bildung neuer Theorien von entscheidender Wichtigkeit. Dabei spielt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eine zentrale Rolle. Als Hochschule wird ihr die Aufgabe zugeschrieben die Theorieforschung voranzutreiben. Eine Vernetzung von den Professionellen aus der Praxis und jenen der Wissenschaft ist deshalb von grosser Bedeutung. Momentan mangelt es jedoch an Austausch, was sich unter anderem in der gegenwärtigen Berufspraxis ausdrückt, die kaum Anschluss zur Theorie findet.

Vernetzung

Vernetzung ist ein entscheidendes Mittel, um erfolgreich in neue Berufsfelder vorzudringen. Diese Vernetzung muss sowohl mit Fachkollegen, wie auch mit Professionellen anderer Disziplinen stattfinden. Dabei ist für die eigene Positionierung wichtig, dass eine einheitliche Darstellung des Berufes gewährleistet werden kann. Es existiert eine gut vernetzte Basis der Professionellen in der Praxis, wie auch eine übergeordnete Vernetzungsstruktur der medien- und berufspolitischen Arbeit. Dazwischen fehlt jedoch eine Koordinations- und Mediationsstelle zur Förderung der fachlichen Weiterentwicklung. Diese würde ermöglichen, dass das Praxiswissen durch neue Forschungen weiterentwickelt wird und wieder in die Praxis zurück fließt. Eine Vernetzung ist zudem von grosser Bedeutung, weil damit die eigenen Anliegen und Interessen vereint nach aussen vertreten und besser auf andere Positionen eingegangen werden kann. Eine ganzheitliche, vernetzende und vernetzte Einrichtung ist in der Soziokulturellen Animation bis anhin nicht auszumachen.

Berufsidentität

Eine schwache Berufsidentität deutet auf ein fehlendes oder nur ansatzweise ausformuliertes Berufsbild hin. Ohne klares berufliches Selbstbild ist nur wenig berufliches Selbstvertrauen möglich, folglich kann die eigene Rolle und die Profession nicht adäquat vertreten werden. Die Autoren von Strang II weisen ebenfalls auf die fehlende Einsicht der Professionellen über die Notwendigkeit des Diskurses um das Professionsprofil hin. Daher mangle es an Motivation und an Engagement vieler Professioneller im Diskurs untereinander und mit andern Berufsgruppen das Professionsprofil der Soziokulturellen Animation zu erläutern und zu diskutieren. Der fachliche Diskurs trägt dazu bei, die eigenen Darstellungskompetenzen zu festigen, sowie in der Öffentlichkeit eine breitere Legitimation des Berufes zu erreichen. Die Berufsidentität steht immer auch in einem Wechselspiel mit der Wahrnehmung der Öffentlichkeit. Eine solide Berufsidentität ermöglicht auf die veränderten Ansprüche der Gesellschaft zu reagieren und fördert damit die Berufsentwicklung. Dazu müssen klare Grundwerte der Profession festgelegt sein, um darauf aufbauend externe Handlungsmodelle ins Berufsverständnis aufnehmen und anpassen zu können.

Ökonomisierung

Es ist eine wachsende Tendenz festzustellen, die Soziale Arbeit und somit auch die Soziokulturelle Animation unter einem wirtschaftlichen Blickwinkel zu betrachten. Erste Reaktionen auf diese "Verwirtschaftlichung" sind beispielsweise daran erkennbar, dass betriebswirtschaftliche Ansätze aufgenommen werden. Die Ökonomisierung kann der Sozialen Arbeit eine zusätzliche Legitimationschance bieten. Wird nämlich das professionelle Wirken der Sozialen Arbeit in der Wirtschaftssprache dargestellt, so wird es einem breiteren Publikum zugänglich, da diese Sprache der Öffentlichkeit besser bekannt ist. Hierbei sei jedoch auf das Dilemma zwischen Gemeinwohl und Gewinnmaximierung hingewiesen, sowie auf die Gefahr ein bestehendes System unreflektiert zu übernehmen. Die vermeintlichen Gegensätze müssen dennoch überwunden werden: weg von den Differenzen hin zu den Chancen von sich ergänzenden Teilsystemen der Sozialen Arbeit und der Ökonomie.

Professionalisierung

Mit steigender Spezialisierung der Profession steigt auch deren Legitimationsgrad. Einerseits wachsen die Leistungsanforderungen, andererseits muss sich die Sozialen Arbeit zunehmend rechtfertigen. Eine Professionalisierung ist somit Ursache des Problems und zugleich auch Teil der Lösung. Sie erfordert ein ständiges Abgleichen von Methoden, Strategien und Grundlagen sozialen Arbeitens, um die Grundlage der Sozialen Arbeit zu stärken. Dabei spielen die Professionellen der Praxis eine wichtige Rolle, da von ihnen der Antrieb für die

Berufsentwicklung komme. Das Bewusstsein und Verständnis der Berufsleute für die Professionalisierung und somit für die eigene Beteiligung an der Berufsentwicklung ist jedoch verschwindend klein. Gemäss den Autoren ist eine grosse Diskrepanz auszumachen zwischen der Einsicht zur Notwendigkeit und der Bereitschaft für einen aktiven Beitrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. (Scheidegger & Süsstrunk, 2008, S. 67-84)

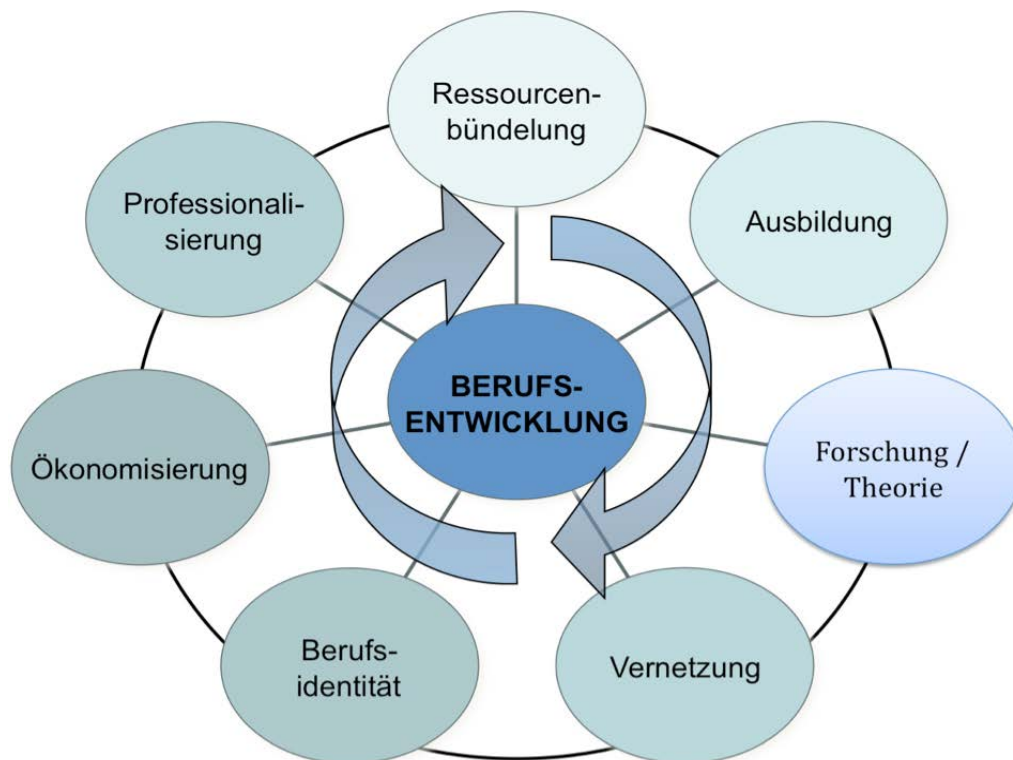


Abbildung 24: Die sieben zentralen Themen in der Berufsentwicklung (Scheidegger & Süsstrunk, 2008, S. 88)

Fazit Strang II:

Es besteht Handlungsbedarf für eine proaktive und ganzheitliche Berufsentwicklung. Als geeignete Massnahme dazu erscheint eine institutionalisierte Einrichtung, welche die sieben relevanten Themen der Berufsentwicklung, sowie deren wechselseitigen Beziehungen berücksichtigt.

6.3. Schlussfolgerungen im Doppelstrangsystem

Wie der Ursprung dieser Arbeit findet auch der Abschluss im Doppelstrangsystem statt. In diesem Kapitel werden die beiden Stränge wieder zusammen geführt. Die unabhängig voneinander erlangten Forschungsergebnisse, sowie die daraus resultierten Schlussfolgerungen werden miteinander verglichen und zu einem gemeinsamen Fazit zusammen geführt. In Rückbezug auf das übergeordnete Fernziel von Strang I und II wird der zukünftige Handlungsbedarf abgeschätzt und Massnahmen, die sich aufgrund der Resultate aufdrängen, werden abgeleitet. Das zu Anfang dieser Arbeit erörterte Fernziel lautet:

Handlungsbedarf für eine aktive Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ist analysiert und Massnahmen sind abgeleitet.

Handlungsbedarf

Die Zusammenarbeit im Doppelstrangsystem gewährleistet durch die Parallelforschungen eine breite Abstützung der Ergebnisse. Zusätzlich legitimiert werden die erarbeiteten Schlussfolgerungen durch die Betrachtung der Thematik aus zwei Perspektiven. Sowohl Strang I wie auch Strang II kommen zum Schluss, dass eine Vernetzung der verschiedenen Akteure und deren Bestrebungen in der Berufsentwicklung fehlt. Aufgrund der Prozesshaftigkeit und damit der Interdependenz verschiedener Faktoren in der Berufsentwicklung ist gemäss den Autoren von Strang II zentral, dass die Bestrebungen nicht isoliert voneinander erfolgen (Scheidegger & Süsstrunk, 2008, S. 87-91). Die Autorinnen von Strang I unterstreichen ebenfalls, dass eine solche Vernetzung zentral ist, wenn eine zielgerichtete, ganzheitliche und nachhaltige Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation mit einem konsistenten Berufsbild angestrebt wird. Um diesem Handlungsbedarf zu entsprechen müssen kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen erarbeitet werden.

Massnahmen

Ausgehend von der fehlenden Vernetzung und von den erarbeiteten Faktoren, die es für eine aktive Berufsentwicklung zu berücksichtigenden gilt, konnte im Doppelstrangsystem gefolgert werden, dass eine übergeordnete Einrichtung zu empfehlen ist, die eine zielgerichtete, ganzheitliche und nachhaltige Berufsentwicklung koordiniert. Im Folgenden werden die Arbeitsbereiche, der Aufbau und die Ausrichtung einer solchen Institution angedacht. Ein abschliessendes Konzept und einen Businessplan für diese Einrichtung zu

entwickeln würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Eine Weiterentwicklung in diese Richtung wird von den Autorinnen und Autoren jedoch angeregt und erforderliche Massnahmen dazu werden im Ausblick erläutert.

Bisher existierten vernetzende Zusammenschlüsse in der Soziokulturellen Animation vor allem punktuell und aufgrund gemeinsamer Themen oder Zielgruppen. Eine solche Zusammenarbeit genügt dem ganzheitlichen Anspruch der Berufsentwicklung allerdings nicht, da es sich weitgehend um isolierte Bestrebungen handelt. Die empfohlene, koordinierende Einrichtung sollte deshalb dem Alltagsgeschäft übergeordnet sein und den Interdependenzen der sieben Teilbereiche der Berufsentwicklung (auch Themen genannt) Rechnung tragen. Um diesen Themenverknüpfungen gerecht zu werden und eine Berufsentwicklung nach soziokulturellen Prinzipien zu sichern, sind folgende Qualitätsdimensionen umschrieben werden:

- Information: Die fachinterne Wahrnehmung der Leistungen dieser neu zu schaffenden Einrichtung ist wichtig für die Identifikation mit ihr. Eine kontinuierliche Information aller Beteiligten und Zielgruppen über die laufenden Tätigkeiten muss deshalb gewährleistet sein.
- Zielformulierung: Die Einrichtung formuliert mit entsprechenden Partnerinnen und Partnern kurz-, mittel- und langfristige Ziele für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation.
- Interaktivität: Für die Berufsentwicklung sind sowohl Beiträge von Organisationen wie auch von einzelnen Professionellen nötig. Die Einrichtung gewährleistet, dass alle Anspruchsgruppen wissen, in welcher Weise sie in die Berufsentwicklung einbezogen sind und wie sie aktiv oder passiv mitwirken können.
- Interdisziplinarität: Für die Zielerreichung in der Berufsentwicklung sollen die Kompetenzen von anderen Disziplinen bewusst genutzt werden.

Diesen Dimensionen übergeordnet ist das Prinzip des ganzheitlichen Vorgehens im soziokulturellen Sinne. In der Berufsentwicklung bedeutet dies eine parallele und wechselseitig aufeinander bezogene Weiterentwicklung der Berufspraxis, der Berufsidentität und der Berufstheorie. Die neue Einrichtung koordiniert und gewährleistet eine Entwicklung aller drei Bereiche. Das heisst nicht, dass sie zuständig für die Ausarbeitung von einzelnen Bestrebungen in den verschiedenen Gebieten ist, vielmehr pflegt sie den Kontakt und Austausch zu den Akteuren in den drei Bereichen. Dabei koordiniert sie, dass in allen drei Gebieten Beiträge geleistet werden. Erst mit einer solchen vernetzten, ganzheitlichen und zielgerichteten Arbeitsweise ist es möglich eine nachhaltige Berufsentwicklung zu sichern. Es erscheint damit einleuchtend, dass auch im Arbeitsalltag in dieser Einrichtung nach soziokulturellen Prinzipien vorgegangen wird.

Ein zentrales Kriterium für den Erfolg einer solchen Einrichtung ist eine hohe Akzeptanz. Diese kann erreicht werden durch eine hohe Identifikation der Professionellen und der verschiedenen Berufsorganisationen mit dieser Einrichtung. Die Identifikation muss gemäss Strang II bereits bei der Erarbeitung der internen Strukturen dieser Einrichtung ein zentrales Kriterium sein. Die Organisationsform, der Organisationsaufbau und der Organisationsablauf müssen so gewählt werden, dass sie eine hohe Identifikation ermöglichen. Ebenfalls soll in der Arbeitsweise dieser Einrichtung umgesetzt werden, was die Soziokulturelle Animation ausmacht. Das heisst, es wird nach den soziokulturellen Prinzipien vorgegangen. Um die Chance einer Identifikation zu erhöhen, empfehlen die Autoren von Strang II eine gemischte Trägerschaft dieser koordinierenden Einrichtung. Sie soll sich aus Repräsentantinnen und Repräsentanten der verschiedenen Organisationen und Institutionen in der Berufsentwicklung zusammensetzen. Damit wird gleichzeitig eine ganzheitliche Betrachtung der Berufsentwicklung möglich. Ressourcen können koordiniert, Doppelspurigkeiten vermieden, sowie blinde Flecken aufgedeckt werden. Der hohe Anspruch an eine Vertretung aller relevanten Kräfte birgt hingegen auch die Herausforderung eine Balance zu finden zwischen Abhängigkeit und Autonomie. Insbesondere die Ansprüche der Vertreterinnen und Vertreter in der Trägerschaft und die Autonomie der Einrichtung müssen geklärt werden. Konkrete Zuständigkeiten und Kompetenzen müssen vorgängig definiert werden. Ebenso müssen die Ressourcen dieser Einrichtung analysiert werden. Dazu gehören Stellenprozente, Infrastruktur und Finanzen. Die Autorinnen und Autoren dieser Arbeit empfehlen dafür einen Businessplan aufzustellen. Damit können die Ressourcen eruiert, Gefahren reflektiert und eine Umsetzung analysiert werden.

Personelle wie auch finanzielle Ressourcen sind eine weitere, unabdingbare Voraussetzung für eine solche Einrichtung. Es braucht sowohl bezahlte Arbeitseinsätze wie auch freiwillige Beiträge. Neben finanziellen Ressourcen ist deshalb voraussehbar ein grösseres ehrenamtliches Engagement der Professionellen unentbehrlich. Mit diesen Diplom-/Bachelorarbeiten konnte die Legitimation für eine solche Einrichtung geschaffen werden. Im Rahmen dieser Arbeiten ist es allerdings nicht möglich die notwendigen Massnahmen weiter zu detaillieren. Für die konkrete Planung und Umsetzung sind zusätzliche Arbeiten nötig, insbesondere eine Analyse der Finanzierung, der benötigten Infrastruktur und der Personalplanung. Vorschläge für ein weiteres Vorgehen finden sich im Ausblick. (Scheidegger & Süssstrunk, 2008, S. 91-96)



Abbildung 25: Handlungsbedarf und Massnahmen im Doppelstrangsystem

Fazit im Doppelstrangsystem:

Aktuell fehlt eine Vernetzung der verschiedenen Bestrebungen in der Berufsentwicklung. Eine koordinierende Einrichtung würde ermöglichen die Beiträge auf ein gemeinsames Berufsentwicklungsziel abzustimmen, sowie den Prozess ganzheitlich und nachhaltig zu gestalten. Die Legitimationsgrundlage, sowie einige wichtige Qualitätsdimensionen für die zukünftige Arbeitsweise und für die Strukturen dieser Einrichtung sind vorhanden. In einem weiteren Schritt muss die konkrete Ausgestaltung, sowie die finanzielle und personelle Umsetzung und Realisierbarkeit geprüft und geplant werden.

7. Ausblick

Während des gesamten Arbeitsprozesses für diese Bachelorarbeit sind immer wieder Aspekte aufgetaucht, die über diese Arbeit hinaus interessant zu untersuchen wären. Diese weiterführenden Gedanken werden in diesem Kapitel festgehalten und sollen als Anregungen für weitere Arbeiten dienen. Der zweite Teil des Ausblicks nimmt sich möglichen Beiträgen zur Umsetzung der erarbeiteten Massnahmen an. Damit wird eine Nachhaltigkeit der Erkenntnisse aus dem Doppelstrangsystem angestrebt.

7.1. Anknüpfungspunkte für weitere Forschungen

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wurde die übergeordnete Ebene der Berufsentwicklung analysiert. Damit stand eine eher abstrakte Ebene im Vordergrund und es wurde wenig auf die konkreten Vorgehen in einzelnen Organisationen eingegangen. Um beispielsweise in spezifischen Bereichen (örtlich, sprachraumbezogen, adressatenbezogen) genauer beurteilen zu können wie stark, wo und wann welches Prinzip angewendet wird, sind weiterführende Forschungen nötig. Es könnte mit einer weiteren Erhebung untersucht werden, in welchen Berufsorganisationen und in welchem Masse die soziokulturellen Prinzipien bewusst als Leitplanken angewandt werden. Ebenfalls konnte in unserer Arbeit das Prinzip Empowerment nicht abschliessend auf seine Anwendung in der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation beurteilt werden. Es bräuchte eine differenziertere Analyse zum Element der Befähigung in diesem Ansatz. Da in unserer Untersuchung ausschliesslich die Alumni der Soziokulturellen Animation befragt wurden, ist eine ergänzende Befragung von Vertreterinnen und Vertretern der Berufsorganisationen vorstellbar. Damit könnte das Bild des Berufsentwicklungsprozesses aus einer weiteren Perspektive beleuchtet werden.

Auch im Rahmen der Zusammenarbeit im Doppelstrangsystem sind einige Fragestellungen aufgetaucht, die in den Diplom-/Bachelorarbeiten von Strang I und II nicht behandelt werden konnten. Es schien uns interessant, einen Vergleich zwischen der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz und in der Romandie zu erstellen. Mögliche Fragestellungen dazu könnten sein: Wo steht die Soziokulturelle Animation in den zwei Gebieten? Hat sie sich unterschiedlich entwickelt und weshalb? Wie wird die Berufsentwicklung regionspezifisch angegangen? Welche Vernetzungen gibt es in der Romandie in diesem Bereich? Welche Synergien bestehen zwischen den Sprachregionen und welche Hindernisse müssten für eine engere Zusammenarbeit überwunden werden?

7.2. Bestrebungen zur Nachhaltigkeit der Erkenntnisse

Ziel dieser Diplom-/Bachelorarbeiten von Strang I und II war es, einen empirischen Beitrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu leisten. Um eine Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit der gewonnenen Erkenntnisse anzustreben werden folgende Initiativen in Betracht gezogen:

- Der Modulverantwortlichen des Moduls „Unternehmerisches Handeln“ an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wird mit dem Vorschlag angegangen die Studierenden anzuregen, die Realisierung einer solchen Einrichtung zu prüfen und im Rahmen des Leistungsnachweises einen Businessplan dafür zu erstellen.
- Bei Resonanz auf diese Arbeiten werden andere Studierende angeregt ebenfalls im Bereich Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ihre Bachelorarbeit zu verfassen. Damit können grosse zeitliche und fachliche Ressourcen dieser Thematik gewidmet werden.
- Nach Möglichkeit sollen die Erkenntnisse in einem Artikel in der Fachzeitschrift SozialAktuell veröffentlicht werden.
- Bei Bedarf werden die verfassten Diplom-/Bachelorarbeiten oder Auszüge daraus an Schlüsselpersonen der zentralen Berufsentwicklungsorganisationen abgeben.
- Die Autorinnen und Autoren nehmen teil an der Tagung des Berufsverbandes zum Thema Berufsbild und Arbeitsgebiete der Soziokulturellen Animation am 19. September 2008.
- Die Erkenntnisse dieser Arbeiten werden an den Berufsverband AvenirSocial weitergeleitet, denn gemäss Fränzi Zeller (Interview vom 5. Juni 2008) erachtet der Berufsverband eine Vernetzung als wichtig und sieht als Möglichkeit eine Austauschplattform zwischen den verschiedenen Gremien zu initiieren.

8. Reflexion der Zusammenarbeit im Doppelstrangsystem

Die besondere Anlage dieser Diplom-/Bachelorarbeiten, die Zusammenarbeit im Doppelstrangsystem, wurde von den Autorinnen und Autoren beider Stränge insgesamt als grosse Bereicherung erlebt. Der objektive Nutzen ist offensichtlich: Durch die Betrachtung einer Thematik aus zwei Perspektiven kann eine höhere Legitimation der Aussagen erreicht werden. Im Folgenden wird diese Art der Teamarbeit bezüglich seiner Chancen und Grenzen reflektiert.

Auf der inhaltlichen Ebene können gegenseitige Synergien genutzt werden. Dabei handelt es sich vorwiegend um eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik durch einen regelmässigen und befruchtenden Austausch. Dieser ermöglicht ebenfalls eine Horizont-erweiterung, sowie eine kritische Betrachtung und lässt die Arbeit dadurch differenzierter und reichhaltiger werden. Dank der zwei Forschungsarbeiten mit gemeinsamer Ausgangslage und Zielsetzung, aber mit individuellen Forschungsfragen und unterschiedlichen Durchführungen, kann eine breitere Abstützung und damit eine höhere Legitimation der Schlussfolgerungen erreicht werden. Der Vergleich der Forschungsergebnisse der Autorinnen und Autoren von Strang I und II ermöglicht eine wechselseitige Kontrolle.

Würden die empirischen Daten bereits im Diskussionsteil der Ergebnisse ausgetauscht, könnten die Schlussfolgerungen noch breiter abgestützt werden, da eine breitere Datenbasis vorhanden wäre. Eine weitere Möglichkeit zu einer Steigerung der Legitimationskraft wäre, wenn Strang I eine qualitative und Strang II ergänzend dazu eine quantitative Forschung durchführen würden. Allerdings müsste die zeitliche Koordinierbarkeit eines solchen Vorgehens vorher abgewogen werden.

Auf organisatorischer Ebene können im Doppelstrangsystem die Ressourcen bei der Informationsbeschaffung und der Literaturrecherche effizient eingesetzt werden, sofern die jeweiligen Fragestellungen wechselseitig transparent gemacht werden. Die grobe Abstimmung des Zeitplans ermöglicht ein autonomes und unabhängiges Vorgehen und trotzdem ein gegenseitiges Voranbringen, Überprüfen und Motivieren. In der losen, aber auch verbindlichen Anlage dieser Doppelstrang-Zusammenarbeit braucht es klare Abgrenzungen bezüglich der jeweiligen Themen und die Forschungszielgruppe muss frühzeitig definiert werden, um doppelte Befragungen zu vermeiden. Ebenfalls ist die Form der Zusammenarbeit vorgängig zu klären und transparent zu machen.

Die Autorinnen und Autoren gehen davon aus, dass neben allen Absprachen vor allem eine gegenseitig wohlwollende und unterstützende Haltung, sowie eine gewisse Flexibilität entscheidende Faktoren für eine gelingende Zusammenarbeit sind. Durch die Absprachen entsteht unbestritten ein gewisser zusätzlicher Zeitaufwand. Trotzdem wird diese Form der Zusammenarbeit weiter empfohlen, denn die Vorteile überwiegen eindeutig.

Fazit:

Eine Zusammenarbeit im Doppelstrangsystem wird bei einer komplexen Fragestellung oder zur Erreichung einer hohen Legitimation empfohlen, unter der Voraussetzung einer flexiblen und kooperativen Arbeitshaltung. Sie ermöglicht eine breitere Legitimation der Ergebnisse, eine differenziertere Betrachtung einer Thematik und ein motivierendes Arbeitsklima.

9. Schlusswort

Diese Bachelorarbeit postuliert einen hohen Nutzen soziokultureller Prinzipien bei der zukünftigen Berufsentwicklung. Deshalb sollte auch unser Arbeitsprozess möglichst einem soziokulturellen Vorgehen entsprechen: So wurde zuerst eine Ausgangslage definiert, die verschiedenen Stakeholder im Berufsentwicklungsprozess analysiert und darauf aufbauend mit der Forschung eine Situationsanalyse gemacht. Von diesen Resultaten wurden im Kapitel der Schlussfolgerungen Massnahmen abgeleitet. Deren Umsetzung kann im Rahmen dieser Bachelorarbeit leider nicht geleistet werden. Deshalb werden die Erkenntnisse an interessierte Akteure im Berufsentwicklungsprozess weitergeleitet, als Anregung für Überlegungen wie der Berufsentwicklungsprozess noch soziokultureller gestaltet werden könnte. Dabei ist den Autorinnen wichtig, dass diese Massnahmen, wie es ein professionelles soziokulturelles Vorgehen vorsieht, evaluiert und wo nötig den Bedingungen angepasst werden.

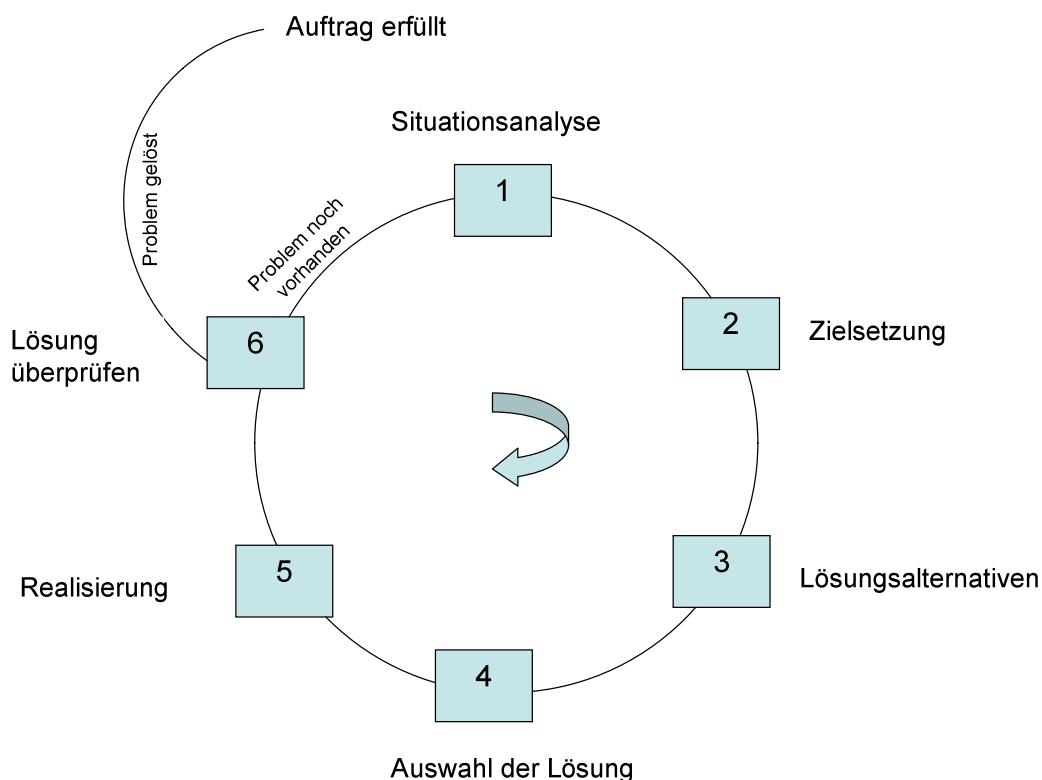


Abbildung 26: Das allgemeine Problemlösemodell (nach Brühwiler, Urs; Kunz, Daniel; Schmocker, Beat & Solèr, Maria, 2004, S.14)

Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren ermuntern wir einen eigenen Beitrag zur Berufsentwicklung unserer Profession beizutragen. Ein kleiner, aber unerlässlicher Beitrag bildet die eigene reflektierte Berufsidentität und deren Vermittlung gegenüber Dritten. Wenn wir selbst über ein klares berufliches Selbstbild verfügen, können wir auch nach aussen ein eindeutiges Berufsprofil vermitteln. Damit kann die Berufsidentität, sowie die Anerkennung und Legitimation gegenüber Vertreterinnen und Vertretern anderer Disziplinen gestärkt werden. Diese Kommunikation des Berufsprofils der Soziokulturellen Animation mag manchmal anstrengend und schwierig sein, trotzdem ist es eine unumgängliche Grundvoraussetzung für eine Weiterentwicklung der Profession. Auch der Beitritt in eine Organisation, die sich der Berufsentwicklung widmet, ist eine Möglichkeit sich zu beteiligen. Im Besonderen sei hier auf die Mitgliedschaft im Berufsverband AvenirSocial hingewiesen. Eine aktive oder passive Mitgliedschaft in einer Berufsentwicklungsorganisation ermöglicht Ressourcen freizusetzen für eine aktive Weiterentwicklung der eigenen Profession.

Den Autorinnen hat die Auseinandersetzung mit der Soziokulturellen Animation und ihren charakteristischen Prinzipien im Rahmen dieser Bachelorarbeit ermöglicht, ein klares berufliches Selbstbild zu entwickeln. Das Bewusstsein um die eigenen Kompetenzen und die Charakteristika der Profession befähigt, diese zu erklären und sich damit legitimieren zu können. Dies ist beispielsweise für Bewerbungen in atypischen Berufsbereichen sehr wertvoll.

10. Verzeichnisse

10.1. Literaturverzeichnis

A

- Amman, Herbert E. (1977). *Animation, eine Funktion wird zur Profession*. Unveröffentlichte Arbeit. Höhere Fachschule im Sozialbereich Zentralschweiz.
- AvenirSocial (2006). *Berufskodex der Professionellen Sozialer Arbeit*. Bern: AvenirSocial Geschäftsstelle Schweiz.
- AvenirSocial (ohne Datum a). *Homepage der AvenirSocial*. Gefunden am 30. Mai 2008 unter <http://www.avenirsocial.ch/de/p42000177.html>.
- AvenirSocial (ohne Datum b). *Homepage der AvenirSocial*. Gefunden am 19. Juni 2008 unter <http://www.avenirsocial.ch/de/p42000219.html>.

B

- BIZ-Berufsinfo (ohne Datum). *Berufe und Ausbildungen. Beruf: Soziokulturelle/r Animator/in FH (BA/BSc)*. Gefunden am 31. Juli 2008 unter <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.asp?id=3013&search=soziokulturelle&searchabc=&data=ausbildung>.
- Braendle, LuciAnna & Zihlmann, Vera (2006). *SKA goes Business. Ein empirischer Beitrag zum Entrepreneurship in der Soziokulturellen Animation*. Bern: Edition Soziothek.
- Brühwiler, Urs; Kunz, Daniel; Schmocker, Beat & Solèr, Maria (2004). *Handlungstheorie: Merkmale professionellen Handelns*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Brundtland-Kommission (1987). *Nachhaltige Entwicklung*. In Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft [BUWAL] (1999). *Lokale Agenda 21- für eine nachhaltige Entwicklung in der Schweiz*. Bern: BUWAL.

C

- Catani, Reto; Gabriel-Schärer, Pia; Wyss, Jacqueline & Zehnder, Katrin (2007). *Evaluation Berufseinstieg: Wie und was für eine Stelle finden die Absolvent/innen der HSA nach Ausbildungsabschluss?* Unveröffentlichte Forschung. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Christen Jakob, Mariana und Gabriel-Schärer, Pia (Hrsg.) (2007). *Kompetenzprofil für den Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit Studienrichtungen Sozialarbeit und Soziokulturelle Animation Curriculum C05*. Unveröffentlichtes Werkstattheft. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Combe, Arno & Helsper, Werner (Hrsg.) (1996). *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

D

- Dachverband offene Jugendarbeit Schweiz (ohne Datum). *Homepage des Dachverbands offene Jugendarbeit*. Gefunden am 12. Juni 2008 unter http://www.doj.ch/341.0.html?&no_cache=1.

F

- Fabel, Melanie & Tiefel Sandra (Hrsg.) (2004). *Biographische Risiken und neue professionelle Herausforderungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz (ohne Datum). *Homepage der Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz*. Gefunden am 29. Mai 2008 unter <http://www.sassa.ch/deutsch/inkurze.htm>.
- Fähndrich, Alice; Hak, AJ; Staubli, Laura; Bächtiger, Simona; Plutschow, Stefanie & Sala, Valentina (2006). *Diversity Management*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Furrer, Ursi & Grüter Dani (2005). *Führen mit Empowerment – der Beitrag der Soziokulturellen Animation bei der Einführung von Empowerment in der Privatwirtschaft*. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

G

- Gabriel-Schärer, Pia (Hrsg.) (2007). *Richtlinien für schriftliche wissenschaftliche Arbeiten an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Gillet, Jean-Claude (1998). *Animation. Der Sinn der Aktion*. Luzern: Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Girmes, Renate (Hrsg.) (1997). *Studium, Berufsentwicklung, Persönlichkeitsbildung. Ansätze zu einem biographienorientierten Hochschulstudium*. Münster: Waxmann.
- Guhl, Simone (2004). *Soziokulturelle Animation in der betrieblichen Gesundheitsförderung*. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

H

- Hesser, Karl-Ernst H. (Hrsg.) (2000). *Sozialwesen und Sozialarbeit in den Niederlanden*. Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (ohne Datum a). *Homepage der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit*. Gefunden am 7. August 2008 unter <http://www.hslu.ch/s-master-international-community-development>.
- Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (ohne Datum b). *Homepage der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit*. Gefunden am 28. Mai 2008 unter <http://www.hslu.ch/sozialarbeit/s-ueber-uns/s-ueber-uns-2/s-geschichte.htm>.
- Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (ohne Datum c). *Homepage der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit*. Gefunden am 30. Mai 2008 unter <http://www.hslu.ch/sozialarbeit/s-ueber-uns/s-alumni.htm>.
- Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (ohne Datum d). *Homepage der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit*. Gefunden am 30. Mai 2008 unter <http://www.hslu.ch/sozialarbeit/s-dienstleistungen.htm>.
- Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (ohne Datum e). *Homepage der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit*. Gefunden am 7. August 2008 unter <http://www.hslu.ch/sozialarbeit/s-ausbildung.htm>.
- Höfener, Friedhelm (2005). *Soziale Arbeit- eine weiterbildungsintensive Profession*. Aachen: Shaker Verlag.

- Hongler, Hanspeter und Willener, Alex (1998). *Die Projektmethodik in der Soziokulturellen Animation*. Luzern: Fachverlag HFS Zentralschweiz.
- Horisberger, Rahel & Stade, Peter (2007). *Soziokulturelle Animation und Unternehmenskultur. Soziokulturelle Projekte in Unternehmen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Husi, Gregor (ohne Datum). *Wissenschaft, Forschung und Praxis in der Sozialen Arbeit*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

I

- Infoklick.ch (ohne Datum). *Homepage von Infoklick.ch*. Gefunden am 12. Juni 2008 unter <http://www.infoklick.ch/schweiz>.

J

- Jacomet, Cornelia; Kissling, Markus; Knecht-Koch, Ursula & Murbach, Fredi (2008). *Zukunftsfähige Soziokultur. Initiative Ergreifen, Gesellschaft Gestalten, Kultur Schaffen, Kooperationen Eingehen*. Zürich: Soziale Dienste Zürich - Zentrum Karl der Grosse.
- Joss, Roland & Rezny Tom (2006). *Mit den Kompetenzen der Soziokulturellen Animation im Personalmanagement*. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

K

- Kirchhoff, Sabine; Kuhnt, Sonja; Lipp, Peter; Schlawin, Siegfried (2003³). *Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung*. Opladen: Leske + Budrich.

L

- Library Information Portal (ohne Datum). *Homepage des Brockhaus Duden Neue Medien GmbH*. Gefunden am 19. Juni 2008 unter http://lexika.tanto.de/?TANTO_KID=fachhochschulen&TANTO_AGR=36275.
- Linker, Karolin (2006). *Partizipationsverständnis*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Linker, Karolin (2006/2007). *Was ist Soziokulturelle Animation?* Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

M

- Maiwald, Kai-Olaf (2004). *Professionalisierung im modernen Berufssystem. Das Beispiel der Familienmediation*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Macdonald, Keith M. (1995). *The Sociology of the Professions*. London: SAGE.
- Mayer, Horst O. (2004³). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung*. München: R. Oldenburg Verlag.
- Metzger, Christoph (2007⁹). *Lern- und Arbeitsstrategien. Ein Fachbuch für Studierende an Universitäten und Fachhochschulen*. Aarau: Sauerländer.
- Metzger, Marius (2008). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe?* Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Minder, Monika (2002). *Berufsidentität in der Soziokulturellen Animation*. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Moser, Heinz; Müller, Emanuel; Wettstein, Heinz & Willener, Alex (1999). *Soziokulturelle Animation. Grundfragen, Grundlagen, Grundsätze*. Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.

O

- Oetiker, Hansruedi (2004). *Das Feld der Soziokultur – Die Schule, die Schulen und das Feld der Schulen*. In Züfle, Manfred (Hrsg.), *Handeln- Zwischen – Räumen. Von Soziokultureller Animation und der Vergangenheit einer Schule* (S. 134-157). Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.

P

- Pfadenhauer, Michaela (2003). *Professionalität. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.) (2005). *Professionelles Handeln*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Plateforme Romande de l'animation socioculturelle (ohne Datum). *Homepage de la Plateforme Romande de l'animation socioculturelle*. Gefunden am 27. April 2008 unter <http://www.anim.ch/?page=210>.
- Porst, Rolf (2000). *Question Wording – Zur Formulierung von Fragebogen-Fragen*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Poujol, Geneviève (1989). *Profession: animateur*. Toulouse: Privat.
- Prelicz-Huber, Katharina (2004). *Indikatoren für die soziokulturelle Entwicklung in Gemeinden, Städten und Regionen. Ein Leitfaden für Politik, Verwaltung, Vereine und Bevölkerung für Nachhaltige Entwicklungsprozesse und für die Lokale Agenda 21*. Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Pro Helvetia, Kulturmobil (Hrsg.) (2001). *Kultur in Bewegung. Erfahrungen, Methoden, Grundsätze, Bedingungen*. Zürich: Chronos Verlag.

R

- Rimmele, Sabine (2004). *Dialektisch-kritische Erkenntnisweise*. Unveröffentlichtes Skript der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Rimmele, Sabine (2004). *Hermeneutische Erkenntnisweise*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

S

- Schaffer, Hanne (2002). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit – eine Einführung*. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Schaller-Stierle, Geri (2004). Vorwort. In Züfle, Manfred (Hrsg.), *Handeln- Zwischen – Räumen. Von Soziokultureller Animation und der Vergangenheit einer Schule* (S. 6-7). Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Scheidegger, Nico & Süssstrunk, Simon (2008, in Vorbereitung). *Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation – Strang II*. Unveröffentlichte Diplom-/Bachelorarbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Schweizerischer Verband für Berufsberatung (2002). *Sozialarbeiter/ Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge, Soziokultureller Animator/ Soziokulturelle Animatorin*. Buchs SG: Buchsdruck AG.
- Schmid, Peter A. (2004). *Empirisch-analytische Erkenntnisweise*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Schmocker, Beat (2005). *Soziale Arbeit - Das gemeinsame Dach der Berufsgruppen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Schmuller Joseph (2005). *Statistik mit Excel für Dummies*. Weinheim: Wiley-VCH Verlag GmBh & Co. KGaA.
- Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit (2008, 10.März). *Homepage der Schweizerischen Gesellschaft für Soziale Arbeit*. Gefunden am 12. Juni 2008 unter http://www.sgsa-ssts.ch/SGSA_SSTS/index_port.htm.
- Sektion Professionssoziologie (ohne Datum). *Homepage der Sektion Professionssoziologie*. Gefunden am 19. Mai 2008 unter http://www.professionssoziologie.de/?page_id=9.
- Siefel, Julia (2006). *Die Soziokultur in der Schweiz – Eine Bestandesaufnahme*. Unveröffentlichte Masterarbeit der Universität Basel.
- Sommerfeld, Peter (2003). *Zukunftsszenarien Sozialer Arbeit. Überlegungen zur Lösung sozialer Probleme*. Aarau: Fachhochschule Nordwestschweiz, Forschung und Entwicklung.
- Spierts, Marcel (1998). *Balancieren und Stimulieren*. Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.

- Sprondel, Walter M. (Hrsg.) (1994). *Die Objektivität der Ordnungen und ihre kommunikative Konstruktion*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Staub – Bernasconi, Silvia (1986). *Die Soziale Arbeit als eine besondere Art des Umganges mit Menschen, Dingen und Ideen – Zur Entwicklung einer handlungstheoretischen Wissensbasis Sozialer Arbeit*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Stichweh, Rudolf (1994). *Wissenschaft, Universität, Professionen. Soziologische Analyse*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

V

- Voisard, Michel (2004). *Soziokulturelle Animation, eine systemtheoretische Betrachtung und Reformulierung*. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Voll, Peter (2006). Kurzbeschreibung quantitative Methoden. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

W

- Wendt, Wolf Rainer (1995). *Soziale Arbeit im Wandel ihres Selbstverständnisses – Beruf und Identität*. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Wettstein, Heinz (2006, 9. September). Eine Einschätzung der heutigen Berufssituation. Vom Anspruch der Berufstätigen und der Wirklichkeit im Arbeitsfeld der soziokulturellen Animation. *Neue Wege der soziokulturellen Animation*, 9, S.2-5.
- Willener, Alex (2005, Juni). Bescheidenheit und Selbstbewusstsein – Transdisziplinarität als Voraussetzung für eine integrale Quartierentwicklung. *SozialAktuell*, Nr. 11, S. 2-5.
- Willener, Alex (2007). *Integrale Projektmethodik für Innovation und Entwicklung in Quartier, Gemeinde und Stadt*. Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.
- William. A. Darity Jr. (Hrsg.) (2008²). *International Encyclopedia of the Social Sciences, 2nd Edition*. USA: Gale, Macmillan Social Science Library.

Z

- Zimenkova, Tatjana (2007). *Die Praxis der Soziologie. Ausbildung, Wissenschaft, Beratung. Eine professionstheoretische Untersuchung*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Züfle, Manfred (2004). *Handeln – Zwischen – Räumen von Soziokultureller Animation und der Vergangenheit einer Schule*. Luzern: Interact - Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften – Soziale Arbeit (ohne Datum). *Homepage der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften – Soziale Arbeit*. Gefunden am 20. Juni 2008 unter <http://www.sozialearbeit.zhaw.ch/de/sozialearbeit/studium/bachelorstudiengang.html>.

10.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Doppelstrangmodell	9
Abbildung 2: Ziele der Bachelorarbeit.....	14
Abbildung 3: Aufbau der Arbeit	16
Abbildung 4: Funktionen der Soziokulturellen Animation.....	19
Abbildung 5: Forschungsabsicht.....	54
Abbildung 6: Berufsbereiche der Soziokulturellen Animation	55
Abbildung 7: Forschungszielgruppe.....	56
Abbildung 8: Arbeitsbereiche der befragten Alumni.....	63
Abbildung 9: Partizipation	64
Abbildung 10: Empowerment.....	66
Abbildung 11: Ressourcenorientierung.....	67
Abbildung 12: Networking	68
Abbildung 13: Kooperation.....	69
Abbildung 14: Interdisziplinarität	71
Abbildung 15: Gender Mainstreaming	72
Abbildung 16: Nachhaltigkeit	73
Abbildung 17: Freiwilligkeit	74
Abbildung 18: Bedürfnisorientierung.....	75
Abbildung 19: Niederschwelligkeit	76
Abbildung 20: Zielgerichtetes Vorgehen	77
Abbildung 21: Transparenz.....	78
Abbildung 22: Kommunikation	79
Abbildung 23: Ganzheitlichkeit.....	80
Abbildung 24: Kommunikation zwischen Organisationen und Professionellen	87
Abbildung 25: Die sieben zentralen Themen in der Berufsentwicklung.....	103
Abbildung 26: Handlungsbedarf und Massnahmen im Doppelstrangsystem	107
Abbildung 27: Das allgemeine Problemlösemodell.....	113

10.3. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stufenmodell der Partizipation	27
Tabelle 2: Übersicht der soziokulturellen Prinzipien in der Berufsentwicklung	43
Tabelle 3: Zukunftsszenarien der Sozialen Arbeit	47
Tabelle 4: Partizipation	67
Tabelle 5: Networking	71
Tabelle 6: Kooperation	73
Tabelle 7: Interdisziplinarität	74
Tabelle 8: Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	85
Tabelle 9: Anwendung der Prinzipien in der Berufsentwicklung	98

Anhang

A – Fragebogen

Online-Fragebogen auf www.voycer.de zum Thema „Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation“ von Luzia Rupp und Rahel Schmid, 1. Juli 2008

Einleitungstext

Herzlich willkommen zu unserer Online-Umfrage zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. Unter Berufsentwicklung verstehen wir die Weiterentwicklung der Berufsidentität, der Berufspraxis und der Berufstheorie.

Angaben zur Befragtenperson: Ihr Geschlecht

(obligatorisch)

Weiblich	
Männlich	

Ihr Jahrgang ...

(obligatorisch)

Ihr Abschlussjahr an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (ehemals HSA) ...

(obligatorisch)

Sind Sie erwerbstätig?

(obligatorisch)

Nein	
Ja, in der Soziokulturellen Animation angestellt	
Ja, in der Soziokulturellen Animation selbstständig	
Ja, in anderen Bereichen der Sozialen Arbeit	
Ja, anderweitig	

In welchem Berufsbereich der Soziokulturelle Animation sind Sie zur Zeit tätig?

(mehrere Antworten ankreuzbar)

Alter	
Gemeinwesenarbeit	
Gesundheitsförderung & Suchtprävention	
Jugendarbeit	
Kinderanimation	
Kultur	
Migration	
Politik	
Quartierarbeit	
Schulsozialarbeit	

Frage 1: Sind Sie Mitglied in einer der folgenden Organisationen, die sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation engagieren?

(mehrere Antworten ankreuzbar)

Berufsverband AvenirSocial	
Fachpool Soziokulturelle Animation	
Alumni Verband der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit	
Dachverband offener Jugendarbeit Schweiz (DOJ)	
Infoklick	

Zusatzfrage: Andere, nämlich ...

Frage 2: Werden Ihre Anliegen bezüglich Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation von den folgenden Organisationen wahrgenommen?

(obligatorisch)

Antworten	Nein	eher nein	eher ja	ja	kann ich nicht beurteilen
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit					
Berufsverband AvenirSocial					
Fachpool Soziokulturelle Animation					
Alumni Verband HSLU- SA					
Dachverband offener Jugendarbeit Schweiz (DOJ)					
Infoklick					

Zusatzfrage: Von anderen Organisationen, nämlich ...

Frage 3: Bieten folgende Organisationen Unterstützung, wenn Sie sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation einsetzen möchten?

(obligatorisch)

Antworten	Nein	Eher nein	Eher ja	Ja	Kann ich nicht beurteilen
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit					
Berufsverband AvenirSocial					
Fachpool Soziokulturelle Animation					
Alumni Verband Hochschule Luzern – Soziale Arbeit					
Dachverband offener Jugendarbeit Schweiz (DOJ)					
Infoklick					

Zusatzfrage: Andere Organisationen, nämlich ...

Frage 4: Angenommen Sie möchten sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation engagieren. Wird Ihnen ermöglicht einen Beitrag zu leisten, der..
(obligatorisch)

Antworten	Nein	Eher nein	Eher ja	ja
... örtlich ungebunden ist?				
... zeitlich flexibel einteilbar ist?				
... Ihrem gewünschten Zeitaufwand entspricht?				
... Ihrem gewünschten Thema entspricht?				
... auf eine Zeitperiode begrenzt ist?				

Frage 5: Wurden Sie aufgrund Ihrer Kompetenzen bereits einmal für einen Beitrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation angefragt?

(obligatorisch)

Nein	
Ja	

Zusatzfrage: Wenn ja, für ...

Frage 6: Welche der folgenden Bestrebungen für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gibt es ihrer Meinung nach?

(mehrere Antworten ankreuzbar)

Weiterbildungsangebote	
Regelmässig erscheinende Fachzeitschriften	
Neue Fachliteratur-Publikationen	
Methoden-Forschung	
Fachliche Vernetzungsgremien	
Einheitlicher Auftritt der Soziokulturellen Animation nach aussen (Corporate Identity)	
Auftritte der Soziokulturellen Animation nach aussen (Öffentlichkeitsarbeit)	
Verbindlicher Berufscodex	
Allgemeine Ziele der Berufsentwicklung	
Koordinationsbüro Soziokulturelle Animation	

Zusatzfrage: Andere Bestrebungen, nämlich ...

Frage 7: Sind Ihnen die Ziele der folgenden Organisationen in Bezug auf die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bekannt?

(obligatorisch)

Antworten	Nein	Eher nein	Eher ja	ja
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit				
Berufsverband AvenirSocial				
Fachpool Soziokulturelle Animation				
Alumni Verband Hochschule Luzern – Soziale Arbeit				
Dachverband offener Jugendarbeit Schweiz (DOJ)				
Infoklick				

Frage 8: Wo erhalten Sie Informationen bezüglich den Zielen und Absichten der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation?

(mehrere Antworten ankreuzbar)

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit	
Berufsverband AvenirSocial	
Fachpool Soziokulturelle Animation	
Alumni Verband Hochschule Luzern – Soziale Arbeit	
Dachverband offener Jugendarbeit Schweiz (DOJ)	
Infoklick	

Zusatzfrage: Anderweitig, nämlich ...

Frage 9: Arbeiten Sie mit anderen Institutionen der Soziokulturellen Animation zusammen?

Beispiel: Als Mitarbeiterin, Mitarbeiter eines Quartiertreffs arbeiten Sie für ein Quartierfest mit anderen soziokulturellen Institutionen der Umgebung zusammen.

(obligatorisch)

Nein	
Ja, nur projektbezogen	
Ja, regelmässig	

Zusatzfrage 1: Wenn ja, mit welchen Institutionen?

(mehrere Antworten ankreuzbar)

Aus dem Bereich der Jugendarbeit	
Aus dem Bereich Bildung	
Aus dem Bereich Kultur	
Aus dem Bereich Politik	
Aus dem Bereich Gemeinwesenarbeit	
Aus dem Bereich Freizeit	

Zusatzfrage 2: Mit Institutionen anderer Bereiche, nämlich ...**Frage 10: Tauschen Sie sich mit Ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen über die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus?**

(obligatorisch)

Nie	
Jährlich	
Mehrmals jährlich	
Monatlich	
Wöchentlich	
Täglich	

Zusatzfrage: Wenn ja, in welchem Rahmen? (z.B. Teamsitzung) ...**Frage 11: Pflegen Sie professionelle Kontakte zu Fachleuten anderer Berufe?**

(obligatorisch)

Nie	
Jährlich	
Mehrmals jährlich	
Monatlich	
Wöchentlich	
Täglich	

Zusatzfrage: Wenn ja, zu welchen Fachleuten ...

Frage 12: Wird Ihrer Meinung nach auf der Ebene der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation mit Fachleuten anderer Berufe zusammengearbeitet?

Beispiel: Eine Zusammenarbeit mit Marketingfachleuten für die Öffentlichkeitsarbeit der Soziokulturellen Animation.

(obligatorisch)

Nie	
Selten	
Oft	
Kann ich nicht beurteilen	

Zusatzfrage: Wenn ja, mit welchen Fachleuten ...

Frage 13: Haben Sie Ihrer Meinung nach aufgrund Ihres Geschlechts bessere, bzw. schlechtere Zugangsmöglichkeiten an der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation teilzunehmen? (obligatorisch)

Nein	
Ja, schlechtere	
Ja, bessere	

Zusatzfrage: Wenn ja, inwiefern ...

Frage 14: Inwiefern engagieren Sie sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation? (fakultativ und mehrere Antworten ankreuzbar)

Berufsverband AvenirSocial passiv	
Berufsverband AvenirSocial aktiv	
Fachpool Soziokulturelle Animation	
Alumni Verband Hochschule Luzern – Soziale Arbeit	
Dachverband offener Jugendarbeit Schweiz (DOJ)	
Infoklick	
Weiterbildungen	
Publikationen in Fachzeitschriften	
Verfassen von Fachliteratur	
Forschung	
Durch meine tägliche Arbeit	

Zusatzfrage: Anderweitig, nämlich ...

Frage 15: Gibt es Ihrer Meinung nach in der Soziokulturellen Animation eine aktive Weiterentwicklung...

(obligatorisch)

Antworten	Nein	Eher nein	Eher ja	Kann ich nicht beurteilen
... der Berufsidentität				
... der Berufspraxis				
... der Berufstheorie				

Ende der Umfrage: Anmerkungen ...

(Fakultative)

B – Fachpoolgespräche

- Herr Prof. Beat Schmocker, Projektleiter und Dozent der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
- Herr Prof. Alex Willener, Projektleiter und Dozent der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
- Frau Fränzi Zeller, Geschäftsleiterin der Sektion Zentralschweiz vom Berufsverband AvenirSocial

C – Danksagung

Verschiedene Personen haben uns bei der Erarbeitung dieser Bachelorarbeit unterstützt. An dieser Stelle möchten wir ihnen herzlich für ihren wertvollen Beitrag danken. Besonderen Dank für die kooperative und motivierende Zusammenarbeit gilt Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk, den Autoren von Strang II. Ebenfalls danken möchten wir Beat Schmocker, Fränzi Zeller und Alex Willener für die Fachpoolgespräche, sowie Marius Metzger für die ermutigende Begleitung im Rahmen des Bachelorarbeit Moduls. Sehr dankbar sind wir auch unseren Korrekturleserinnen und -lesern: Sophie Deiss, Gottlieb Schmid-Fäh, sowie Christa und Manuel Rupp-Himmelsbach. Für das Layout geht ein grosses Dankeschön an Dominik Spoerl.

Bestätigung Selbsterarbeitung

Wir versichern, dass wir die vorliegende Diplomarbeit selbständig erarbeitet haben und dass dabei keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet wurden.

Die Bachelorarbeit hat einen Umfang von 197 229 Zeichen.

Ort, Datum:

Unterschrift(en):

Luzern, 12. August 2008

Luzia Rupp.....

Rahel Schmid.....