

## 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 Regel<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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 II**



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

**Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk**

**Hochschule Luzern – Soziale Arbeit 2008**

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1 Motivation</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2 Dank</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Ausgangslage</b> .....	<b>7</b>
1.3.1 Kurzdefinitionen.....	7
1.3.2 Zusammenarbeit von Strang I und II .....	8
1.3.3 Leitende Annahmen .....	12
<b>1.4 Ziele</b> .....	<b>14</b>
<b>1.6 Aufbau der Arbeit</b> .....	<b>16</b>
<b>2. Theorie</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1 Begriffe</b> .....	<b>17</b>
2.1.1 Berufsentwicklung .....	17
2.1.2 Berufsidentität.....	18
<b>2.2 Theoriezugänge</b> .....	<b>18</b>
2.2.1 Professionssoziologische Betrachtungen.....	18
2.2.2 Systemtheoretische Verortung .....	23
2.2.3 Fokus Ökonomisierung.....	27
<b>3. Forschungsmethode</b> .....	<b>33</b>
<b>3.1 Standardisierte Befragung</b> .....	<b>34</b>
<b>3.2 Leitfadeninterviews</b> .....	<b>37</b>
<b>3.3 Forschungsprinzip</b> .....	<b>38</b>
<b>3.4 Hypothesen</b> .....	<b>41</b>
<b>3.5 Datenaufbereitung und -auswertung</b> .....	<b>41</b>
<b>4. Ergebnisse</b> .....	<b>43</b>
<b>4.1 Auswertung der standardisierten Befragung</b> .....	<b>43</b>
4.1.1 Ergebnisse der quantitativen Forschung .....	44
<b>4.2 Auswertung der Leitfadeninterviews</b> .....	<b>54</b>
4.2.1 Ergebnisse der qualitativen Forschung .....	56
<b>4.3 Zusammenfassung der Forschungsergebnisse</b> .....	<b>62</b>
<b>4.4 Hypothesen – Abhandlung der forschungsleitenden Annahmen</b> .....	<b>65</b>
<b>5. Diskussion</b> .....	<b>67</b>
<b>5.1 Abhandlung der Unterfragen</b> .....	<b>81</b>
<b>6. Schlussfolgerungen</b> .....	<b>84</b>
<b>6.1 Entwurf einer Einrichtung</b> .....	<b>85</b>
6.1.1 Inhaltlich-strategische Ausrichtung.....	87
<b>6.2 Argumentation kombiniert Strang I und II</b> .....	<b>91</b>
6.2.1 Fernziel (Strang I und II).....	92
6.2.2 Massnahmen.....	93
<b>6.3 Ausblick und Empfehlungen</b> .....	<b>96</b>
<b>6.4 Prozessreflexion</b> .....	<b>99</b>
<b>6.5 Zum Ende der Arbeit</b> .....	<b>101</b>
<b>7. Quellenverzeichnis</b> .....	<b>102</b>
<b>8. Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>104</b>
<b>9. Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>104</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>104</b>

---

## Abstract

Diese Diplom-/Bachelorarbeit vermittelt ein aktuelles Bild der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. Berufsentwicklung meint die Entwicklung eines Berufs auf verschiedenen Ebenen und definiert sich durch das Zusammenwirken von Berufsidentität, -praxis, und -theorie. Im Zentrum dieser Arbeit steht die Frage nach einer idealen, fortlaufenden Berufsentwicklung, welche aktuellen Anforderungen und Bedürfnissen Rechnung tragen kann.

Im Rahmen der Untersuchungen zum Thema Berufsentwicklung konnten auf den drei oben genannten Ebenen, unterschiedliche Themenschwerpunkte eingegrenzt werden. Folgende sieben Schwerpunkte sind für die Berufsentwicklung zentral und befinden sich in einer Wechselwirkung zueinander: Vernetzung, Berufsidentität, Professionalisierung, Ökonomisierung, Ressourcenbündelung, Ausbildung sowie Forschung und Theorie.

In dieser Arbeit wird eine institutionalisierte Einrichtung mit explizitem Auftrag zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation entworfen. Dieser Entwurf umfasst ein Modell für eine aktive Berufsentwicklung, unter Berücksichtigung der genannten Themenschwerpunkte. Dadurch sollen unter anderem die Berufsidentität, der Ressourcenaustausch oder die Berufsfelderweiterung der Soziokulturellen Animation gestärkt werden.

Diese Forschungsarbeit wurde in enger Kooperation mit einem zweiten Bachelorarbeitsteam entwickelt. Im dafür konzipierten Doppelstrangsystem wird die Thematik der Berufsentwicklung aus verschiedenen Perspektiven analysiert.

# 1. Einleitung

Im folgenden Kapitel wird aufgezeigt, wie wir als Autoren dieser Diplom-/Bachelorarbeit zum Thema der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation gefunden haben und welche Überlegungen wir uns zur Umsetzung gemacht haben. In der Ausgangslage wird die systematische Zusammenarbeit mit einem weiteren Bachelorarbeitsteam erklärt. Die leitenden Annahmen beschreiben Anknüpfungspunkte zu Studium und Praxis, und schliessen die Einleitung ab.

Die gesamte Diplom-/Bachelorarbeit wurde von den beiden Autoren, Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk, gemeinsam verfasst.

## 1.1 Motivation

Im letzten Jahr unseres Studiums an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, haben wir oft über Perspektiven nach Studiumabschluss diskutiert. Diese Diskussionen führten nicht selten zu Desillusion. Die Auseinandersetzung mit diesen Gefühlen der Profession gegenüber, resultierte aber nie in Resignation. Wir erlangten dadurch das Bewusstsein, dass sich die Positionierung der Soziokulturellen Animation, bzw. deren Handlungsfelder stets prozessual zu verstehen hat. Damit ist gemeint, dass sich Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren auf aktuelle, sich verändernde Situationen und Anforderungen einstellen müssen. Zudem gehen wir davon aus, dass sich die Berufsleute der Soziokulturellen Animation bestimmte und gewünschte Tätigkeitsfelder selber erschliessen müssen. Dies kann aber zweifelsohne auch eine Verunsicherung bei StudienabgängerInnen auslösen.

Nach unserer Meinung, und wie sich feststellen liess, auch nach Meinung vieler anderer Berufsleute und Fachpersonen, müsste dieser Zustand nicht dermassen prekär wahrgenommen werden. Die berufliche Entwicklung der Soziokulturellen Animation stimmt nicht nur Studierende nachdenklich. Auch Professionellen in der Praxis ist der Gedanke unbequem. Häufig enden die Diskussionen damit, dass es eigentlich eine aktive Berufsentwicklung geben müsste, es aber keine solche gibt. Diese Entwicklung sollte sowohl in der Praxis, als auch auf der handlungs- und grundlagentheoretischen Ebene passieren. Aber wie eine solche (institutionalisierte) Berufsentwicklung konkret realisiert werden könnte, weiss niemand so richtig. Mit unserer Arbeit wollen wir klären, wie eine solche aktive Berufsentwicklung aussehen könnte.

Wie eingangs erwähnt, machten wir uns schon längere Zeit Gedanken zur Entwicklung unserer Profession. Dabei spielte die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eine wichtige Rolle. Wir haben das Gefühl, dass von der Hochschule in diesen Belangen zu wenig zu

---

vernehmen war. Die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation wurde nur in wenigen Modulen thematisiert und das vorwiegend zu Beginn des Studiums. Dies mündet in der Annahme, die Schule sei sich der aktuellen Situation der Berufsentwicklung nicht bewusst oder sie könne, bzw. wolle nicht über ihre Bemühungen und Ziele im Bereich der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation informieren. Im Spätsommer 2007 hatten wir einen Brief an die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit verfasst, welcher unserer Sorge Ausdruck gab und nach Klärung verlangte. Unter anderem wollten wir erfahren, was die Hochschule in Sachen Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation unternimmt, bzw. schon unternommen hat. Zudem erkundigten wir uns, ob die Hochschule es grundsätzlich unterstützt, wenn wir unsere Abschlussarbeit in diesem Themengebiet machen würden. Auf diesen Brief wurden wir von der Prorektorin Bachelorstudium, Pia Gabriel und Dozent und Verantwortlicher Studienrichtung Soziokultur, Bernard Wandeler zu einem Gespräch eingeladen. Wir erfuhren in diesem Gespräch, dass die Möglichkeiten der Hochschule beschränkt seien, sie aber nicht untätig war. So wurde 2007 ein Evaluationsbericht (Reto, Catani et al. 2007) veröffentlicht, welcher den Berufseinstieg von AbgängerInnen der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit untersuchte. Zudem konnten wir bei dieser Sitzung erfreut feststellen, dass die Hochschule es begrüsst, wenn Studierende Arbeiten bezüglich Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation verfassen. So wurde unsere Absicht, die Diplom-/Bachelorarbeit diesem Thema zu widmen, nachhaltig gestärkt.

Parallel zu unseren bilateralen Diskussionen, suchten wir das Gespräch mit anderen Studierenden und Professionellen der Soziokulturellen Animation. Dabei stellten wir fest, dass die Unsicherheit bezüglich der beruflichen Perspektiven bei vielen Studierenden spürbar ist. Daraus folgerten wir, dass weitere Studierende der Soziokulturellen Animation für eine Diplom-/Bachelorarbeit in die Richtung Berufsentwicklung Soziokulturelle Animation zu gewinnen sind. Die Überlegungen bestanden darin, mehrere Arbeiten zu dieser Thematik zu verfassen und die Erkenntnisse zusammen zu führen. Wir merkten jedoch bald, dass die Koordination und Organisation zwischen mehreren Parteien den Umfang einer Diplom-/Bachelorarbeit übersteigen würde. Letztendlich beschieden wir uns auf eine Zwei-Parteien-Kooperation. Wir erarbeiteten dazu ein Kooperationskonzept, welches in Kapitel 1.3.2 *Zusammenarbeit von Strang I und II* detailliert erklärt wird.

Wir, Simon Süsstrunk und Nico Scheidegger, machten beide unsere Praktika in Institutionen, welche Kinder und Jugendliche als Zielgruppen fokussieren. Dadurch bot sich uns die Chance, Einblick in das Tätigkeitsfeld der Soziokulturellen Animation zu erhalten, in welchem heute die meisten Arbeitsstellen angeboten werden. Diese Erfahrungen haben uns gezeigt, dass wir die richtige Studienwahl getroffen haben. Das Potenzial der Profession erschloss

---

sich uns nach und nach in Diskussionen, rund um die Ziel- und Anspruchsgruppen unserer Praxisinstitutionen. In Gesprächen mit Fachpersonen erfuhren wir, dass sich Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren sehr wohl in etlichen anderen Berufsfeldern etablieren könnten. Es stellte sich so die Frage, wie dies zu erreichen war.

Der Gedanke an das grosse Entwicklungspotenzial der Profession, mündete in die Frage nach der Berufsentwicklung. In den Diskussionen wurde klar, dass für die Erweiterung des Berufsfeldes viele weitere Faktoren mitwirken müssen, um diesen Wandel nachhaltig zu vollbringen. Um diese Faktoren detailliert zu ergründen und ihr Zusammenwirken zu untersuchen, haben wir uns dazu entschlossen, diese Überlegungen zum Thema unserer Diplom-/Bachelorarbeit zu machen.

Wir hoffen mit unserer Forschungsarbeit einen Beitrag leisten zu können, welcher der Weiterentwicklung der Soziokulturellen Animation als eigenständige Profession dient.

## *1.2 Dank*

An dieser Stelle möchten wir gerne einigen Personen herzlich für ihre Unterstützung danken. Dank dem wertvollen Engagement dieser Parteien konnte diese Arbeit in ihrem Umfang realisiert werden.

AvenirSocial: Isabell Borner und Fränzi Zeller Bühler

Viktor Schiess, René Schwyter, Susanna Fischer, Beat Schmocker

Marius Metzger

Rahel Schmid und Luzia Rupp (Strang I)

Maya Scheidegger

Chalet Scheidegg für die Beherbergung während intensiven Schreibphasen



### 1.3 Ausgangslage

In der Ausgangslage werden zuerst die Begriffe der Berufsentwicklung sowie der Soziokulturellen Animation akzentuiert beschrieben. Nachfolgend wird die Zusammenarbeit zwischen den zwei Diplom-/Bachelorarbeiten erklärt. Die leitenden Annahmen dienen dazu, die zentralen Aspekte aufzuzeigen, welche zu dieser Forschungsarbeit führten.

#### 1.3.1 Kurzdefinitionen

Für das allgemeine Verständnis und zur Arbeitsgrundlage werden die Begriffe Berufsentwicklung und Soziokulturelle Animation prägnant definiert. Der Begriff der Berufsentwicklung wird für die vertiefte Weiterverwendung zusätzlich im Theorieteil noch genauer beschrieben.

#### **Berufsentwicklung**

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

Wenn in der Arbeit von einer *aktiven* Berufsentwicklung die Rede ist, meinen die Autoren damit ein bei den Berufspersonen erkanntes Bewusstsein für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. Das heisst, aktiv betriebene Berufsentwicklung findet auf allen relevanten Ebenen kontinuierlich statt. Professionalisierungstendenzen fordern die Berufsentwicklung insbesondere auf den Ebenen der Ausbildungsstätten, der Praxis und einzelner Berufspersonen.

#### **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 Adressantinnen und Adressaten der Soziokulturellen Animation, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen können und das Zusammenleben aktiv mitgestalten. Die Professionellen der Soziokulturellen Animation verfügen über Kompetenzen, zwischen verschiedenen Gruppen Brücken zu bauen, Netzwerke zu bilden sowie durch gezielte Interventionen Beteiligung zu ermöglichen. Die Soziokulturelle Animation ist zurzeit vor allem in den Bereichen Freizeitgestaltung, Gemeinwesen aufbau, kulturelle Vermittlung und Bildung tätig.

### 1.3.2 Zusammenarbeit von Strang I und II

Die Zusammenarbeit der zwei Diplom-/Bachelorarbeiten beinhaltet eine praktische, sowie eine symbolische Dimension. Der Sinn und Vorteil der praktischen Ebene besteht darin, dass Ressourcen und Synergien zwischen den beiden Teams (je zwei Personen zu einer Arbeit) aktiv genutzt werden können. Das heisst, dass themenspezifisches Wissen, gesammelte Erkenntnisse und nützliche Literaturinformationen, welche in der Recherche gesammelt wurden, ausgetauscht und bezüglich ihrer Relevanz diskutiert werden können. Dies ermöglicht schneller und gezielter an wertvolle Informationen zu gelangen. Nach dem Motto, vier Paar Augen und Ohren entdecken mehr als nur zwei. Gerade der angestrebte, regelmässige Austausch erlaubt es, auf ein gemeinsames und verbindliches Fernziel hin zu arbeiten.

Diese beschriebenen, pragmatischen Punkte der Zusammenarbeit beinhalten auch einen symbolischen Teil. Das heisst, dass die Nutzung von Synergien und die allgemeine Kooperationsstrategie auch als wertvolle Chance für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation anzusehen sind. In diesem Sinn ist auf eine direkte Parallele zwischen der Kooperation im Rahmen dieser Arbeit und der Profession der Soziokulturellen Animation hinzuweisen. Die Autoren und Autorinnen sind der Meinung, dass ein fortlaufender Austausch zwischen Theorie und Praxis und die Zugänglichkeit von erfolgsversprechenden Strategien für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation unumgänglich sind.

Die beschriebene Zusammenarbeit, im Sinn einer Kooperation, zwischen den beiden Arbeitsteams, macht ein spezielles Verfahren erforderlich. Es soll nicht nur der Dimension der Ressourcen- und Synergienutzung dienen, sondern auch dem bilateralen Ursprung der einzelnen Arbeiten gerecht werden. Das Verfahren muss genügend Freiraum bieten, um die beiden Gruppen autonom voneinander ihre Arbeit verfassen zu lassen. Es sollen in der Erarbeitung der Inhalte und der Forschung keine Abhängigkeiten entstehen. Ist der

---

Kooperationsmodus zu eng gefasst, könnte der Fall eintreffen, dass ein Team an der Fertigstellung weiterer Arbeitsteile gehindert wird. Daher muss dieses Verfahren sowohl dem klassischen Prinzip der einzelnen Arbeiten, wie auch einer koordinierten Zusammenarbeit gerecht werden. Unter Einbezug dieser verschiedenen Überlegungen haben die Autoren und Autorinnen ein Verfahren entwickelt, welches hier als *Doppelstrangsystem* beschrieben wird.

### **Doppelstrangsystem**

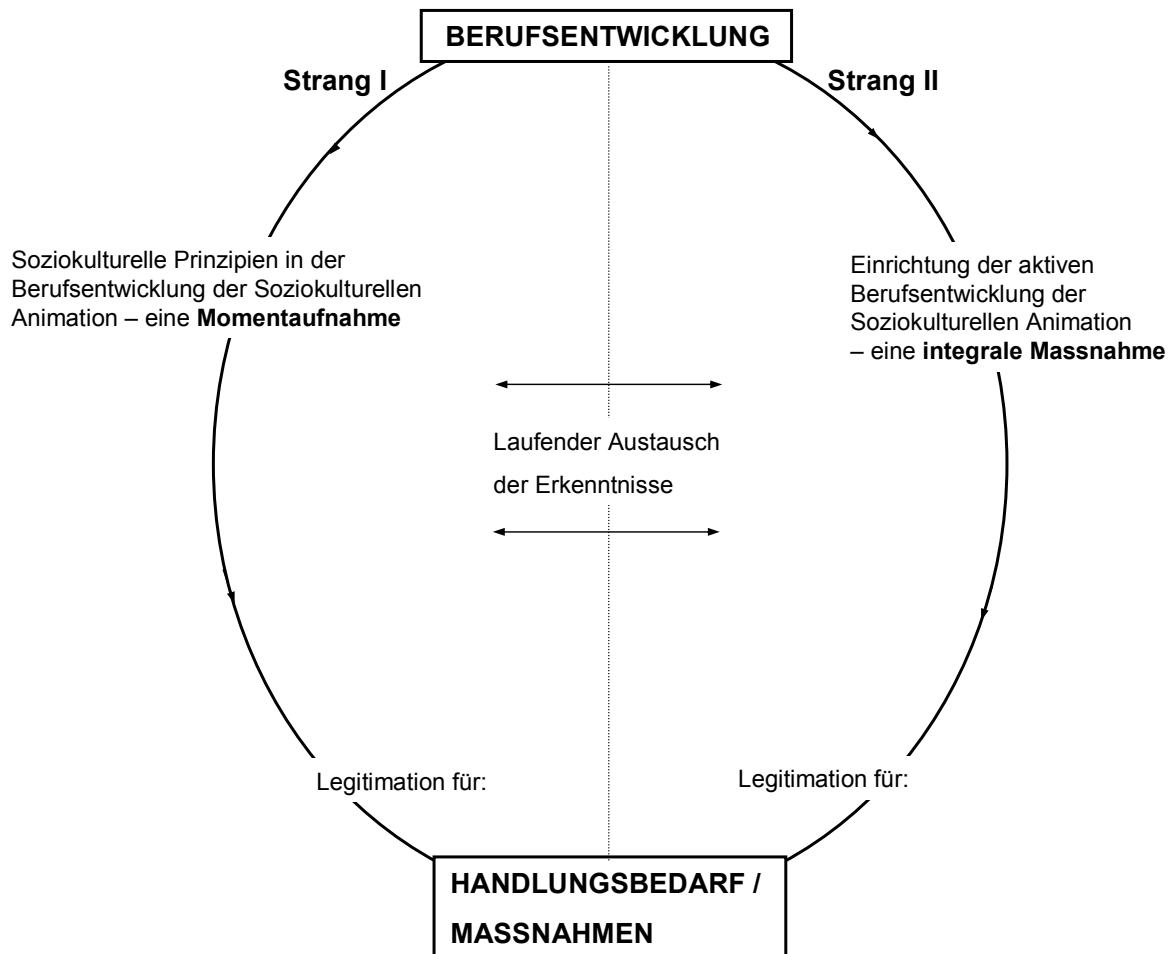
Der Name des Systems impliziert, dass zwei Stränge (Diplom-/Bachelorarbeiten) in einem Verfahren der Kooperation funktionieren. Für die Stränge wurde eine gemeinsame Ausgangslage und ein gemeinsames Fernziel formuliert. Strang I wird von Luzia Rupp und Rahel Schmid, Strang II durch Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk erarbeitet.

Die Grundlage, bzw. der Kern der Entwicklung des Doppelstrangsystems liegt in den vielen Vorüberlegungen der Arbeiten. Vorangegangene Diskussionen bezüglich der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation, ergaben die gemeinsame Basis für die sinnvolle Zusammenarbeit zweier Forschungsarbeiten. Als die definitive und konkrete Zusammenarbeit zwischen den beiden Teams geklärt war, konnten inhaltliche Schwerpunkte festgelegt werden.

Neben der gemeinsamen Grundlage, sollte auch ein kollektives Ziel festgelegt werden. Dieses Fernziel ist als *Metaziel* zu verstehen und kann nicht vollumfänglich mit diesen Arbeiten erreicht werden. Zum Erreichen des langfristigen Ziels sind verschiedene zusätzliche Leistungen nötig, wie zum Beispiel grössere Forschungsarbeiten in Theorie und Praxis.

Bei der Konzeption zur konkreten Ausrichtung der zwei Forschungsarbeiten wurde versucht, möglichst zweckmässige Teilbereiche zu definieren. Eine Komplementarität wurde angestrebt, um dem prozessualen Charakter, welcher auch der Berufsentwicklung innewohnt, Rechnung zu tragen. Dabei zeigte sich, dass eine Momentaufnahme, sowie eine prospektive Ausrichtung sinnvoll sind. In dieser Weise ergänzen sich Strang I und II.

Abbildung 1 zeigt die beschriebene Zusammenarbeit der beiden Stränge I und II, sowie deren autonome Bearbeitungsphasen.



**Abbildung 1: Doppelstrangsystem**

### **Ausrichtung Strang I**

Die Momentaufnahme von Strang I dient dazu, mit einem Ansatz der Prozessanalyse zu prüfen, ob die bisherige Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation unter Einbezug von Prinzipien der Soziokulturellen Animation gemacht wurde. Dabei werden bisherige Bestrebungen und Ansätze der Berufsentwicklung durchleuchtet und auf ihre animatorischen Qualitäten hin geprüft. Verschiedene Akteurinnen und Akteure werden zu dieser Analyse beigezogen. Zum einen sind dies Anspruchs- und zum anderen Zielgruppen des Entwicklungsprozesses.

### **Ausrichtung Strang II**

Die zweite Forschung richtet den Blick auf die fortlaufende Berufsentwicklung. Nach der Meinung der Autoren, griffen die bisherigen berufsentwickelnden Bemühungen zu kurz. Demnach müssen herkömmliche Handlungsmodelle modifiziert und neue entwickelt werden. Diese prospektive Herangehensweise soll den Fokus darauf richten, mögliche

Handlungsmodelle, Massnahmen oder institutionalisierte Einrichtungen zu ermitteln, welchen der explizite Auftrag der aktiven Berufsentwicklung zukommen würde.

### **Prozessorientierung**

Während der Erarbeitung der zwei Arbeiten im Doppelstrangsystem werden Austauschgefässe, bzw. Diskussionsforen, den Transfer von Erkenntnissen sicherstellen. Diese Gefässe haben folgende Eigenschaften:

- Regelmässigkeit
- Zeitlich und inhaltlich strukturiert
- Ergebnisorientiert
- Befähigend

Die Foren sind im Zeitplan der Arbeit vermerkt. Trotz ihrer zeitlichen und inhaltlichen Struktur sind die Gefässe nicht statisch. Sie bieten Platz für Unvorhersehbarkeiten und Aktualitäten. Der Dialog zwischen den beiden Arbeitsgruppen orientiert sich an der prozessualen Erkenntnisgewinnung. Beide Parteien profitieren gegenseitig von Ressourcen und lassen Erkenntnisanteile der Anderen, gegebenenfalls in ihre Arbeit mit einfließen.

Durch die genannten Überlegungen und Strukturen der Zusammenarbeit im Doppelstrangsystem wird erwartet, dass zentrale Aspekte der beiden Arbeiten eng miteinander verknüpft werden. Diese Multiperspektivität des Systems stärkt die Legitimationsargumente beider Arbeiten und bietet die Möglichkeit, das gemeinsame Fernziel breiter abgestützt und in definiertem Umfang zu erreichen.

Wie Eingangs erklärt wurde, müssen für eine gelingende Berufsentwicklung möglichst viele Erkenntnisse gesammelt und zugänglich gemacht werden. Die Autoren betonen daher, dass die Erkenntnisse der beiden Arbeiten, für alle Interessierten niederschwellig zugänglich sein müssen. Zudem muss das Thema der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation ein zentrales Thema der Studierenden sein und kritisch diskutiert werden. Dabei sollen Fortschritt und Prozess veranschaulicht werden. Das Bewusstsein aller Beteiligten muss geweckt werden, um auf bereits erlangten Erkenntnissen aufzubauen.

Dabei dienen auch die Erkenntnisse unserer Arbeiten als Basis und Fundament, für weitere Forschungsarbeiten zu diesem Thema.

### 1.3.3 Leitende Annahmen

Die Soziokulturelle Animation hat Potenzial, in verschiedenen Berufsfeldern sinnvolle Arbeit zu verrichten. Sätze dieser Art werden oft angeführt, wenn es um die Tätigkeitsfelder der Soziokulturellen Animation geht oder wenn der Beruf jemandem erklärt werden soll.

Die Jugendarbeit wird in diesem Zusammenhang als Berufsfeld beschrieben, in welchem sich die Soziokulturelle Animation etabliert hat. In diesem Bereich werden Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren gezielt gesucht. Diese positive Situation auf dem Arbeitsmarkt ist für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation von grosser Bedeutung. Sie wird aber zugleich von vielen Professionellen als einseitig erlebt.

#### **PionierInnenleistungen**

Wie zuvor erwähnt, ist das Arbeitsfeld der Jugendarbeit das einzige, in welchem Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren eine gewisse Vormachtstellung einnehmen. Es gibt aber weitere Arbeitsfelder, in welchen die Soziokulturelle Animation entweder schon dabei ist, Fuss zu fassen, oder zukünftig Fuss fassen könnte. Einzelne Personen, welche bereits in solchen Arbeitsfelder tätig sind, werden als Pionierinnen und Pioniere der Soziokulturellen Animation bezeichnet. Sie erbringen Extraleistungen und grossen persönlichen und ideellen Einsatz, damit eine Etablierung in diesen Feldern möglich wird. Wir möchten hier betonen, dass diese Leistungen für die Berufsentwicklung und die Berufsfelderweiterung der Soziokulturellen Animation eminent wichtig sind und auch in Zukunft sein werden.

Die Soziokulturelle Animation an sich und die jeweiligen Kompetenzen ihrer Professionellen müssen potenziellen ArbeitgeberInnen oder Arbeitgebern erklärt und ihre Vorzüge hervorgehoben werden. Dies bedarf einer gefestigten Kenntnis der Profession und ihrer Zuständigkeiten. Arbeitgeber in neuen Tätigkeitsfeldern müssen von den Qualitäten der Soziokulturellen Animation überzeugt werden.

Professionelle der Soziokulturellen Animation, welche sich durch genannte Leistungen eine Stelle schaffen konnten, verfügen über einen reichen Fundus an Erkenntnissen und Erfahrungen. Spezielle Umgangsformen, Herangehensweisen oder Networking-Taktiken münden in geeignete Strategien, welche der Profession und deren Entwicklung dienlich sind. Diese Ressourcen sind in ungenügendem Mass zugänglich. Es ist sinnvoll, diese Erkenntnisse und Strategien anderen Berufsleuten und Studierenden in geeigneter Form verfügbar zu machen. Es ist davon auszugehen, dass durch eine solche Ressourcenbündelung die Berufsentwicklung, die Berufsidentität sowie die Eröffnung neuer Perspektiven für die Professionellen gefördert würde.

---

## **Ausbildung**

Studierende leben eine starke Bindung zur aktuellen Ausbildung der Soziokulturellen Animation. Leider erleben viele Studierende während der Ausbildung eine negative Entwicklung bezüglich der Berufsperspektive. Zu Beginn der Ausbildung wird bei Studierenden das Interesse für die zahlreichen Möglichkeiten und Tätigkeitsfelder geweckt, jedoch ohne nachhaltigen Realitätsbezug. Die Ausbildung startet mit der Vorstellung viele Möglichkeiten zu haben. Im Verlauf des Studiums ist der Bezug und die Einstellung zur Praxis starken Veränderungen unterworfen. Das Studium wird oft mit ernüchternden Perspektiven abgeschlossen. So wurde im Evaluationsbericht der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit festgestellt, dass sich die Berufsvorstellungen der Soziokulturellen Animation während der Ausbildung klar stärker verändern, als jene der Sozialarbeit (Catani et al., 2007, S. 25).

Die Studierenden sollten sich während der gesamten Ausbildung regelmässig mit der Berufsentwicklung und Berufsidentität der Soziokulturellen Animation auseinandersetzen. Die Schwierigkeit während der Ausbildung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eine klare Berufsidentität auszubilden, wird auch im Evaluationsbericht als Manko beschrieben (Catani et al., 2007, S. 19). Es sollten demnach alle möglichen Informationsquellen zugänglich und bekannt gemacht werden. Dadurch könnten sich Studierende ein realistisches Bild über die aktuelle berufspolitische Situation machen und eine persönliche berufliche Perspektive entwickeln. Das Engagement der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit muss den Studierenden vor Augen geführt werden. Dem Vorwurf der Teilnahmslosigkeit der Ausbildungsstätte, welcher im Evaluationsbericht erhoben wurde, kann so entgegengewirkt werden (Catani et al., 2007, S. 19).

Wie oben beschrieben, sind oft Extraleistungen oder auch Beziehungen nötig, um den Zugang zu untypischen Berufsfeldern zu finden. Die Autoren gehen davon aus, dass genau diese Leistungen und Netzwerke nicht für alle Berufsleute zugänglich sind. Viele Studierende verfügen noch nicht über Praxiserfahrung, daher fehlt die nötige Vernetzung. Für abgehende Studierende kann die Situation des Berufseinstiegs Schwierigkeiten bergen. Zum einen sind nicht genug Stellen für die immer noch steigende Studierendenzahl vorhanden. Zum anderen hat es bekanntlich fast nur Stellen in der Jugendarbeit, was aber nicht mehr dem Stellenwunsch aller Studierenden entspricht. Auch im Evaluationsbericht wurden die Schwierigkeiten beim Berufseinstieg beschrieben (Catani et al., 2007, S. 19).

Aber auch für bereits berufstätige Berufspersonen, welche einen Stellenwechsel in untypische Berufsfelder anstreben, ist es nicht einfach. Beispielsweise mangelt es an weitreichender Vernetzung im Rahmen von beruflichen Kontakten oder es ist wenig Wissen über geeignete Strategien, um in einen anderen Arbeitsbereich zu gelangen vorhanden. Oft sind auch finanzielle und zeitliche Ressourcen zu knapp. Geeignete Hilfsstrukturen sehen die

---

Autoren deshalb als unumgänglich, damit je länger je mehr Professionelle der Soziokulturellen Animation in verschiedenen Arbeitsfeldern tätig sind.

#### *1.4 Ziele*

Wie im Kapitel Zusammenarbeit von Strang I und II erwähnt, wurde ein gemeinsames Fernziel formuliert, welches aus zwei verschiedenen Perspektiven angegangen wird. Dabei soll Handlungsbedarf für eine aktive Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation analysiert werden, um daraus Massnahmen abzuleiten. Dieses Fernziel ist für die einzelnen Arbeiten insofern relevant, als dass es sich dabei um ein Idealziel handelt. Am Schluss der beiden Arbeiten werden die gesammelten Ergebnisse verbunden und geeignete Massnahmen und Empfehlungen formuliert.

Mit dieser Arbeit soll eine Verbindung zwischen Untersuchungen bei Professionellen und relevanten Theorien erreicht werden. Mit den gewonnen Erkenntnissen wird aufgezeigt, welche Form einer prozessualen, aktiven Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation geeignet ist. Das heisst, es wird beschrieben, wie diese konkret und anwendungsorientiert aussehen sollte. Der Entwurf dieser integralen Massnahme ist das Hauptziel von Strang II.

Im Zuge der sich verändernden Ansprüche an die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation, wird oft die Professionalisierung der Sozialen Arbeit, bzw. der Soziokulturellen Animation genannt. Im Verlauf dieser Arbeit wird aufgezeigt, welche Ansprüche eine Professionalisierung an den Beruf selber stellt.

Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit hat weit reichende Folgen. Diese Arbeit gibt Aufschluss darüber, welche Auswirkungen die zunehmende Verwirtschaftlichung auf die Berufsentwicklung und Professionalisierung der Soziokulturellen Animation hat. Die Ökonomisierung wird dabei als stellvertretende Instanz gesehen, welche den Wandel per se und die darin enthaltenen, neu anwachsenden Ansprüche an die Soziale Arbeit repräsentiert.

Diese Arbeit hat den Anspruch, die Thematik der Berufsentwicklung an den Hochschulen, in der Praxis und der (handlungstheoretischen) Forschung zum zentralen Diskussionsgegenstand zu machen. Auch soll die Arbeit für Studierende und Professionelle der Soziokulturellen Animation eine gute Basis sein, um weitergehende Überlegungen und Arbeiten zum Thema zu realisieren.

Um die genannten Ziele zu erreichen, werden die folgenden Fragestellungen näher untersucht.

---



### 1.5 Fragestellungen

Im Zentrum dieser Forschungsarbeit steht eine Einrichtung zur aktiven Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. Daher lautet die Hauptfrage:

Kann aus Erfahrungswissen von Professionellen, sowie theoretischen Erkenntnissen, eine geeignete Einrichtung für die aktive Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation beschrieben werden?

Aus der Hauptfrage ergeben sich weitere Unterfragen:

A: Gibt es eine wechselseitige Beziehung zwischen Professionalisierungstendenzen und Berufsentwicklung? Und wenn ja, wie lässt sich diese beschreiben?

B: Welche Herausforderungen stellt die zunehmende Ökonomisierung an die Soziale Arbeit, bzw. Soziokulturelle Animation?

C: Was ist der Nutzen eines regelmässigen Austauschs über bereits erlangte Erkenntnisse für die Berufsentwicklung?

D: Wer soll und kann Berufsentwicklung betreiben?

## 1.6 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit wurde in verschiedenen Phasen zusammengestellt. In der untenstehenden Abbildung (Abb. 2) sind diese Phasen in ihrer Abfolge aufgezeigt. Diese Aufführung ist daher nicht identisch mit dem Inhaltsverzeichnis. In der linken Spalte stehen die Phasen mit dem jeweiligen Hauptthema, rechts sind die dazu gehörenden Unterthemen ersichtlich.

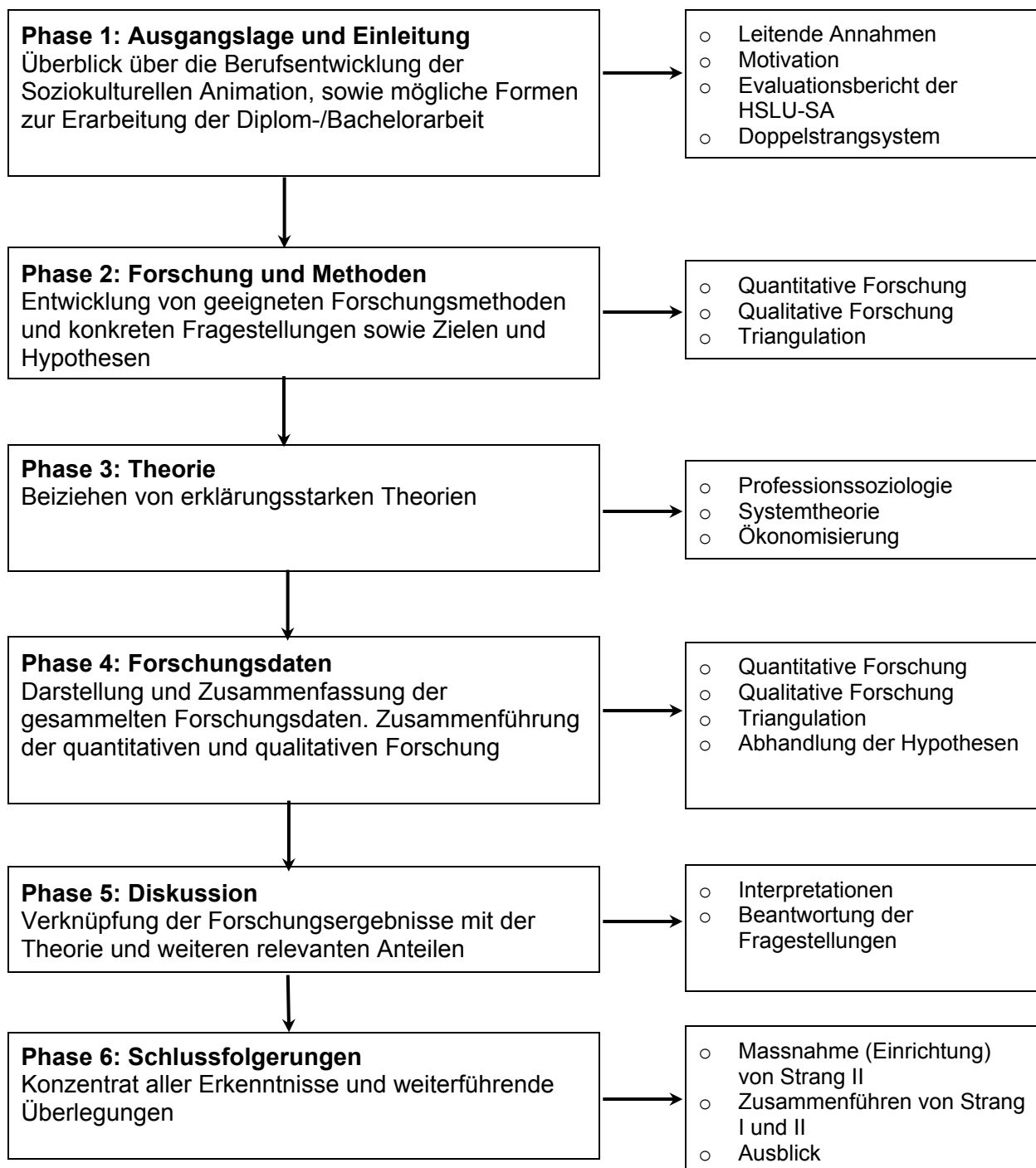


Abbildung 2: Aufbau der Arbeit

---

## 2. Theorie

Um ein möglichst hohes Mass an Legitimation zu erzielen, werden im Kapitel Theorie Zugänge zur Thematik auf der Ebene des Sozialsystems / Soziale Arbeit im Ganzen gemacht. Relevante Anteile aus unterschiedlichen (Teil-)Disziplinen, wie der Professionssoziologie und Systemtheorie werden beigezogen, um die verschiedenen Aspekte der Thematik, deren Zusammenhänge und Interdependenzen sichtbar zu machen. Die Autoren erachten es als sinnvoll, im Sinn einer Deduktion erst zum Ende des Kapitels konkrete Rückschlüsse auf die Praxis zu machen. So entwickeln die theoretischen Zugänge in Kombination mit der Forschung eine detailgenaue Argumentationskraft, welche in den Kapiteln Diskussion und Schlussfolgerungen ausgeschöpft wird.

Der Rückschluss auf die Praxis wird anhand des Beispiels der Ökonomisierung aufgezeigt. Die Tendenzen der Vermarktlichung und Ökonomisierung verschiedener Bereiche der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation im Besonderen, erfordern der Auffassung der Autoren nach spezielle Aufmerksamkeit.

### 2.1 Begriffe

#### 2.1.1 Berufsentwicklung

Berufsentwicklung setzt sich aus den Worten Beruf und Entwicklung zusammen. Die Entwicklung beinhaltet dabei den identitätsstiftenden Prozess. Denn Identität ist eine prozessuale Eigenschaft, welche von sich verändernden Personen und Systemen ausgeht. (Wendt, 1995, S. 113)

Das Zusammenwirken von Praxis und Ausbildung ist Voraussetzung für eine gelingende Berufssozialisation und Identitätsbildung. Handlungs- und Forschungskompetenz, welche an der Ausbildungsstätte vermittelt werden, stärken die gesellschaftliche Wirksamkeit und Anerkennung der Absolventen und Absolventinnen. Dadurch wird es den Berufsleuten ermöglicht, Selbstbild und -bewusstsein der Berufsgruppe insgesamt nach aussen zu repräsentieren. (Wendt, 1995, S. 118ff.)

Diese Professionalisierung ist dichotom. Auf der einen Seite wird sie von individuellen Sozialisationsprozessen, und auf der anderen Seite von einer kollektiven, die Berufsgruppe betreffende Ebene begleitet. Die Komponenten Befugnis, Bereitschaft und Befähigung sind in der professionellen Kompetenz enthalten. ([www. professionssoziologie.de](http://www.professionssoziologie.de), o.D.)

### 2.1.2 Berufsidentität

Das berufliche Selbstverständnis und Selbstbild wirken sich auf die Berufsentwicklung aus. Ein eindeutiges Bild einer Profession kann nur vermittelt werden, wenn er über ein klares Selbstbild verfügt. Abgrenzung und Unverwechselbarkeit sind wichtig, um ein scharfes Fremdbild zu erzeugen. (Wendt, 1995, S. 16f.)

„Im Berufsfeld regulieren eine eigene Wissenschaft [...], eine einheitliche Ausbildung [...], ein verbindlicher ethischer Code, eine berufsständische Vertretung [...] und die fachöffentliche Verständigung das Format, in dem Soziale Arbeit sich reproduziert.“ (Wendt, 1995, S.17)

Identitätssicherung wird somit zu einer Strategie der Professionalisierung von einzelnen professionellen Individuen, wie auch von der Berufsgruppe als Ganzes. Darstellung und Artikulation der Profession sind in diesem Zusammenhang eine wichtige Fähigkeit, um die Sprachlosigkeit im Beruf zu überwinden. (Wendt, 1995, S. 18)

Gemäss Wendt (1995, S. 18) vereinigt Identität drei unterschiedliche Anteile in sich:

- der historische Anteil bezeichnet das über die Zeit angewachsene Selbstverständnis
- der soziale Anteil organisiert und stabilisiert das Fach in  
Institutionalisierungsprozessen
- der kognitive Anteil verfolgt die Einzigartigkeit und Zusammengehörigkeit von Werten  
und Prinzipien

## 2.2 Theoriezugänge

Mittels verschiedener theoretischer Ansätze wird nun die Eingrenzung von Faktoren angestrebt, welche sich auf die Berufsentwicklung auswirken. Diese Eingrenzung beginnt auf einer Metaebene und wird kontinuierlich auf die Profession hin analysiert. In diesem Sinne ist die Herleitung in diesem Theorieteil deduktiver Natur.

### 2.2.1 Professionssoziologische Betrachtungen

#### **Veränderte Bedürfnisstrukturen**

Das Anliegen der Lebenswelt-, Sozialraum- und Alltagsorientierung, welches an die Soziale Arbeit herangetragen wird, erfordert einen hohen Grad an Flexibilität. Flexibilität im Schaffen und Ausrichten des Angebots, und einen gar noch höheren Grad an Sensibilität für die Beschaffenheit dieser Veränderungen, welche stetige Neuausrichtungen erforderlich

---

machen. Im Zuge dieser Zirkularität müssen Ursache und Wirkung ständig hinterfragt werden. Das heisst, die einfache Reaktion auf veränderte Bedürfnisstrukturen, greift zu kurz und kann dem ganzheitlichen Anspruch, welcher in der Sozialen Arbeit verfolgt werden soll, nicht mehr genügen. Der Vorwurf von der Sozialen Arbeit als „Reparaturinstanz“, muss überwunden werden.

### **Individualisierung und Unfreiheiten**

Die veränderten und sich stetig weiter wandelnden Bedürfnisstrukturen, gründen auf einer individualisierten Gesellschaft. Auf dem Weg hin zu individuellen Verwirklichungschancen und Freiheiten, entstehen immer neue und in ihrer Zusammensetzung anders konstituierte Problemlagen. Mit der Individualisierung der Gesellschaft haben sich auch ihre Probleme individualisiert.

Amartya Sen schildert den Mangel an Verwirklichungsmöglichkeiten als Unfreiheit der Menschen, welche unter dem allzu ausgeprägten Gewinnstreben anderer zu leiden haben. Genauer beschreibt er Freiheit als dichotomen Begriff: Zum einen als Möglichkeit zur Teilnahme an Verfahren, welche Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten ermöglichen. Und zum anderen als die Chancen spezifisch, welche den Menschen angesichts ihrer sozialen und persönlichen Umstände zustehen. Der Mensch strebt als Gesellschaftsmitglied nach der Expansion seiner Freiheiten, um die Chancen zu erhöhen, gewünschte Ergebnisse zu erzielen. (Sen, 2000, S. 24ff.)

Durch die unablässige Steigerung der Möglichkeiten, die individuellen Chancen zu verbessern, entsteht parallel dazu eine Vielzahl neuer Exklusionsgründe. Die Ursachen, weswegen Menschen in der Gesellschaft an den vorhandenen Verwirklichungsmöglichkeiten nicht teilhaben können, haben sich in ihrer Vervielfältigung ähnlich entwickelt, wie die Möglichkeiten selbst.

### **Begegnung mit der Sozialen Arbeit**

Auf diese Vervielfältigung der Exklusionsursachen als „Reparaturbetrieb“ zu reagieren, ist der Entwicklung der Sozialen Arbeit in mehrfacher Hinsicht nicht dienlich. Vorwürfe, wie derjenige des „funktionalen Dilettantismus“, bescheinigen der Sozialen Arbeit ein mangelhaftes organisatorisches Lernen. Dieser Vorwurf basiert auf der Erkenntnis, dass gemeinnützige Organisationen sich selber am Leben erhalten. Um ihre Legitimation aufrecht zu erhalten, müsse die Soziale Arbeit notorisch scheitern. Ein Überleben eben dieser Organisationen werde durch die Verweigerung von Rechtmässigkeit und Effizienz, sowie begrenzter Lernfähigkeit und Responsivität gesichert. (Wolfgang Seibel, 1991, S. 17f., in Gotthart Schwarz, 2001, S. 59f. )

---

Diese Vorbehalte evozieren eine Beurteilung des Problems unter ökonomischen Gesichtspunkten. Die Interdisziplinarität stockt noch immer an den Grenzübergängen, zwischen Sozialer Arbeit und Bereichen der Wirtschaft. Definitionsversuche zu den Umständen, wie und mit welchen Inhalten der Austausch zwischen beiden geschehen soll, gibt es bisher nur wenige. Die tradierte Unvereinbarkeit von betriebswirtschaftlichem Denken mit der Sozialen Arbeit setzt diesen Vorstößen noch immer enge Grenzen. (Schwarz, 2001, S.60)

Diese ökonomischen Gesichtspunkte werden hier als Chance betrachtet, die an die Adresse der Sozialen Arbeit erhobenen Vorwürfe zu entschlüsseln und ihre Energie zu nutzen, um eine Entwicklungsrichtung aufzuzeigen, welche ein Entkommen aus der „Selbsterhaltungs-Schleife“ erlaubt.

Um die Umstände, unter welchen ökonomische Tendenzen auf den Bereich der Sozialen Arbeit einwirken, eingrenzen zu können, sind Gemeinsamkeiten und Differenzen detailliert zu untersuchen.

Die Angebots- und Nachfragelage sozialer Dienstleistungen wird nicht vom Markt reguliert. Klientinnen und Klienten entscheiden nicht mittels Kaufkraft und Kaufentscheidung über Angebot und Nachfrage, sowie Qualität und Quantität der zur Verfügung gestellten Angebote. Hauptsächlich sind es die Anbieter, respektive Anbieterinnen sozialer Leistungen, welche darüber entscheiden. (Schwarz, 2001, S. 60f.)

Das ist lediglich ein Unterscheidungsmerkmal unter vielen, welches die Verschiedenheit der Nachfrage in Ökonomie und Sozialer Arbeit kennzeichnet. Um auf die veränderte Bedürfnisstruktur eingehen zu können, ist also mehr, als schlicht das Zulassen und Anwenden ökonomischer Prinzipien nötig. Es lässt sich keine wirtschaftliche Schablone über die Soziale Arbeit legen. Dieser Tatsache wird in der Folge eingehend Beachtung geschenkt.

Zunächst werden weiter die veränderten Ansprüche untersucht. Welchen Einfluss also hat die Individualisierung auf die Organisationsstruktur in der Sozialen Arbeit?

- Eine Organisation, welche diesen Ansprüchen an die Flexibilität nachkommen will, muss durchlässig und sensibel sein.
- Die Reaktion auf die Veränderung der Bedürfnisse setzt Innovation und Kreativität voraus.
- Die Führung der Organisation muss Motivationsarbeit leisten, um alle Mitarbeitenden zu den notwendigen Veränderungen zu animieren.
- In der Organisation müssen Ressourcen freigemacht werden, um die Kapazität für den Mehraufwand der Neu-Orientierung zu gewährleisten.

- Bedeutungen von traditionellen Hierarchien, Zentralisierung und herkömmlichen Kontrollsystemen sind zu überprüfen.

Diese von Tom Peters (1988, in Schwarz, 2001, S. 56) definierten Leitsätze, zur Entwicklung neuer Organisationsstrukturen sind heute nicht überholt.

Als Nebenfolgen der allgemeinen globalen ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklung sind weitere Faktoren auszumachen, welche strukturelle Veränderungen der Bedürfnisse mit sich bringen. (Wendt, 2007, S. 38)

- Qualifikationserfordernisse bei globaler Konkurrenz
- Integrationserfordernisse bei einer hochgradig individualisierten und werte-pluralen Gesellschaft
- Erfordernisse an die Work-Life-Balance
- Demografische Realitäten

### **Professionalisierung**

Leistung muss glaubhaft dargestellt werden. Leistung per se ist selten wahrnehmbar. Was sichtbar gemacht wird, ist die Inszenierung der Leistung. Bereitschaft, Befugnis und Befähigung ergeben eine professionelle Selbstinszenierung und sind somit eine Art, Leistung wahrnehmbar zu machen. Eine zweite Art sind Objektivation bzw. Repräsentationen, wie Titel, Diplome, Orden etc. Um Legitimation zu erreichen, muss Leistung für relevante Bezugsgruppen sichtbar gemacht werden. Es wird deutlich, dass für Professionelle das bare Leistung-Bringen nicht ausreicht, um die Anerkennung zu ernten, welche für eine erfolgreiche Entwicklung der Profession notwendig ist. Professionelle müssen ersichtlich machen, dass und wie sie Leistung erbringen. Im Zuge der Verberuflichungs- und Professionalisierungstendenzen wird es aufgrund von anwachsenden Anforderungen immer dringlicher, sowohl auf individueller, als auch auf Berufsebene, mehrfach- bzw. vielfach-adressierte Darstellungen des professionellen Wirkens geben zu können. (Michaela Pfadenhauer, 2003, S. 82ff.)

Die Bewertungskompetenz hoch spezialisierten Professionen gegenüber, bleibt einem kleinen Zirkel von Experten und Expertinnen, sowie den Ausübenden überlassen. Die Allgemeinheit ist in ihrer Wahrnehmung von professioneller Leistung immer mehr eingeschränkt, da ihr Fachwissen und Expertise vorenthalten sind. Weite Teile professioneller Leistung bleiben somit einer externen Betrachtung und Bewertung unzugänglich.

---

Wissen spielt im Zusammenhang mit der Bewertung professioneller Leistung sowie mit der Ausübung der Profession an sich eine bedeutende Rolle. Wissen ist zum grundlegenden Gut unseres sozialen und ökonomischen Handelns geworden. Die Ausdifferenzierung und „Verästelung“ von Wissen hat zur Folge, dass hoch spezialisierte Expertise ebenfalls einem Trend der Individualisierung folgt.

Die Unmöglichkeit, dieses professionelle Wissen extern bewerten zu lassen, führt zu einem seltsamen Reflexionsverhalten. Denn organisierte Arbeit richtet sich trotz mangelhaften Feedbacks, da ja nicht detailgenau beurteilt werden kann, nach Gesichtspunkten, unter welchen ihr Wirken für gut befunden wird. Die Selbstreferenz des Systems verlangt nach solchen Gesichtspunkten und wo diese fehlen, werden sie von der Profession selbst ausgebildet. (Niklas Luhmann, 1991, S. 142)

Dies ist ein Aspekt, welcher auch Seibel mit der Kritik des „funktionalen Dilettantismus“ anspricht. Denn eine ergebnisorientierte Bewertung gerade von kommunikativ-kooperativer Praxis misslingt (Kai Dröge in Michaela Pfadenhauer & Harald Mieg, 2003, S. 254).

In kommunikativ-kooperativer Praxis ist die Profession in erster Instanz der Beurteilung von Klienten und Klientinnen unterworfen. Diese Beurteilung sieht sich auf ein Vertrauen zurückgeworfen, welches auf Uneigennützigkeit basiert. Die basale Uneigennützigkeit ist in die Rolle der Professionellen der Sozialen Arbeit eingeschrieben und repräsentiert somit eine extern wahrnehm- und bewertbare Dimension. „Sie [die Uneigennützigkeit] evoziert das nötige Vertrauen beim Klienten und erweist sich insofern als funktional für die professionelle Leistungserfüllung“ (Pfadenhauer, 2000, S. 3).

Weiter ist das Bewertungsverhältnis geprägt von grosszügigen Autonomiezugeständnissen. Gegenüber Dritten sind diese Instrumente der Selbstkontrolle und -steuerung unzulänglich und Misstrauen erweckend. Auch professionsethische Grundsätze, wie es die Uneigennützigkeit und das Gemeinwohl sind, können die Programme Sozialer Arbeit nicht genügend absichern und legitimieren.

Claus Offe diagnostiziert daher ein Legitimitätsvakuum hoch spezialisierter Professionen, welches durch das Unvermögen gesellschaftlicher Instanzen entsteht, professionelle Leistung zu bewerten (1970, S. 61, Dröge in Pfadenhauer & Mieg, 2003, S. 256).

### **Wirkung auf die Profession**

Was sind die Konsequenzen für professionelle Privilegien im Deutungshorizont des Leistungsprinzips? Gegenwärtige Wandlungsprozesse beeinflussen die öffentliche Wahrnehmung professioneller Leistung ganz wesentlich. Apologeten und Apologetinnen der wissensbasierten Gesellschaft messen der professionellen Expertise wachsende Bedeutung zu. Tätigkeit, welche auf spezialisiertem Fachwissen basiert, sei die Zukunft der Profes-



---

sionellen. Die so genannte Temporalisierung des Wissens (vgl. Kraemer/Bittlingmayer, 2001, S. 6ff., Dröge in Pfadenhauer & Mieg, 2003, S. 262f.), bezeichnet die dem Wandel inhärente Determinierung erworbenen Wissens. Die Dynamik des raschen Wissensverfalls, bedingt durch die beschleunigte Wissensproduktion, stellt eine zentrale Anforderung an die professionellen Akteure und Akteurinnen dar und ist mittlerweile stark in den Mittelpunkt des öffentlichen Bewusstseins gerückt. „Mit der Temporalisierung des Wissens droht auch der Professionsstatus temporär zu werden“ (Dröge in Pfadenhauer & Mieg, 2003, S. 263).

## 2.2.2 Systemtheoretische Verortung

### **Wandel im System**

Die professionssoziologischen Erläuterungen machen deutlich, dass die Professionen immer vielfältigeren Ansprüchen und Anforderungen genügen müssen. Die Vernetzung und der Bezugsrahmen zwischen den einzelnen Fachgebieten wird enger. Es ergeben sich eine Vielzahl neuartiger Verbindungen. Welches sind die Auswirkungen von Interdisziplinarität und intermediären Positionen für die Profession, als System gesehen?

### **Interpenetration und Durchlässigkeit – über die Unschärfe des Systems**

Die Abgrenzung autopoietischer Systeme ist nur noch bedingt für die funktionale Differenzierung eines Teilsystems verantwortlich zu machen. Vor dem Hintergrund der mehrfach-, bzw. vielfach-adressierten Darstellungen von Professionalität (Pfadenhauer, 2003, S. 82), muss davon ausgegangen werden, dass an die Stelle der ausschliesslich selbstreferentiellen Funktionsweise, im Zuge neu erwachsener Anforderungen, ein Mechanismus des wechselseitigen Durchdringens der Systeme getreten ist. Dies hat zur Folge, dass nur mehr der Kern einer Profession von Bezugs- oder Nachbarsystemen unbehelligt bleibt. Die Randregion der Profession ist der Ort, wo sie interpenetriert wird und somit an Trennschärfe und Distinktion gegenüber eben diesen Bezugssystemen einbüsst. (Thomas Kurtz, 2003, S. 92ff.)

### **Der binäre Code**

Die binäre Codierung der Profession ist das wertvolle Innerste, welches in der Interaktion mit anderen Systemen möglichst unangetastet bleibt. Gerade für die Soziale Arbeit ist die Interaktionsabhängigkeit aber ein zentraler Faktor. Reziprozität und Interdependenz erschweren die Ausdifferenzierung des eigenen Systems. Denn funktionale Teilsysteme erhalten sich durch gegenseitige Abgrenzung aufrecht (Luhmann, 1984, S. 35). Der binäre Code beschreibt das Fundament des Systems. Er ist die Binnenlogik, eines geschlossenen Teilsystems. Und auf ihn greifen alle selbstreferentiellen Funktionen zurück, womit wiederum

---

Differenz zu anderen Bezugssystemen generiert wird. Diese Differenz schafft gemäss Luhmann (1991, S. 142) Konturen und ist dafür verantwortlich, die Persönlichkeitsstrukturen des Teilsystems herauszubilden.

Die Codierung eines Systems ist von einer „Zweifaltigkeit“ geprägt (binär). Dabei geht es um zwei konträre Möglichkeiten, welche das Handlungsfeld des Systems beschreiben. In der Sozialen Arbeit kann dieses mit Helfen versus Nicht-Helfen beschrieben werden. Die Ausdifferenzierung eines Systems führt über dessen Code und den Ausschluss einer „dritten Möglichkeit“ im internen Kommunikationsprozess, zur Schliessung und Funktionalität. (Luhmann, 1990, S. 84, in Roland Merten, 2000, S. 181ff.)

### **Programmierung des Systems**

Programme, welche von der Entscheidung innerhalb des Systems abhängig sind, welche Seite der binären Möglichkeiten berücksichtigt werden soll, machen das System urteils- und handlungsfähig und generieren somit Sinngehalt. Operationen, welche von diesem Programm festgelegt sind, sorgen für die Offenheit des Systems. Die Programmierung ist also dafür verantwortlich, die Bedingungen zu diktieren, unter welchen das System Entscheidungen für die eine, oder die andere Seite des binären Codes arbeitet. (Merten, 2000, S. 181ff.)

Offenheit darf hier nicht als unreflektierte Nachlässigkeit eines Systems gewertet werden. Um die Kontur des Systems zu gewährleisten, müssen genaue Spezifikationen verfügbar sein, unter welchen es das System zulässt, offen, bzw. durchlässig für andere Bezugssysteme zu sein. Im Rahmen dieser Programme ist es einem System möglich, auch mit den oben erwähnten „dritten Möglichkeiten“ umzugehen.

Diese „dritten Möglichkeiten“, werden auf einer höheren Ebene verarbeitet und beeinträchtigen die grundlegendere, binäre Codierung des Systems nicht. Im Gegenteil: Operationen mit Fremdheitsanteilen werden von der binären Codierung überwacht. Durch diesen Bezugsrahmen von Systemschliessung und Systemöffnung gelingt es, Struktur und Komplexität systemintern zu festigen. Diese zirkuläre Interaktion ist eine fundamentale Binnenaktivität eines Teilsystems. (Merten, 2000, S. 185ff.)

### **Strukturelle Kopplung**

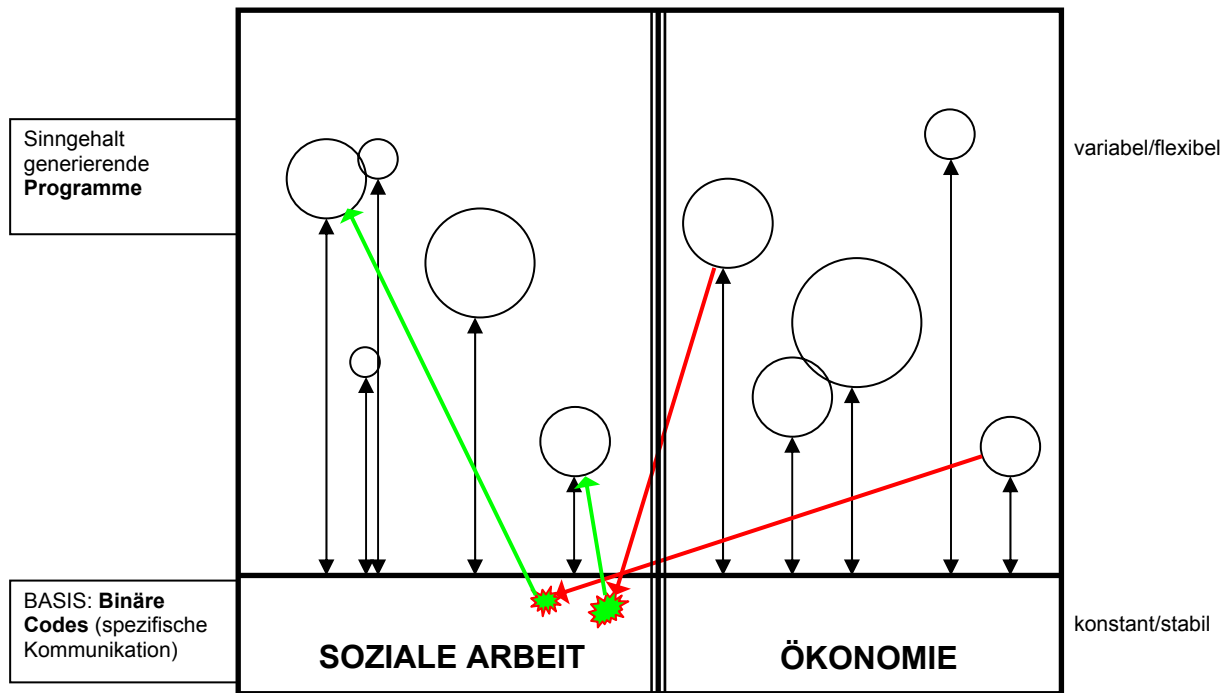
Eine strukturelle Kopplung liegt vor, wenn „ein System bestimmte Eigenarten seiner Umwelt dauerhaft voraussetzt und sich strukturell darauf verlässt“ (Luhmann 1993, S.441, in Merten, 2000, S. 192f.). Diese bestimmten Eigenarten werden im Folgenden unter dem Attribut „systemfremd“ abgehandelt. Denn ihre Dispositionen haben sie von einem Bezugssystem erhalten und bleiben unter diesem Gesichtspunkt für das System der Sozialen Arbeit zunächst fremd.

Trotz der Einschränkungen in der Strukturbildung, welche das System erfährt, wenn es sich auf eine derartige Koppelung einlässt, beginnen sich die beiden Systeme nicht zu vermengen. Das heisst, dass trotz der Abhängigkeit voneinander, ein autonomer Operationsmodus in den gekoppelten Bereichen aufrechterhalten wird. Die unreflektierte und damit uneingeschränkte Vermengung würde das System determinieren und somit das Ende des funktionalen Teilsystems bedeuten. (Merten, 2000, S. 193)

### **Implementierung systemfremder Programmanteile**

Unter diesen erläuterten Gegebenheiten scheint es möglich, systemfremde Programmanteile im Sinn einer strukturellen Koppelung, im eigenen System nicht nur zuzulassen, sondern zu implementieren. Das heisst, die Anteile des Bezugssystems werden einem Assimilationsprozess unterworfen und sollen dauerhaft vom binären Code des funktionalen Teilsystems Soziale Arbeit verwertet, und auf die eigenen Programme angewandt werden. Dazu müssen die systemfremden Anteile auf dem Code der Sozialen Arbeit gespiegelt werden. Die eigentliche Aneignung dieser fremden Programmanteile findet somit im Fundament der Sozialen Arbeit statt. Im Folgenden soll ein solcher Prozess in seinen Besonderheiten veranschaulicht werden. Dabei scheinen sich betriebswirtschaftliche Tendenzen gut für eine Darlegung dieses Vorgangs zu eignen. So wird als Beispiel auf die Möglichkeit der Implementierung von ökonomischen Programmanteilen eingegangen. Später werden die Tendenzen der Ökonomisierung aufgegriffen und in ihrer Spannweite und Bedeutung für das funktionale Teilsystem der Sozialen Arbeit beschrieben.

Im Rahmen der zuvor beschriebenen Durchlässigkeit von Systemen, kann ein Austausch von Programmanteilen erfolgen. Die Dynamik dieses prozessualen Vorgangs ist in Abbildung 3 dargestellt.



**Abbildung 3: Implementierung systemfremder Programmanteile**

Die Programmanteile werden selektiv zugelassen und von Professionellen der Sozialen Arbeit auf eigene Programme angewandt. Dazu ist der Assimilations- und Aneignungsprozess essentiell, wie aus Abbildung 3 zu entnehmen ist. Er stellt für die Soziale Arbeit eine grosse Herausforderung dar. Die Bedeutung einer umsichtigen und ganzheitlichen Umsetzung dieses Prozesses kann kaum überbewertet werden.

Die Gefahr welche von diesem Prozess ausgeht, kann wie folgt beschrieben werden: Lässt die Soziale Arbeit eine unspezifische Anwendung zu und erlaubt systemfremden Programmanteilen eine eigenständige Wirkung auf dem Fundament ihres binären Codes, würde es systemintern zu fataler Fehlkommunikation kommen. Die systemfremden Programme könnten den binären Code der Sozialen Arbeit in Frage stellen und ihn so determinieren.

Aus diesem Grund ist es notwendig, die Programmanteile über den binären Code auf das System der Sozialen Arbeit anpassen zu lassen. Im Verlauf des Aneignungsprozesses werden diese mit systeminterner Grundlageninformation versehen. Erst dann können die systemfremden Programmanteile vom Teilsystem der Sozialen Arbeit anerkannt werden. Sie sind somit kompatibel.

### **Erkenntnis aus systemtheoretischer Verortung**

In der Abstraktion bedeutet dies, dass die Grundwerte der Sozialen Arbeit in ihren Programmen immer berücksichtigt werden müssen.

Die fremden Programmanteile besitzen eine eigentümliche Dynamik, ihres Zeichens programmatische Eigenheiten und Determinanten ihres Muttersystems. Es muss vom System der Sozialen Arbeit und vom Subsystem der Soziokulturellen Animation im Besonderen vermieden werden, diese Abstammung unreflektiert zu übernehmen.

Die programmatische Implementierung erfordert die Assimilation der Programmanteile. Um der Ausrichtung der Sozialen Arbeit nachkommen zu können und um das System aufrecht zu erhalten und zu stärken, muss die Assimilation der systemfremden Anteile gelingen, sollen diese in den Programmen der Profession zukünftig Beachtung finden.

### 2.2.3 Fokus Ökonomisierung

Der Fokus wird absichtlich auf die Ökonomisierung gelegt, da die Einwirkungen auf die Soziale Arbeit und die Soziokulturelle Animation im Besonderen zunehmen. Ihr Umfang kann kaum abgeschätzt werden. Die Frage nach Beeinflussung und Suggestion drängt sich daher auf.

Friedhelm Höfener (2005, S. 73f.) bemisst die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit anhand des Wandels folgender Organisationsmuster:

- Abschwächung des Subsidiaritätsprinzips
- Finanzsituation der öffentlichen Haushalte bestimmt die Rahmen- und Arbeitsbedingungen der Sozialen Arbeit
- Finanzdruck
- Übernahme von betriebswirtschaftlichen Konzepten
- Konkurrenz durch private Dienstleistungs-Anbieter
- Politischer Wille nach mehr Markt und weniger Staat
- Legitimationsnachweisen in Form von Leistungsbilanzen (bzgl. Effektivität, Effizienz, Qualität)
- Finanzierungen zunehmend nur zeitlich befristet (und gegen Evaluationen) bewilligt (projektorientiert)

Als relevante Faktoren, welche diesem Wandel zu Grunde liegen, nennt Höfener unter Anderem die Bevölkerungsentwicklung, Haushalts- und Familienformen und die Einkommens- und Vermögensverteilung (2005, S. 31-38).

---

## **Realität und Optionen**

Wie aus den systemtheoretischen Herleitungen hervorgeht, kann hier nicht von einer einfachen Vereinnahmung gewisser Bereiche des Berufsfelds der Sozialen Arbeit, durch die Ökonomie ausgegangen werden.

Unter Beachtung der zuvor gewonnenen Erkenntnisse wird eruiert, inwiefern eine Kopplung im von Roland Merten beschriebenen Sinn (2000, S.192ff.) für die Soziale Arbeit sinnvoll gestaltet werden kann.

Der Kommerzialisierung oder Privatisierung sozialer Dienste wird nur insofern Beachtung geschenkt, wie sie als Teil der anwachsenden Anforderungen an die Soziale Arbeit anerkannt wird. Diese Entwicklung wird, aufbauend auf die vorhergehenden Erläuterungen, als Tendenz beschrieben. Die wechselseitigen Abhängigkeiten und Abgrenzungsbestreben des Teilsystems Ökonomie und des Teilsystems Soziale Arbeit, werden identifiziert und auf ihre Gültigkeit geprüft.

## **Professionswissen auf dem Prüfstand**

Die sukzessive Deregulierung und Vermarktlichung von öffentlichen Diensten und wohlfahrtsstaatlichen Institutionen hat weit reichende Auswirkungen auf die öffentliche Wahrnehmung professioneller Leistung. Hinzu kommt die Temporalisierung des Wissens (vgl. Kraemer/Bittlingmayer, 2001, S. 6ff., Dröge in Pfadenhauer & Miege, 2003, S. 262f.). Mit dem Wissen aus unterschiedlichen Professionen und dem Anspruch, dieses Wissen anzuwenden, kommt es vermehrt zu Wertekonflikten. Diese müssen von den Professionellen auch vor dem Hintergrund neu erlangter Kompetenzen ausgefochten werden.

Die Vermarktlichung stellt die professionsethische Selbstverpflichtung (Uneigennützigkeit, Gemeinwohl, etc.) vor ein Dilemma: Uneigennutzen vs. Gewinnmaximierung oder wertrational fundierte, professionelle Berufsethik vs. zweckrationales Marktkalkül. Tatsache ist, dass oft beide Anforderungen gleichzeitig an die Profession herangetragen werden. Sowohl ökonomische Effizienz, als auch Gemeinwohlverpflichtung. Durch diesen Zielkonflikt entsteht ein weiteres Darstellungsproblem professioneller Leistung. (Dröge zit. in Pfadenhauer & Miege, 2003, S. 265)

„Präsentiert sie [die Soziale Arbeit] sich in Kategorien ökonomischer Effizienz, wird schnell eine Vernachlässigung des gesellschaftlichen Mandats zugunsten individueller Profitinteressen unterstellt. Nimmt sie das Gemeinwohl in Anspruch, erscheint dies in der Öffentlichkeit nicht selten als Versuch der blossen Besitzstandswahrung“. (Dröge in Pfadenhauer & Miege, 2003, S. 265)

---

Festzustellen bleibt, dass durch die Ökonomisierung der gesellschaftlichen Leistungsinterpretationen, eine Entwertung der herkömmlichen legitimatorischen Ressourcen stattfindet.

### **Die Auflösung des Dilemmas – Chance für die Soziale Arbeit**

Unternehmen der Sozialwirtschaft werden unter dem Gesichtspunkt der Liberalisierungsprozesse wie andere Wirtschaftsunternehmen betrachtet (Wendt, 2007). Veränderte Anforderungen, wie höhere Effizienz und Effektivität durch eine fortschreitende Professionalisierung lassen sich nicht wegdiskutieren. Die Soziale Arbeit muss sich aus ihrer gewohnten Umgebung, in welcher sie „funktional dilettantisch“ operierte und „erfolgreich scheiterte“, herausbewegen (Seibel, 1991, S. 17f.).

Die Ängste des Prinzipienverlusts drücken sich bisweilen in der Art und Weise aus, wie der Diskurs um dieses Thema geführt wird: Polarisierend und simplifizierend ist da vom unvereinbaren Gegensatz von Sozialem und Ökonomie die Rede. Tatsächlich definieren sich beide Seiten in ihrem professionellen Selbstverständnis als getrennte gesellschaftliche Bereiche und Handlungsfelder. Gemeinsamkeiten lassen sich kaum ausmachen. Die Unterschiede treten bei flüchtiger Betrachtung des Problems stärker ins Bewusstsein, als Schnittflächen und Gemeinsamkeiten (Schwarz, 2001, S. 60).

Das oben beschriebene Dilemma, welches von dieser Unvereinbarkeit lebt, kann mit Hilfe einer Arbeitsdefinition von sozialwirtschaftlichen Unternehmungen überdacht und entschärft werden (Wendt, 2007, S. 37):

- Erreichen sozialer Ziele durch ökonomische Betätigung
- „not for profit“ – erwirtschaftete Überschüsse werden reinvestiert in ökonomische Aktivität und dienen in jedem Fall den sozialen Zielen des Unternehmens
- Vermögen und Akkumulationen sind kein Eigentum von Privatpersonen
- Vermögen und Akkumulationen werden zum Wohl der Zielgruppe verwaltet und eingesetzt
- Organisationsstrukturen sind auf gleiche Rechte für alle und auf eine allgemein kooperative Basis ausgerichtet
- Wechselseitige Kooperation zwischen sozialen Unternehmen und anderen Organisationen der sozialen und lokalen Ökonomie

In diesem Rahmen wird die gemeinwohlorientierte Funktionsweise sozialer Unternehmen unterstrichen. Das Dilemma des Uneigennutzen vs. Gewinnmaximierung kann nicht in der vermittelten Schärfe behauptet werden.

Der Theoriebildung der Sozialen Arbeit kommt die Aufgabe zu, neue Steuerungsmittel zu entwerfen, mit welchen sie gerechter und nachvollziehbarer an politische und gesellschaftliche Entscheidungen gekoppelt werden kann (Wendt, 2007, S. 82). Dem von Offe (1970, S. 61, Dröge in Pfadenhauer & Mieg, 2003, S. 256) konstatierten Legitimitätsvakuum muss mittels zugänglicher Realitäten entgegnet werden.

Die Grundlagen der beiden Gesellschafts- und Handlungsfelder müssen geklärt sein, um Vergleiche und Bezüge herzustellen. Wird das Problem nur oberflächlich angegangen, reproduzieren sich die diffusen Ängste und Barrieren. Zudem entstehen bei blinder Anwendung ökonomischer Prinzipien in der Sozialen Arbeit, eine Reihe virulenter Problempunkte.

### **Anknüpfungspunkte – Synthese**

Nun wird der Fokus auf die Möglichkeit der Kopplung geworfen. Dabei sollen nicht lediglich immanente Anteile der beiden Bereiche betrachtet und verglichen werden. Gemeinsamkeiten werden vorausgesetzt. Viel mehr konzentriert sich dieser Teil auf das Implementierungspotenzial und auf die prozesshafte Aneignung der unterschiedlichen Anteile und ihrer ökonomischen Prägung. Unter Anteil ist hier nach wie vor eine Eigenschaft oder ein Prozesselement des Bezugssystems der Ökonomie zu verstehen.

Können die Gemeinsamkeiten einer vertieften Betrachtung standhalten oder bergen sie im Detail ungeahnte Differenzen? Die Betrachtung wird anhand der von Marcel Spierts genannten drei Kernkompetenzen des soziokulturellen Arbeitens vorgenommen (1998, S. 267f.). Die Autoren meinen, dass diese Kernkompetenzen nach weiteren Fähigkeiten verlangen, welche auf dem Arbeitsmarkt eine allgemeine Gültigkeit besitzen. Die Kernkompetenzen werden daher durch diese Fähigkeiten erweitert.

### **Strategische Kompetenz**

Die Kompetenz meint die Fähigkeit, Anspruchsgruppen zu identifizieren und in Hinsicht auf die Unübersichtlichkeit von Situationen, strategische Information zu sammeln, und Unklarheit zu begründen und zu verantworten. Dabei sind Kenntnisse anderer Berufe und Disziplinen zu nutzen und gedankliche Unabhängigkeit zu wahren. (Spierts, 1998, S. 268)



Hohe Anforderungen in den Bereichen der Vernetzungsfähigkeiten und der Interdisziplinarität kommen in dieser Kompetenz zum Ausdruck. Auch komplizierte und intransparente Situationen müssen von soziokultureller Kompetenz durchdrungen und geordnet werden können.

### **Soziale Kompetenz**

Kenntnis über die Prozesshaftigkeit und Zirkularität in Interaktionsvorgängen zwischen Menschen. Interaktion wird strukturiert und gesteuert, um diese Dynamik produktiv nutzen zu können. (Spierts, 1998, S. 268)

Hier sind Vernetzungsfähigkeit und Innovationskraft betont, welche diese Prozesse steuern können.

### **Kulturelle Kompetenz**

Anteile sozialer Prozesse werden erkannt und identifiziert. Sie werden operationalisiert, um in Bezug auf individuelle Lernprozesse eingehen zu können. (Spierts, 1998, S. 269)

Das Wechselspiel von Ressourcen- und Bedürfnisorientierung ist mit dieser Kompetenz angesprochen. Dem Erkennen des Kontextes und der Interdependenzen sozialer Prozesse wird grosse Bedeutung zugesprochen.

Über alle drei Kernkompetenzen hinweg, bietet die Innovationskraft der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation im Besonderen, gute Anknüpfungspunkte. Damit wird die signifikante Änderung des status quo durch die Übernahme neuer Ideen oder Strategien in Zusammenhang gebracht. Innovationskraft in diesem Kontext heisst, auf Herausforderungen mit neuen, adäquaten Antworten zu reagieren. Diese Antworten erfordern es, vorausschauend zu agieren und Ressourcen in entsprechenden Vorkehrungen umzusetzen. Dabei gilt, wer keine obsoleten Hierarchien und Strukturen verteidigen und rechtfertigen muss, kann innovativ und problemorientiert an Lösungen mitwirken. Deswegen sind strukturelle Gegebenheiten immer aufs Neue zu hinterfragen. (Schwarz, 2001, S. 20f.)

Den Akteuren und Akteurinnen in Innovationsprozessen kommt die Aufgabe zu, sich motiviert, kompetent und engagiert mit einzubringen. Dem Umgang mit Konflikten im Innovationsprozess kommt zentrale Bedeutung zu. Konflikte sind in Zeiten der Erneuerung unumgänglich und sind daher ein Motor für Veränderungen. Die Veränderung und die Verbesserung der eigenen Situation muss deshalb ein persönliches Anliegen der Akteure und Akteurinnen sein. Der Prozess versandet, wenn es nicht gelingt, genügend Motivation aufzubringen, um gegen Vorbehalte und Gleichgültigkeit vorzugehen. (Schwarz, 2001, S. 20f.)

---

**Fazit**

Veränderung in der Gesellschaft hat nicht nur einen Einfluss auf Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit. Auch die Wirtschaft hat auf veränderte Anforderungen adäquat zu reagieren. Im Zuge der Profitmaximierung haben die Unternehmen beständigen Anlass dazu, ihre Produktivität zu steigern. In Folge der Liberalisierung haben sich die Strukturen marktwirtschaftlicher Organisationen laufend angepasst. Die mitarbeitende Person wird als Ressource beschrieben, welche wiederum der Gewinnschöpfung dient. Begriffe wie „Human Relations“ und „Human Resources“ sind feste Bestandteile der Organisationskultur. Internalisierte soziale Faktoren, wie beispielsweise das soziale Klima oder die sozialen Fähigkeiten der Mitarbeitenden, wurden als Werte anerkannt. So wird festgestellt, dass soziale Bedürfnisse die Motivation, Leistung und Arbeitszufriedenheit von Arbeitenden entscheidend beeinflussen. Funktionale Aspekte in Organisationen und Unternehmen werden nicht mehr isoliert gesehen, sondern als motivierende Kombination von Leistungs- und Personengemeinschaft (Schwarz, 2001, S. 38).

Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte ergibt sich ein Bild der Sozialwirtschaft, in deren Rahmen Muster zum geregelten Zusammenwirken von Menschen entstehen. Dieser institutionelle Rahmen bietet eine Vielzahl von Variationen. Variationen auch, welche den modus operandi, sprich die binäre Codierung des funktionalen Teilsystems Soziale Arbeit nicht verändern. Das Handeln in diesem Rahmen basiert auf Konzepten der Solidarität, auf einer Kultur der Mitmenschlichkeit und des Altruismus. Die Organisationsform wird von zwischenmenschlichen Beziehungen dominiert, und nicht von Eigennutzen und Kapitalinteressen. (Wendt, 2007, S. 81f.)

Auf der Mikroebene der Professionellen bedeutet dies eine Entscheidung am Scheideweg: Die eine Möglichkeit ist, die Herausforderung anzunehmen, entsprechende Expertisen und Kompetenzen zu erarbeiten, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Dieser erste Weg beinhaltet Potenzial zur Festigung des Systems.

Die andere Möglichkeit ist es, die Erstellung benötigter Dienste der Expertise bestimmter anderer Personen(gruppen) und Stellen zu überlassen. Damit wäre die fortschreitende Determinierung des Systems der Sozialen Arbeit und ihrer Subsysteme eingeleitet.

Die Differenz in der Gemeinsamkeit muss erkannt und verarbeitet werden. Die Soziale Arbeit und die Soziokulturelle Animation im Speziellen muss sich der Anforderungen, welche an ihre Professionellen gestellt werden, bewusst sein. Dafür sind Berufsleute mit gestärkter professioneller Identität unverzichtbar. Eine Identität, welche gerade der Ökonomie gegenüber klar vertreten werden muss.

### 3. Forschungsmethode

In den Vorbereitungen zur Forschungsarbeit wurde das Forschungsdesign geprüft und die relevanten Aspekte berücksichtigt. Beispielsweise wurde ausgewertet, welche Forschungsmethoden möglichst brauchbare und aussagekräftige Antworten geben. Zudem galt es zu beachten, welche Forschungsmethoden auch den zur Verfügung stehenden zeitlichen und personellen Ressourcen entsprachen. Mit der Zusammenarbeit im Doppelstrangsystem hatten die Autoren zudem eine besondere Komponente zu integrieren. Es musste miteinbezogen werden, was für eine Forschung Strang I beabsichtigte und wie diese sich mit der von Strang II ergänzen lassen würde. Dabei wurde bedacht, dass beide Forschungen ein möglichst breites Forschungsspektrum abdeckten. Dies ganz im Sinne einer Ressourcenbündelung und Synergienutzung.

Die Forschungsperspektive ist auf Anteile aus Praxis-, als auch Professionsforschung ausgelegt. Der Praxis-, wie auch der Professionsforschung wird eine hohe Relevanz für die berufliche Tätigkeit zugeordnet. Sie ist daher für die Forschungsidee ausschlaggebend (Husi, Gregor, 2008, S.6). In dieser Arbeit wird ein anwendungsorientierter Forschungsansatz verfolgt. Das produzierte Wissen soll der Berufspraxis dienen. (Husi, 2008, S.17)

In der Praxisforschung geht es hauptsächlich darum, eine Optimierung der Praxis zu erreichen, sowie konkretes Handlungswissen zu generieren, bzw. abzuleiten. In der Praxisforschung wird so ein hoher Bezug zur Praxis verfolgt, was die Relevanz für die Praxis erhöht. Dies wird noch klarer, indem die Praxisforschung sich auch dadurch auszeichnet, dass sie eng mit Berufspersonen in der Praxis zusammenarbeitet. (Thole, Werner, 2002, S. 38 in Husi, 2008, S. 4)

Die Professionsforschung soll die Praxis in Vergleich mit relevanten Studien reflektieren und daraus generalisierbares Professionswissen ableiten. Dabei ist immer noch ein hoher Praxisbezug vorhanden, jedoch auch ein Theoriebezug. (Thole, 2002, in Husi, 2008, S. 4)

Durch Einbezug dieses Forschungskontexts, entwickelten die Autoren ein Forschungsdesign, welches sowohl eine quantitative, als auch eine qualitative Forschung beinhaltet. Die erhobenen Daten aus den beiden Forschungsmethoden werden systematisch zusammengeführt und ergänzend aufbereitet. Diese Methode des Zusammenführens ist an das Forschungsprinzip der Triangulation angelehnt.

Damit diese Datenerhebung und -auswertung ergebnisreich und gut verwertbar ist, müssen die einzelnen Methoden detailliert vorbereitet werden. Im Folgenden werden die beiden Erhebungsmethoden (quantitative und qualitative Befragung), die Zusammenführung der Daten, die entwickelten Hypothesen, sowie die Datenaufbereitung und -auswertung genauer erläutert.

### 3.1 Standardisierte Befragung

In der Entwicklung des Forschungsdesigns wurden verschiedene Möglichkeiten einer quantitativen Datenerhebung in Betracht gezogen. Letztendlich setzte sich die Variante einer Online-Befragung durch.

Die Autoren gingen bei einer Online-Befragung von einer hohen Erreichbarkeit aus. Es ist davon auszugehen, dass die meisten Berufspersonen, welche heute in soziokulturellen Arbeitsfeldern tätig sind, über einen Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse verfügen. Die gewählte Befragungsform über digitale Medien wurde als zeitgemäss erachtet. Zudem sind die Möglichkeiten, eine solche Umfrage zu erstellen, vielfältig und übersichtlich. Online-Befragungen sind in der Regel ansprechend gestaltet, was zusätzlich für eine hohe Beteiligungsquote spricht.

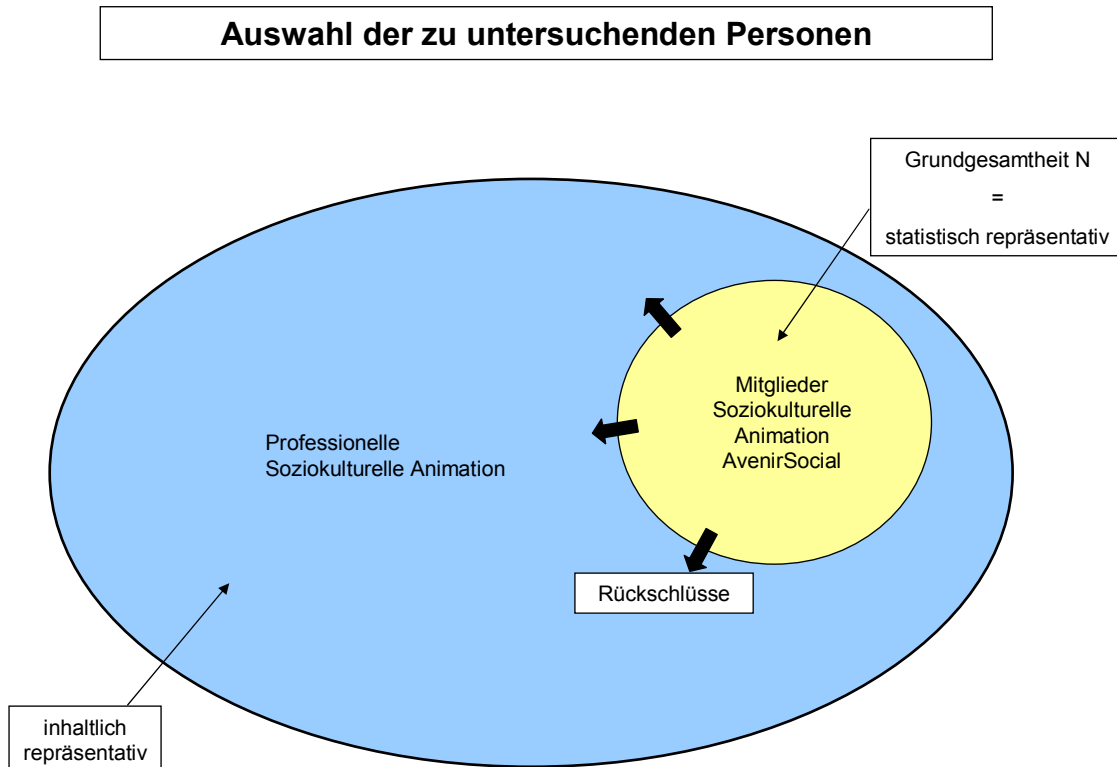
Die Entwicklung der Fragen war für die Forschenden eine zeitintensive Arbeit. Die Erstellung der Online-Befragung jedoch, konnte in relativ kurzer Zeit gemacht werden. Eine Online-Befragung ist zudem kostenlos, was den finanziellen Möglichkeiten von Studierenden entgegen kommt. Nach Abschluss der Befragung, können die gesammelten Daten in Excel (MS-Office) konvertiert werden. Dies erleichtert die Datenaufbereitung wesentlich.

Für die quantitative Befragung wurde kein eigentliches Sampling vorgenommen. Die Auswahl der Befragten wurde so ausgelegt, dass eine Vollerhebung möglich war. Die Grundgesamtheit (N) setzt sich aus allen Mitgliedern des Berufsverbandes AvenirSocial zusammen, welche im soziokulturellen Bereich der Sozialen Arbeit tätig sind. Die Deduktion der zu untersuchenden Personen aus dem Berufsverband erfolgt vor folgendem Hintergrund:

- Aktuelles Verzeichnis der E-Mail-Adressen, dadurch hohe Erreichbarkeit
- Aktiv im Berufsfeld der Soziokulturellen Animation tätig
- Hohe Identifikation mit dem Beruf, dadurch hohe erwartete Rücklaufquote
- Eigenständiges (Sub-)System welches für sich handlungs-, bzw. reaktionsfähig ist
- Statistische Repräsentativität für die Mitglieder (Soziokulturelle Animation) des Berufsverbandes AvenirSocial
- Inhaltliche Repräsentativität durch Ableitungen auf die gesamte Berufsgruppe der Soziokulturellen Animation möglich

Die Befragung ist für alle Mitglieder des Berufsverbandes (Soziokulturelle Animation) deshalb statistisch repräsentativ, weil alle Personen dieser Untersuchungsgruppe die Chance hatten, an der Befragung teilzunehmen. Eine Repräsentativität auf dem Niveau der gesamtschweizerischen Berufsgruppe Soziokulturelle Animation wird angestrebt. Obwohl

eine gesamtheitliche Erfassung der Berufsgruppe schwierig ist, werden anhand von vergleichbaren Eigenschaften oder Kennzahlen Forschungsergebnisse ausgetraht. Folgende Abbildung (Abb. 4) gibt darüber einen Überblick:



**Abbildung 4: Auswahl der zu untersuchenden Personen**

Der Berufsverband AvenirSocial funktionierte bei der Befragung als Gatekeeper. Der Mailversand erfolgte über das Zentralsekretariat von AvenirSocial in Bern. Nach dem ersten Mailversand wurde zwei Wochen später ein Reminder-Mail versendet.

### Fragebogen

Bei der Entwicklung des Fragebogens wurden verschiedene Aspekte berücksichtigt. Zum mussten die Forschenden zu verwertbaren Ergebnissen gelangen und zum anderen sollte er den Befragten als verständliche und sinnvolle Umfrage erscheinen. Der Fragebogen als Ganzes, wie auch die einzelnen Fragen mussten den wissenschaftlichen Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität (Zuverlässigkeit) und Validität (Gültigkeit) Rechnung tragen.

Eine (Durchführungs-)Objektivität wird dadurch erreicht, indem die Forschenden die Befragten möglichst wenig durch eigene Meinungen und Wünsche beeinflussen. Das heißt, die Messergebnisse sind unabhängig von den Forschenden.

Die Zuverlässigkeit einer Befragung kann insofern erreicht werden, als dass der Fragebogen möglichst klare und verständliche Fragen stellt. Ausserdem sollte der Fragebogen standardisiert sein. Die Befragung müsste demnach bei einer Wiederholung unter gleichen Voraussetzungen, die gleichen Resultate ergeben. (Horst O. Mayer, 2004, S. 88). Die Fragen im Fragebogen müssen einfach formuliert und wertfrei sein, da sonst keine brauchbaren und verallgemeinernde Daten hervorgerufen werden können. Die Fragen müssen demnach methodisch und technisch einwandfrei sein, was durch einhalten bestimmter Formulierungsregeln erreicht werden kann. (Rolf Porst, 2000)

Bei der Erstellung des Fragebogens muss neben den Formulierungen aber auch stets dessen Gültigkeit kontrolliert werden (Rolf Porst, 2000). Diese überprüft inwiefern die Befragung für die Forschung brauchbar ist und die Fragen auch das messen, was gemessen werden soll (Mayer, 2004, S. 88). Die Frage der Brauchbarkeit sowie die Zusammenhänge zwischen diesen drei Gütekriterien, wurden in Form einer Operationalisierung geprüft.

In der Entwicklung der Befragung haben sich theoretische Schlüsselbegriffe ableiten lassen, welche für die konkreten Fragestellungen leitend waren. Es geht in der Operationalisierung also darum, die entwickelten theoretischen Begriffe, für die Forschung messbar zu machen (Mayer, 2004, S. 71). Dafür müssen Variablen und Indikatoren formuliert werden, mit welchen die jeweiligen Fragen bemessen werden können. (vgl. Anhang 1, Operationalisierung)

Für ein allgemeines Verständnis, braucht ein Fragebogen eine innere Logik. Deshalb wurden als Einstieg die persönlichen Voraussetzungen der Befragten (Abschlussjahr, Titel, usw.) ermittelt. Nachdem einleitend allgemeine Fragen gestellt wurden, verdichteten sich die folgenden Fragen. Beispielsweise Fragen über den Ist- und Soll-Zustand der Soziokulturellen Animation, bis hin zur konkreten Frage, wie eine fortlaufende Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aussehen müsste. Die verbalen Rating-Skalen der Fragen, haben bewusst keine mittlere Antwortmöglichkeit, damit die Befragten jeweils Stellung beziehen müssen und keine „Weiss nicht“- oder „Irrelevanz“-Antworten geben können. (vgl. Anhang 2, Fragebogen)

Durch die quantitative Online-Befragung wurde wichtiges Praxiswissen gewonnen, welches sich durch berufsrelevante Kenntnisse und Erfahrungen von Einzelnen oder ganzen Institutionen sowie deren Handlungsfelder auszeichnet (Husi, 2008, S. 6). Damit aber tendenzielle Antworten noch vertiefter diskutiert werden konnten, entwickelten die Autoren zusätzlich ein Leitfadeninterview (qualitative Befragung), welches mit ausgewählten Fachpersonen gemacht wurde. Diese haben eine ergänzende Funktion und ergeben so mehr Erklärungskraft in der Diskussion.

### 3.2 Leitfadeninterviews

Wie oben erwähnt, fand neben der quantitativen Forschung, zusätzlich eine qualitative Forschung statt. Diese wurde mit der Methode des Experten-, bzw. Leitfadeninterviews durchgeführt. Für diese Interviews wurden Fachpersonen aus den Bereichen Praxis, Theorie und Unternehmensberatung ausgewählt. Zweck dieser Leitfadeninterviews war die Möglichkeit, bestimmte Fragen vertiefter zu diskutieren. Zudem bestand die Chance, klare Antwort-Tendenzen aus der quantitativen Befragung in die Leitfadeninterviews mit einzubeziehen. Vor der Erstellung des Interviewleitfadens wurden gewisse Themen in ihrer Relevanz für die Berufsentwicklung erkannt. Diese Themen erhielten ihre Konturen anhand besagter Antwort-Tendenzen aus der quantitativen Befragung. Diese wurden von den Forschenden so eingegrenzt, dass sie als klare Schwerpunktthemen der Berufsentwicklung übernommen werden konnten. Ihre Bedeutung sollte sich im Verlauf dieser Arbeit immer wieder bestätigen. Ihnen kommt deshalb bereits beim Erstellen des Leitfadens eine zentrale Bedeutung zu.

In diesem Sinne war es den Forschenden erlaubt, bei diesen bestimmten Themenbereichen konkreter nachzufragen und so detailreichere Antworten zu erhalten. Dadurch werden wichtige Daten generiert, die für die Diskussion und Schlussfolgerungen wertvoll sind.

#### **Charakter des Leitfadeninterviews**

Ein Leitfadeninterview besitzt den Charakter eines offenen Gesprächs, welches jedoch bis zu einem bestimmten Grad strukturiert ist. Diese Strukturierung wird durch den so genannten Gesprächsleitfaden erreicht. Darin sind die Kern-, bzw. Leitfragen das zentrale Instrument für das Interview. Diese Leitfragen geben den Befragten die Möglichkeit, sich zu einem bestimmten Themenbereich ausführlich und offen zu äussern. Unterfragen ergänzen die Leitfragen, welche jedoch deutlich konkreter formuliert sind. (Jürgen, StremLOW, 2005, S. 1)

Bei der Durchführung der Interviews gilt es zu beachten, dass sich der Gesprächsverlauf nicht zu stark an den Leit- und Unterfragen orientiert. Bei vorzeitiger Unterbrechung des Interviews könnten wertvolle Informationen verloren gehen. Wenn das Gespräch aber zu stark von den gewählten Themenkreisen abweicht, sollten themenferne Diskussionen im Sinne des Leitfadens zurück zu relevanten Themen geleitet werden. So wird verhindert, dass bei der Auswertung nicht zu viele irrelevante Daten ausgewertet werden müssen. (Mayer, 2004, S. 36)

Für die Vorbereitung der InterviewpartnerInnen wurden vor den Interviewterminen die entsprechenden Leitfaden an die GesprächspartnerInnen versandt. Damit aus den Interviews möglichst viele wichtige und relevante Daten gewonnen werden konnten, werden die Interviews jeweils zu Zweit durchgeführt. Das heisst, dass eine Person das Gespräch mit Hilfe des Leitfadens führt und so das Gespräch leitet. Die zweite Person führt dazu ein

---

Protokoll und kann kontrollieren, ob jeweils alle wichtigen Themenbereiche beantwortet werden. Wenn nötig kann die protokollierende Person noch gezielte Fragen ins Interview einfließen lassen. (vgl. Anhang 3, Leitfaden)

Die Leitfadeninterviews haben in der Forschung eine ergänzende Funktion. Sie erzeugen im Gespräch mit den Fachpersonen komplementäre Daten, welche für die Diskussion verwendet werden. Je nach Fachperson wurden die Leitfadeninterviews den GesprächspartnerInnen angepasst.

Die Leitfadeninterviews schliessen die Datenerhebung der Forschungsarbeit ab. Damit die gewonnen Daten ideal vereint werden können, entschieden sich die Autoren für ein System, bzw. ein Forschungsprinzip, in welchem die Zusammenführung von verschiedenen Daten zentral ist.

### *3.3 Forschungsprinzip*

Wie oben erwähnt, muss beim Zusammenführen von zwei Datenerhebungen speziellen Anforderungen Rechnung getragen werden. Daher entschieden sich die Autoren für eine Methode, welche die Bündelung von zwei, bzw. mehreren Datenerfassungen erlaubt. Es sollen dabei verschiedene Forschungsmethoden oder -perspektiven berücksichtigt werden, um die Datenvielfalt und -diversität zu fördern. Mit dieser zusätzlichen Erklärungskraft wird ein höheres Mass an Legitimation erreicht.

#### **Triangulation**

Das konzipierte Forschungsprinzip kommt dem Prinzip der Triangulationsforschung sehr nahe. Uwe Flick beschreibt in weitestem Sinne die Triangulation als „die Kombination verschiedener Methoden, verschiedener Forscher, Untersuchungsgruppen, lokaler und zeitlicher Settings sowie unterschiedlicher theoretischer Perspektiven in der Auseinandersetzung mit einem Phänomen“ (Flick, 1996, S. 249 zit. in Eva, Burwitz-Melzer, 2003, S. 152).

Bei einer triangulierten Forschung soll also ein Forschungsgegenstand von mindestens zwei Punkten her betrachtet, bzw. konstituiert werden. Meistens werden dazu verschiedene methodische Zugänge verwendet. Der Begriff der Triangulation hat ihren Ursprung in der Landesvermessung und der Geodäsie, wo er als Methode zur Ortung und Fixierung bestimmter Positionen auf der Erdoberfläche verwendet wird. (Flick, 2008, S. 11)

Die Triangulation kann verschiedene Bereiche einer Forschung betreffen. Es wird unterschieden zwischen einer Daten-, Investigator-, und Theorien-Triangulation, sowie der Triangulation von Methoden. In dieser Arbeit sind die Investigator-Triangulation (einsetzen



von verschiedenen ForscherInnen) und die Theorien-Triangulation nicht relevant. Der Fokus wird insbesondere auf die Methoden- und Daten-Triangulation gelegt.

Es werden also zur Beobachtung eines Phänomens zwei verschiedene Methoden der Datenerfassung verwendet. In diesem Fall findet eine methodologische Triangulation statt, welche im speziellen als „between-method“ beschrieben wird. (Flick, 2008, S. 15)

Die Daten-Triangulation versteht sich als Methode des Einbezugs verschiedener Datenquellen. In dieser Form der Triangulation werden Daten zu einem Phänomen (Forschungsgegenstand) untersucht, indem zu verschiedenen Zeitpunkten und mit unterschiedlichen Personen geforscht wird. (Flick, 2008, S. 13) Die verschiedenen Ergebnisdatensätze dieser Forschungsarbeit werden also erfasst und analysiert.

In der vorliegenden Forschungsarbeit werden der quantitativen Forschung mehr Ressourcen und Stellenwert zugesprochen, als der qualitativen Untersuchung. Das heisst, dass die Datenerfassung mittels Online-Befragung so ausgelegt wird, dass eine statistische Repräsentativität für die untersuchte Personengruppe erreicht werden kann. Die qualitative Forschung wird mit der Forschungsmethode des Leitfadenterviews gemacht. Aufgrund der knappen Zeitressourcen, verringert sich die Anzahl der Interviews, wodurch keine Repräsentativität der qualitativen Forschung erreicht werden kann. Daher wird bei dem gewählten Forschungsprinzip nicht von einer typischen Triangulation gesprochen.

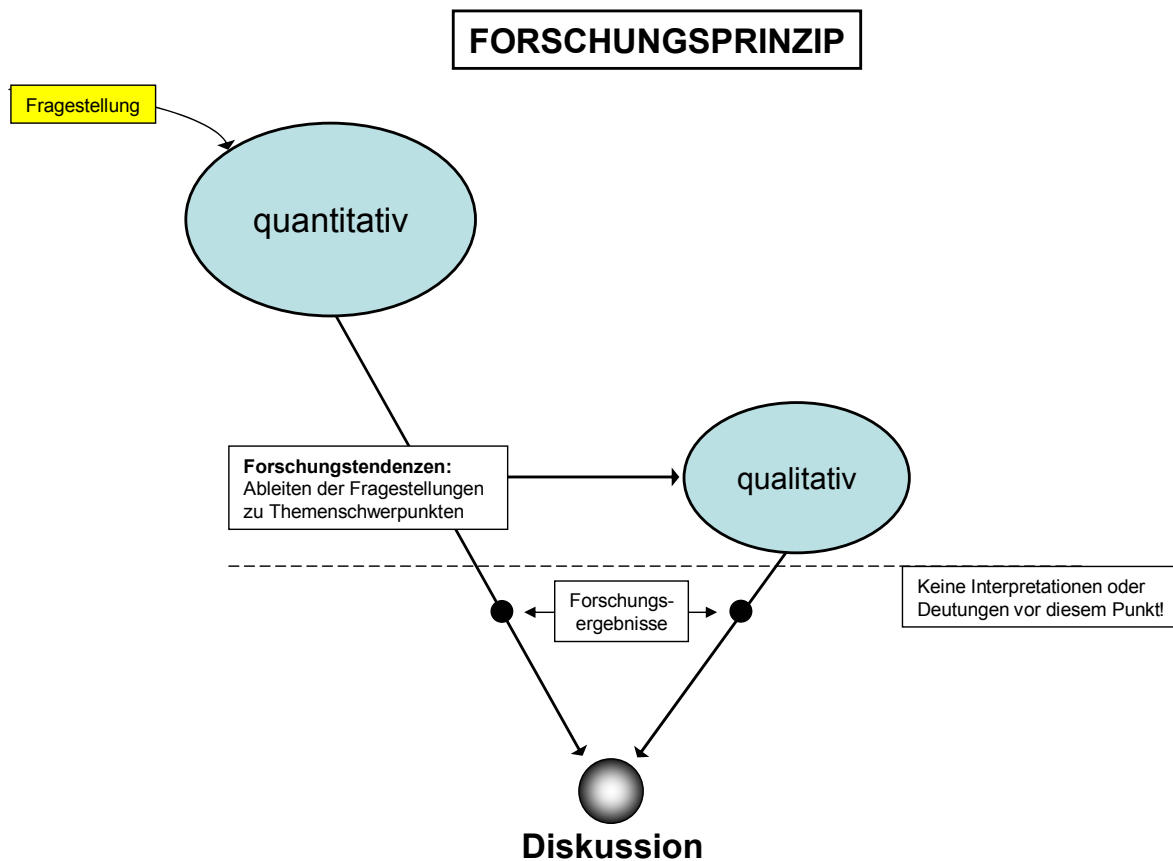
Flick schreibt dazu, dass die verschiedenen, gewählten Forschungsmethoden zwar nicht unbedingt parallel laufen müssen, es muss ihnen aber eine gleichwertige Rolle in der Forschung zugesprochen werden. (Flick, 2008, S. 84)

Trotz dieser beschränkten Forschungsmöglichkeiten, hat die Erklärung des Vorgehens durch das Prinzip der Triangulation sicherlich ihre Berechtigung. In der Auseinandersetzung mit der Verbindung von quantitativer und qualitativer Forschung spricht Creswell von Mixed-Methodology. Unter anderem wird dabei von der Form „dominant/less dominant“ gesprochen. Sie beschreibt, dass eine Forschung hauptsächlich in einem Ansatz stark gewichtet, während der andere nur marginal zugezogen wird. (Creswell, 1994 in Flick, 2008, S. 82)

Die Autoren verstehen die gewählte Forschungsstrategie als systematische Ergänzung und Erweiterung von Erkenntnismöglichkeiten. Durch die Experteninterviews, welche nach der quantitativen Befragung gemacht wurden, konnten bestimmte Themen und Antwort-Tendenzen vertieft besprochen werden. Witzel beschreibt es als sinnvoll, wenn zur Gestaltung des Leitfadens, der standardisierte Fragebogen beigezogen werden kann. Zudem können Interviews zu späteren Zeitpunkten, Zusammenhänge aus der standardisierten Befragung besser erklären. (Witzel, 1982 in Flick, 2008, S. 84)

Die Triangulation dieser Forschung hat also einen ergänzenden Charakter. Insofern liefern die Leitfadeninterviews neben den Resultaten des Fragebogens detailliertere und erweiterte Ergebnisse (Kelle und Erzberger, 2000 & 2003 in Flick, 2008, S. 88). Es werden dabei zwei Forschungsansätze als komplementäre Forschungsstrategie kombiniert (Hamersley, 1996 in Flick, 2008, S. 76).

Die folgende Abbildung (Abb. 5) gibt einen Überblick über die Zusammenführung der zwei Datenerhebungen. Dabei ist zu erwähnen, dass die eigentliche Zusammenführung der verschiedenen Daten, erst nach den jeweiligen, autonom erfolgten Datenauswertungen und -aufbereitungen stattfindet. Dadurch wird gewährleistet, dass nicht schon während der Datenerfassung eine Vermischung geschieht. Die Daten werden letztendlich in der Diskussion zusammengeführt.



**Abbildung 5: Forschungsprinzip**

### 3.4 Hypothesen

In den Vorbereitung für die Forschungsarbeit wurden vier relevante Hypothesen formuliert, welche anhand der gewonnenen Daten, in Verknüpfung mit der Theorie, überprüft werden. Die Hypothesen werden im Kapitel 4.4 *Hypothesen – Abhandlung der forschungsleitenden Annahmen* überprüft.

- Die aktive Berufsentwicklung findet unter den Berufsleuten der Soziokulturellen Animation zu wenig Beachtung.
- PionierInnen- und Einzelleistungen von Berufspersonen genügen nicht für eine nachhaltige Berufsentwicklung.
- Wachsende marktwirtschaftliche Anforderungen an die Soziokulturelle Animation werden von Berufspersonen nicht erkannt.

### 3.5 Datenaufbereitung und -auswertung

Die Datenaufbereitung der quantitativen Befragung wird mit Hilfe des MS-Office-Programms Excel gemacht. Dieses bietet einfache Möglichkeiten, die Daten übersichtlich darzustellen, damit sie für die Weiterverarbeitung ideal geordnet sind.

Die Grundauswertung der Daten verschafft einen Überblick über die Ergebnisse. Das heisst, es wurden alle Antworten zu einer Frage sortiert und geordnet dargestellt. Diese Grundauswertung ergab die Möglichkeit, die Ergebnisse zu sichten und auf relevante Bereiche zu prüfen. Um den Lesern und Leserinnen dieser Arbeit möglichst spannende und aussagestarke Statistiken aufzuzeigen, bedarf es einer kritischen Prüfung. Die selektionierte Datenauswahl wurde dann in geeigneter Form (Grafiken und Tabellen) dargestellt. Diese ausgewerteten Daten stellen die Basis für die Diskussion und Interpretation dar.

Die Leitfadeninterviews erfordern eine andere Auswertungsmethode und sind in der Aufbereitung aufwendiger. Die Autoren stützten sich dabei auf die Methode nach Claus Mühlfeld, welche ein sechsstufiges Auswertungsverfahren verfolgt. Zusammengefasst geht es darum, dass als erstes das aufgenommene Interview im Sinne des Paraphrasierens transkribiert wird. Dabei können die Antworten den Fragen des Leitfadens zugeordnet werden. Dies gibt die Möglichkeit die geordneten Antworten, in ein vorliegendes Kategorienschema einzuteilen. Das Kategorienschema wird im Vorfeld in Auseinandersetzung mit Theorie, Forschung, Ausgangslage erstellt. Danach kann eine

innere Logik der Antworten erstellt werden, welche Zusammenhänge und Widersprüche wiedergibt. Dieser Text der inneren Logik enthält sinnvolle und relevante Zitate der Interviewten und kann so gut für die Diskussion und Interpretation verwendet werden. (Mühlfeld, 1981 in Marius, Metzger, 2008, S.1)

---

## 4. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die aus der Forschung gewonnenen Daten aufbereitet dargestellt. Die Ergebnisse bieten einen Überblick über die verschiedenen Datensätze der quantitativen und qualitativen Datenerhebung. Diese Darstellung ist die Ausgangslage für die Zusammenführung der Ergebnisse und Interpretationen in der Diskussion.

### *4.1 Auswertung der standardisierten Befragung*

Die quantitative Online-Befragung fand im Zeitraum zwischen dem 5. und 28. Juni 2008 statt. Die Befragung wurde an 87 Personen versandt. Davon haben sie 40 Personen ausgefüllt und abgeschlossen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 46%. Dem zufolge haben 54% der Befragten die Umfrage nicht ausgefüllt. Durch die genannte Rücklaufquote, wird die Anforderung der statistischen Repräsentativität für die Mitglieder des Berufsverbandes AvenirSocial, Fachrichtung Soziokulturelle Animation, erfüllt. Die erste Zustellung der Befragung, erzielte Dreiviertel des Gesamtrücklaufs. Nach gut zwei Wochen wurde ein Reminder versandt, welcher den restlichen Viertel der Antworten erbrachte.

In den folgenden Datendarstellungen entsprechen die beschriebenen Ergebnisse dem Ablauf im Fragebogen. Neben den schriftlichen Erläuterungen, illustrieren jeweils passende Grafiken, bzw. Tabellen die Ergebnisse der Fragen. In den Tabellen sind die Stellen rot eingefärbt, welche in den zusätzlichen Erläuterungen erklärt werden. Bei den Erklärungen der Daten, beschreiben die Autoren Augenfälligkeiten oder überraschende Ergebnisse. Angaben zum Mittelwert (MW) und Standardabweichung (STABW) sind Teil der Datendarstellung. Der Mittelwert stellt einen möglichst typischen Wert, also die durchschnittliche Antwortangabe im Verhältnis zur Gesamtbefragung dar. Die Standardabweichung dient dazu, die Verteilung (Streuung) in Bezug auf den typischen (Mittel-)Wert zu zeigen. Je kleiner also die Streuung der Daten ist, desto treffender charakterisiert der Mittelwert die Verteilung (Mayer, 2004, S. 115). Damit kann erkannt werden, in welchem Spektrum der Antwortmöglichkeiten die Befragten geantwortet haben. Die Befragten hatten im Fragebogen verschiedene Antwortmöglichkeiten. Je nach Frage musste die Antwort in einer 4-er, bzw. 6-er Rating-Skala eingetragen werden. Zur Verständlichkeit der abzugebenden Antworten, war die Rating-Skala verbalisiert. Das heisst die Ziffer 1-4, bzw. 1-6, wurden durch verständliche Begriffe ersetzt, welche in den folgenden Tabellen (Tab. 1 und 2) abzulesen sind.

4-er Skala:

<b>Ziffer</b>	1	2	3	4
<b>Verbalisierung</b>	Stimmt nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt

**Tabelle 1: 4-er Skala**

6-er Skala:

<b>Ziffer</b>	1	2	3	4	5	6
<b>Verbalisierung</b>	Stimmt nicht	Stimmt meistens nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt meistens	Stimmt

**Tabelle 2: 6-er Skala**

Wenn in den Erläuterungen generell von „zustimmenden“ Antworten die Rede ist, wird Bezug auf das Antwortspektrum von „Stimmt eher“ bis „Stimmt“ genommen. Bei einigen Fragen bestand zudem die Möglichkeit, in Hybridfragen die ab-, und vorgegebenen Antworten in Form von Fliesstext zu kommentieren oder zu ergänzen. Die beiden letzten Fragen der Befragung wurden gänzlich offen gestellt.

#### 4.1.1 Ergebnisse der quantitativen Forschung

##### **Demographische Daten**

An der Befragung nahmen je 20 Frauen und Männer teil, was eine ideale Heterogenität bezüglich der Geschlechter darstellt. 28 der befragten Berufspersonen haben zwischen den Jahren 1979 und 2006 die Ausbildung abgeschlossen. Zwölf Personen werden die Ausbildung bis spätestens 2011 abschliessen. 85% der befragten Berufsleute haben ihren Abschluss an einer Fachhochschule gemacht. Fünf haben ein Diplom an einer höheren Fachschule erworben und eine Person absolvierte eine universitäre Ausbildung. Die Berufspersonen gaben ihre aktuelle Stellenbezeichnung an. Die meisten Nennungen sind dabei in der Jugendarbeit zu verzeichnen, neben verschiedenen Leitungspositionen in Projekten, Geschäften, Institutionen und Kursangeboten oder einem Spielplatz. Einige

Personen sind in der Schulsozialarbeit oder der klassischen Sozialarbeit tätig. Auffällig ist, dass sich nur wenige Berufsleute als Soziokulturelle Animatorin, bzw. Animatoren oder auch als Studierende beschreiben. Eher wird auf detailliertere Beschreibungen zurückgegriffen, wie Arbeitsagogin, Sozialdiakonischer Mitarbeiter oder wissenschaftlicher Mitarbeiter.

### Frage 1

Nach den persönlichen Angaben zu den befragten Personen, ging es in der Einstiegsfrage darum, den generellen Bedarf einer aktiven Berufsentwicklung zu erfragen. Einleitend zur Frage wurde beschrieben, dass die Soziokulturelle Animation mit der Jugendarbeit ein Berufsfeld hat, in welchem viele Animatorinnen und Animatoren tätig sind. Für Berufsleute der Soziokulturellen Animation könne es aber schwierig sein, Stellen in anderen Tätigkeitsfeldern zu finden und sich darin zu behaupten.

Zudem sei eine Weiterentwicklung der Soziokulturellen Animation von der Reaktion der Berufsleute, auf wachsende gesellschaftliche und wirtschaftliche Anforderungen abhängig. Dabei soll eine aktive Berufsentwicklung um die laufende Ausrichtung der Profession, sowie der darin tätigen Animatorinnen und Animatoren besorgt sein.

#### Ist eine aktive Berufsentwicklung für die Soziokulturelle Animation notwendig?

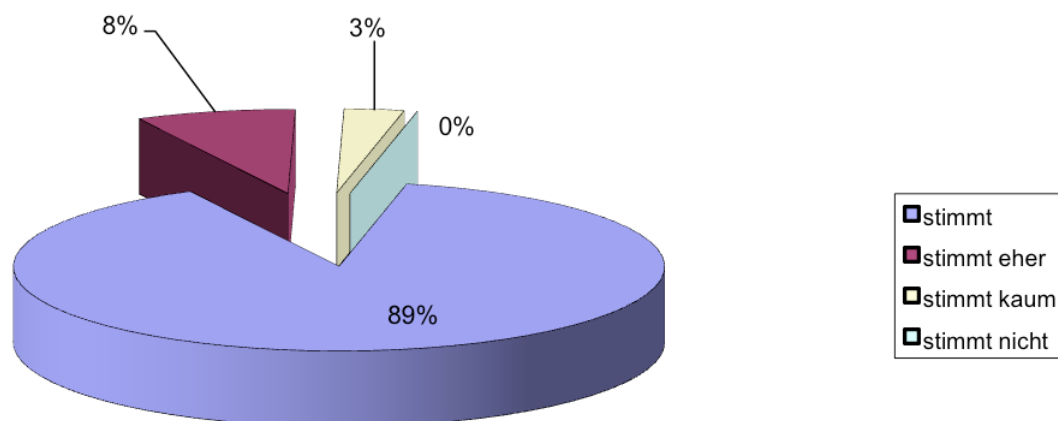


Abbildung 6: Frage 1 quantitative Forschung

Auf die Frage nach dem grundsätzlichen Bedarf einer aktiven Berufsentwicklung, antworteten die Berufspersonen mit einer relativ starken Geschlossenheit. 89% der Befragten stimmten zu, dass eine aktive Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation notwendig ist. Hervorzuheben ist, dass mit dem Anteil der Befragten die „stimmt eher“ wählten, der Anteil welcher sich generell für eine aktive Berufsentwicklung ausspricht, beachtliche 97% darstellt. Zudem ist zu erwähnen, dass niemand der 40 Befragten die Kategorie „stimmt nicht“ gewählt hat.

## Frage 2

Das zweite Thema beleuchtete eine Auswahl an Kompetenzen, welche Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren die Chance bietet, in kurzerzeit für die Soziokulturelle Animation untypischen Berufsfeldern zu arbeiten. Die Berufspersonen wurden danach gefragt, welche dieser Kompetenzen sich besonders gut, bzw. nicht gut für das Arbeiten in diesen untypischen Berufsfeldern eignet. Die Auswahl der aufgeführten Kompetenzen, ist Bestandteil des Werkstattthefts Kompetenzprofil, welches von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Jahr 2007 herausgegeben wurde (Werkstattheft Kompetenzprofil, 2007, S. 10-11). Die in der Tabelle (Tab. 3) rot markierten Werte, werden in den nachfolgenden Erläuterungen nochmals aufgegriffen.

Kompetenzen	Stimmt nicht (1)	Stimmt kaum (2)	Stimmt meistens nicht (3)	Stimmt meistens (4)	Stimmt eher (5)	Stimmt (6)	TOTAL	MW	STABW
Umgang mit Konflikt und Widerstand	0%	3%	0%	8%	40%	49%	100%	5.1	1.0
Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen	0%	3%	3%	28%	18%	48%	100%	5.2	1.0
Projektmanagement	3%	0%	0%	13%	18%	66%	100%	5.4	1.1
Verhandlung	3%	0%	3%	23%	33%	38%	100%	4.9	1.2
Beratung	0%	3%	10%	52%	15%	20%	100%	4.7	1.1
Partizipative Prozessgestaltung	0%	3%	0%	13%	20%	64%	100%	5.4	1.0
Wissen aus Disziplinen	3%	0%	3%	28%	43%	23%	100%	4.6	1.1
Wissenschaftliches Arbeiten	3%	15%	13%	56%	5%	8%	100%	4.3	1.3
Gruppen leiten / begleiten	3%	0%	0%	3%	40%	54%	100%	5.1	1.2
Selbstpräsentation	0%	3%	5%	34%	25%	33%	100%	4.9	1.1
Gestaltung von Kommunikation	3%	0%	3%	15%	35%	44%	100%	5.0	1.2
Networking	0%	5%	0%	13%	30%	52%	100%	5.1	1.0

**Tabelle 3: Kompetenzen**

Bei den Antworten fallen vor allem die beiden Kompetenzen „Projektmanagement“ und „Partizipative Prozessgestaltung“ auf. Beide erhielten von den Befragten die meisten „Stimmt“-Antworten, mit je deutlich über 60%. Mit gut 50% werden auch die Kompetenzen

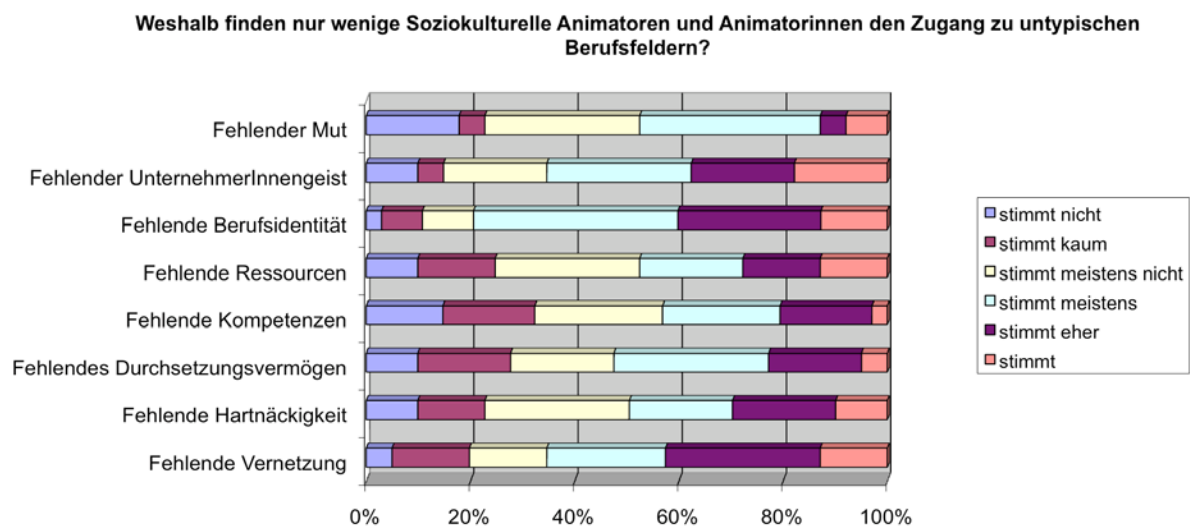


des „Gruppen leiten und begleiten“, sowie des „Networking“ nachdrücklich als hilfreich beim Arbeiten in untypischen Berufsfeldern erachtet. Bei den Kompetenzen „Wissenschaftliches Arbeiten“ und „Beratung“ waren die Berufspersonen eher unschlüssig, ob diese in untypischen Berufsfeldern hilfreich wären.

Die Befragten nannten zu den Kompetenzen in der Tabelle noch einige weitere für sie wichtige Eigenschaften, welche in untypischen Berufsfeldern nützlich sind. Genannt werden Kompetenzen wie Öffentlichkeitsarbeit, Blick für Zusammenhänge und Wechselwirkungen, Organisationslehre, politisches Verständnis, konzeptionelles Denken, Flexibilität oder sozialraumorientiertes Arbeiten.

### Frage 3

Es scheint, dass nur wenige Berufspersonen sich in für die Soziokulturelle Animation untypischen Berufsfeldern etablieren können. Daher fragten die Autoren nach möglichen Gründen, die den Zugang zu atypischen Berufsfeldern verhindern oder erschweren.



**Abbildung 7: Frage 3 quantitative Forschung**

Bei der Frage nach möglichen Ursachen, weshalb Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren den Zugang zu untypischen Berufsfeldern nur selten finden, werden die meisten Antworten im mittleren Bereich gesetzt. Hervorzuheben sind dabei die Werte beim Aspekt „Fehlender Mut“, wo sich eine Massierung von 65% zwischen den Kategorien „stimmt meistens nicht“ und „stimmt meistens“ zeigt. Nicht so deutlich, jedoch erwähnenswert im selben Antwortspektrum sind „Fehlendes Durchsetzungsvermögen“ (50%), „Fehlende Ressourcen“ und „Fehlende Hartnäckigkeit“ (je 48%). Die meisten ablehnenden Stimmen hat mit gesamthaft 58% der Aspekt „Fehlende Kompetenzen“ erhalten. Die meisten affirmativen

Antworten, also zwischen „stimmt“ und „stimmt meistens“, hat der Punkt „Fehlende Vernetzung“ erhalten.

Neben den standardisierten Skalen-Antworten, haben die Berufspersonen noch weitere Aspekte genannt, welche ihrer Meinung nach zum fehlenden Zugang zu untypischen Berufsfeldern führen könnten. Die meisten Befragten beschreiben die fehlende Akzeptanz der Soziokulturellen Animation als problematisch. Zudem hänge der Soziokulturellen Animation immer noch das Jugendarbeiterimage nach. Mehrmals wird der niedrige Bekanntheitsgrad der Soziokulturellen Animation in anderen Berufsfeldern moniert. Oder die Berufspersonen der Soziokulturellen Animation haben ihrerseits zu wenig Wissen über die untypischen Berufsfelder. Zu diesen Mehrfachnennungen kamen noch einige Einzelangaben hinzu, wie der fehlende Austausch mit Pionieren und Pionierinnen, fehlende Spezialisierung während der Ausbildung, fehlendes Interesse für untypische Berufsfelder oder übersteuerte Lohnvorstellungen.

#### Frage 4:

Diese Frage fokussiert den Themenbereich von betriebswirtschaftlichen Anforderungen an die Soziokulturelle Animation. Damit ist gemeint, dass solche Anforderungen auch vor der Sozialen Arbeit nicht Halt machen und es folglich wichtig erscheint, dass diese Ansprüche von den Professionellen der Soziokulturellen Animation ernst genommen werden, auch um sich beispielsweise in marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen etablieren zu können. Die genannte Kompetenzerweiterung sollte aber keinesfalls zu Lasten des sozialen Berufsverständnisses gehen.

#### Sollen betriebswirtschaftliche Anforderungen ins Berufsverständnis Soziokultureller Animatorinnen und Animatoren integriert werden?

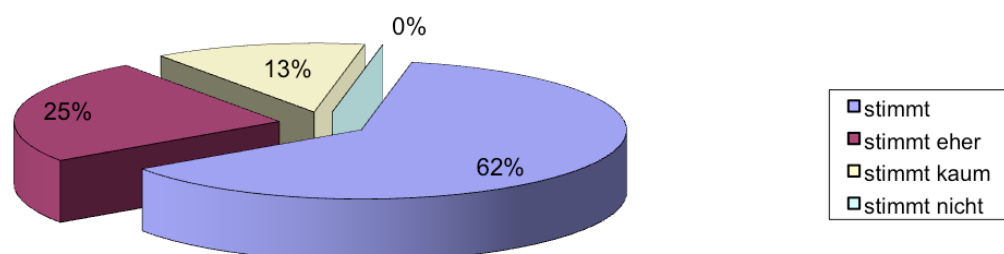


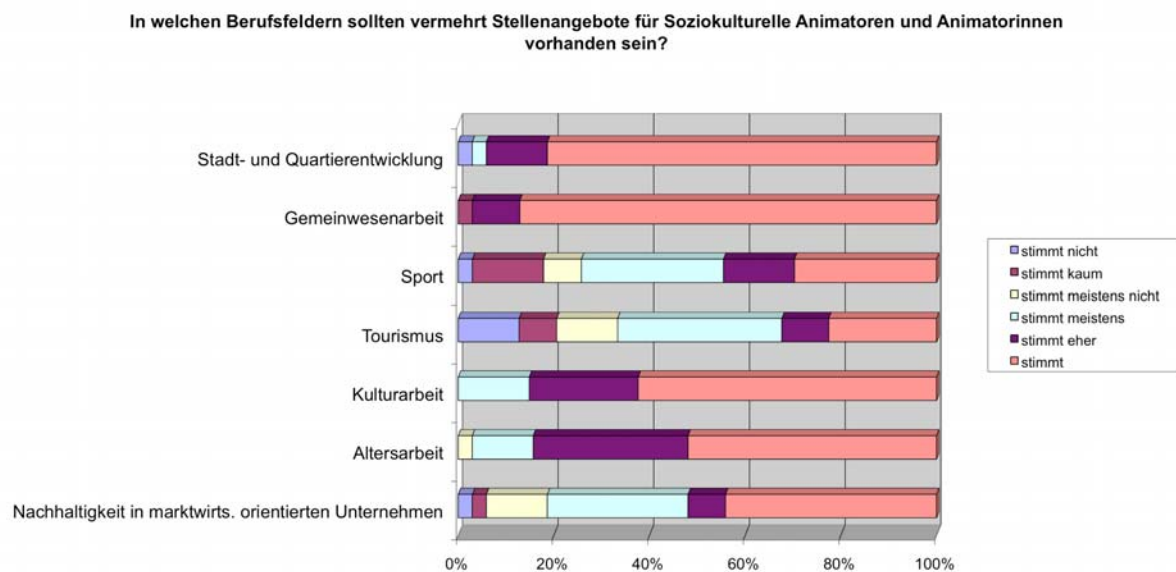
Abbildung 8: Frage 4 quantitative Forschung

Bei der Frage nach der Integration von betriebswirtschaftlichen Anforderungen ins Berufsverständnis der Soziokulturellen Animation, werden 62% klar bejahende Antworten

abgegeben. Weniger sicher, aber immer noch zustimmend, äussern sich 25% der Befragten. 13% der untersuchten Berufspersonen meinen, dass es eher nicht nötig ist, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Niemand der Befragten negierte die Frage vollends.

### Frage 5:

Das Spektrum möglicher Berufsfelder für die Soziokulturelle Animation ist nicht einfach zu definieren und unüberschaubar. Diese Frage diente dazu herauszufinden, in welchen bekannten und eher unbekanntem Berufsfeldern, sich Berufspersonen Stellen für Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren wünschen.



### Abbildung 9: Frage 5 quantitative Forschung

Bei der Frage nach Berufsfeldern, in denen die Soziokulturelle Animation ein grösseres Stellenangebot haben sollte, werden die Bekanntesten auch am meisten befürwortet. Das heisst, dass der „Stadt- und Quartierentwicklung“, sowie der „Gemeinwesenarbeit“ am häufigsten positive Antworten zugeteilt werden. Die Berufsfelder „Sport“ und „Tourismus“ hingegen, erhalten die meisten ablehnenden Antworten, obwohl auch diese beiden deutlich über 50% befürwortende Zusprachen bekommen. Über 80% zustimmende Antworten erhielt auch das mögliche Arbeitsfeld „Nachhaltigkeit in marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen“.

Zu den standardisierten Antwortmöglichkeiten in der Befragung, konnten die Berufspersonen noch zusätzliche Berufsfelder angeben. Die häufigsten Voten kommen dabei der Schulsozialarbeit und grundsätzlich der Bildung zu. Auch mehrfach genannt, werden die Sozialpädagogik, der ergänzende Arbeitsmarkt und die Arbeitsagogik. Oft wird ausserdem die Gesundheitsprävention mit Betreuung und Rehabilitation vermerkt. Verschiedene Einzelantworten wie Organisationsentwicklung nach partizipativen Kriterien, Arbeit in

Gewerkschaften und Verbänden, Politik, Medien/Kommunikation, Architektur (Siedlungsplanung), Integration und wissenschaftliche Forschungsarbeit ergänzen die breite Antwortpalette.

**Frage 6:**

Die gegenwärtige und die zukünftige Berufsentwicklung erfolgt über verschiedene Kanäle. Daran können sich alle einzelnen Berufspersonen, aber auch ganze Institutionen beteiligen. Die Frage beleuchtet die Notwendigkeit der verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten an der Berufsentwicklung. Die in der Tabelle (Tab. 4) rot markierten Werte, werden in den nachfolgenden Erläuterungen nochmals aufgegriffen.

Beteiligungsform	Stimmt nicht (1)	Stimmt kaum (2)	Stimmt meistens nicht (3)	Stimmt meistens (4)	Stimmt eher (5)	Stimmt (6)	TOTAL	MW	STABW
Animatoren und Animatorinnen beteiligen sich an Diskussionen unter Fachleuten zum Stand der Berufsentwicklung.	3%	3%	5%	32%	25%	32%	100%	4.8	1.2
Animatoren und Animatorinnen suchen den Dialog mit der Öffentlichkeit.	3%	0%	15%	23%	20%	39%	100%	4.7	1.5
Der Berufsverband und andere Fachverbände betreiben Netzwerkarbeit und bieten Austauschplattformen an.	0%	0%	8%	38%	13%	41%	100%	5.1	1.1
Institutionen halten ihre Mitarbeitenden dazu an, sich aktiv an der berufspolitischen Diskussion zu beteiligen.	5%	8%	13%	25%	23%	26%	100%	4.3	1.5
Die Hochschulen sind sich der Tragweite ihrer Ausbildungsprogramme bewusst und betreiben vermehrt Forschung auf theoretischer Ebene.	3%	0%	15%	20%	23%	39%	100%	4.6	1.5
Studierende entwickeln während der Ausbildung eine ausgeprägte Berufsidentität.	0%	3%	5%	18%	25%	49%	100%	5.1	1.2
Externe Beratungsfachkräfte werden beauftragt, bei der Berufsentwicklung behilflich zu sein.	5%	5%	23%	39%	8%	20%	100%	4.2	1.6
Leistungen von Pionieren und Pionierinnen sowie Einzelinitiativen fördern die Ausweitung des Berufsfeldes der Soziokulturellen Animation.	0%	3%	5%	15%	13%	64%	100%	5.3	1.1

**Tabelle 4: Beteiligungsformen**

---

In der Beurteilung der verschiedenen Beteiligungsformen erhält der letzte Punkt, „Leistungen von Pionierinnen und Pionieren ...“ mit 64% am meisten „Stimmt“-Antworten. Bei der „Beauftragung von externen Fachkräften ...“ sind sich die Befragten am unschlüssigsten und nennen am meisten Mittelwerte. Mit gesamthaft je 92% zustimmenden Antworten, befürworten die Befragten deutlich die „... Netzwerkarbeit durch Fachverbände“ und „Ausgeprägte Berufsidentität während der Ausbildung“.

Ausserdem erwähnten die Berufspersonen einige weitere mögliche Beteiligungsformen. Eine Berufsperson beschreibt einen Erfahrungsaustausch zwischen Pionierinnen und Pionieren, anderen Professionellen und Studierenden als sinnvoll. Ein Votum besagt, dass alle Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren im Berufsverband Mitglied werden sollten. Weiter meinen einige Berufspersonen, dass die Hochschulen ihre Curricula weiterentwickeln müssen und vermehrt konkrete Methoden und Handlungsmodelle vermitteln sollten. Eine weitere genannte Möglichkeit sind soziokulturelle Projekte in anderen Berufsfeldern, was die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation fördern würde.

#### **Frage 7:**

Die Befragten sollten zum Schluss der Befragung beschreiben, wie eine mögliche (institutionalisierte) Einrichtung aussehen würde, welche den expliziten Auftrag hätte, die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu definieren, zu fördern oder selbst zu betreiben.

Neben konkret formulierten Ideen einer Einrichtung, haben die Befragten dieser verschiedene Attribute zugeschrieben. Mehrmals wird die Notwendigkeit einer professionell und kompetent geführten Einrichtung proklamiert. Sie sollte dynamisch sein und rasch reagieren können, sowie ein Bewusstsein für Innovationen mitbringen. Die Einrichtung, sowie die darin tätigen Berufspersonen wären idealerweise facherfahren, was eine breite Akzeptanz mit sich bringen würde. Zudem müsste die Einrichtung eine grosse Identifikation mit der Soziokulturellen Animation aufweisen. Des Weiteren werden Begriffe wie Vielseitigkeit, Transparenz, Vernetzung, Ziel- und Ressourcenorientierung ergänzend genannt.

Einige der befragten Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren formulieren zu der erfragten Einrichtung, ganz konkrete Ideen. Diese haben zwar verschiedene Bezeichnungen, sind aber in der Umsetzung ähnlich beschrieben. Dafür werden Namen wie Koordinationsdienst, -büro, -stelle, Sozio-Kultur-Fabrik, Think-Pool oder Ombudstelle genannt.

---

Da die Umsetzungsideen nahe beieinander lagen, werden sie hier komprimiert behandelt. Als sehr wichtig wird beschrieben, dass die Einrichtung einen regelmässigen Austausch mit den Schulen, Dozierenden, Studierenden, dem Berufsverband, politischen Gremien, den Forschungsabteilungen und weiteren Fachkräften führen muss. Die Vernetzung von verschiedenen Berufsentwicklungsanliegen der Professionellen und anderen Beteiligten der Soziokulturellen Animation sollte dabei gefördert werden. Die Nähe zur Praxis ist ein zentrales Kriterium. Weiter wird von den Befragten eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit verschiedenen Arbeitsfeldern als sinnvoll erachtet.

Eine antwortende Person meinte, dass eine solche institutionalisierte Einrichtung mit einem konkreten Auftrag zur Berufsentwicklung, einen Beitrag zur Festigung der Berufsidentität leisten könnte. Dafür wird eine Trägerschaft auf nationaler Ebene als überzeugend erachtet. Andere Berufspersonen sehen zudem die Möglichkeit, berufspolitische Anliegen auf nationaler und eventuell auch auf internationaler Ebene zu verknüpfen. Ausserdem sei es notwendig, dass sich die Einrichtung immer mit der gesellschaftlichen Entwicklung, bzw. dem sozialen Wandel auseinandersetze.

Die Einrichtung biete auch die Möglichkeit, eine wissenschaftliche Weiterentwicklung zu fördern, eine Plattform zum Wissenstransfer zu entwickeln oder Weiterbildungen für vertiefte betriebswirtschaftliche Kenntnisse zu organisieren. Weiter könne eine solche Stelle Lobbyarbeit betreiben, um neue Berufsfelder zu erschliessen.

Ausserdem bemerkten Einzelne, dass eine solche Einrichtung am besten an bestehende Gefässe angegliedert werden sollte. Eine Angliederung an den Berufsverband sehen einige Berufspersonen als sinnvoll und naheliegend. Dieser sollte vermehrt Engagement zeigen, beispielsweise in Form einer aktiven Fraktion „Soziokulturelle Animation“, welche sich diesem Thema annehmen könnte.

Ein paar Antwortende zeigen sich jedoch skeptisch gegenüber einer institutionalisierten Einrichtung. So sei eine Institution an sich nicht für eine solche Aufgabe geeignet, sondern eher ein (privates) Unternehmen. Zudem würde eine solche Einrichtung nicht „animatorisch“ funktionieren und es sei unnötig, noch eine weitere „Insel“ zu installieren. Demnach wäre es besser, wenn vor allem bestehende Institutionen, insbesondere die Fachhochschulen, die Berufsentwicklung fördern würden.

### **Frage 8:**

Die Befragten unterstreichen mit ihren Voten am Schluss der Befragung einzelne Teilaspekte, welche sie im Zusammenhang mit der Berufsentwicklung besonders gewichten. So wird erneut auf die Wichtigkeit der strukturellen Bedingungen verwiesen, welche eine

---

Berufsentwicklung begünstigen sollen. Das Bereitstellen von Ressourcen und die Positionierung der Soziokulturellen Animation in der politischen und beruflichen Öffentlichkeit werden betont. Im Bezug auf die Ausbildung wird eine transparente Re-Integration der Soziokulturellen Animation in die Soziale Arbeit vorgeschlagen, wobei die Soziokulturelle Animation als Spezialisierungsmöglichkeit im Zuge der Studiumsmodularisierung angesehen wird. Einige Voten benennen die Soziokulturelle Animation als Basisausbildung, welche weitere Spezialisierungen erfordere, um neue Berufsfelder zu erreichen.

Weiter werden Methoden angefügt und Gründe, für die stockende Entwicklung der Soziokulturellen Animation gesucht. Zum einen ist da von mangelhaftem Engagement der Soziokulturellen Animatoren und Animatorinnen in Bezug auf aktive Mitarbeit in Gremien und Verbänden zur Entwicklung die Rede. Zum anderen werden Selbstbewusstsein und Identität bemängelt. Damit wird in mehreren Voten die ungünstige Berufsbezeichnung „Soziokulturelle Animation“ in Zusammenhang gebracht.

Die zunehmende Bedeutung von Projektinnovationen oder die Dringlichkeit von unternehmerischen Denk- und Handlungsweisen, werden als Chancen und Methoden beschrieben, die die Soziokulturelle Animation in ihrer Entwicklung vorwärts bringen. Die Annäherung an die Wirtschaft wird in der Mehrheit der Voten als wichtige Aufgabe der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation bezeichnet.

#### *4.2 Auswertung der Leitfadeninterviews*

Die im Kapitel 3.2 *Leitfadeninterviews* beschriebenen Expertinnen- und Experteninterviews werden in diesem Kapitel anhand eines Textzusammenzugs dargestellt. Die Auswertung der drei Interviews erfolgte nach dem von Mühlfeld (1981) beschriebenen, sechsstufigen Auswertungsverfahren. Das hier abgebildete Resultat ist eine Extraktion der ursprünglich sinngemäss transkribierten Originaltexte. Darin sind Aussagen zu definierten Themenschwerpunkten, welche die Autoren anhand des Leitfadens festgelegt hatten, in verdichteter Form festgehalten.

Wie bereits deklariert wurde, betrachten die Autoren die qualitative Befragung als komplementäres Instrument zur quantitativen Forschung. Tendenzen aus der laufenden quantitativen Forschung wurden aufgegriffen. Entlang dieser Tendenzen und mit Ausblick auf das Auswertungsschema anhand definierter Themenschwerpunkte, wurden Leitfragen formuliert (vgl. Anhang Leitfragen). Diese Themenschwerpunkte haben sich allesamt als tragende Eckpfeiler der Berufsentwicklung zu erkennen gegeben. Aufgrund dieser Erkenntnis werden die Schwerpunkte zur Darstellung der Ergebnisse der qualitativen



---

Forschung beigezogen. Ferner begünstigt eine kontinuierliche Abhandlung unter diesen Gesichtspunkten eine durchgängige Argumentation in der Interpretation der Forschungsergebnisse.

Die Leitfragen wurden auf das jeweilige Fachgebiet der InterviewpartnerIn ausgerichtet. So konnten die Antworttendenzen der quantitativ befragten Berufsleute optimal berücksichtigt und von Fachpersonen aufgegriffen werden. Die modifizierten Leitfragen steigerten also in zweierlei Hinsicht die Qualität der zu erwartenden Resultate: Zum einen gaben ausgewiesene Fachpersonen zu ihrem jeweiligen Fachgebiet Auskunft. Und zum anderen wurden zum Teil virulente Problempunkte, welche alle wesentlich auf die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation einwirken, multiperspektivisch beleuchtet.

Das vorrangige Auswahlkriterium für die befragten Personen war die Heterogenität ihrer Fachbereiche. Folgende Auswahl wurde von den Autoren getroffen:

#### 1. Experteninterview

Herr Professor Beat Schmocker. Projektleiter und Dozent an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sowie Vorstandsmitglied des Berufsverbands AvenirSocial, zuständig für die Berufspolitik der Sozialen Arbeit.

Die Autoren fokussieren bei diesem Interview auf die fundierten Kenntnisse des Experten, bezüglich Theorieentwicklung im System der Sozialen Arbeit, sowie auf die aktive Berufsentwicklung des Berufsverbands AvenirSocial.

#### 2. Experteninterview

Herr Viktor Schiess, Inhaber der Schiess Unternehmensberatung in Aarau, dipl. Sozialarbeiter HFS, dipl. NPO-Manager VMI Universität Fribourg und Herr René Schwyter, Projektleiter Schiess Unternehmensberatung, Lic. phil. hist., Studium der Psychologie, Pädagogik und Soziologie an der Universität Bern. Nachdiplomstudium Evaluation Universität Bern.

Die Autoren fokussieren bei diesem Interview auf Anforderungen und Trends, auf welche die Organisationen sowohl der Sozialen Arbeit, als auch der Soziokulturellen Animation reagieren müssen. Hier wird ein Themenschwerpunkt auf die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit gelegt.

### 3. Experteninterview

Frau Susanna Fischer, Leiterin des schulergänzenden Kinderanimations-Angebots Kindertreff SPE Guthirt in Zug, dipl. Soziokulturelle Animatorin Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, zur Zeit Masterstudium IAP Zürich, Studiengang Leadership und Management.

Die Autoren fokussieren bei diesem Interview auf den Theorie-/Praxistransfer und auf Professionalisierungstendenzen. Das ehrenamtliche Engagement der Expertin, für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation bietet dafür einen interessanten Hintergrund.

#### 4.2.1 Ergebnisse der qualitativen Forschung

##### **Berufsidentität**

Die Berufsidentität wird in den Gesprächen als essentielle Eigenschaft der Berufsleute detailliert beschrieben. Dabei wird auf fehlende Anteile und auf die Diskrepanz, zwischen status quo und Soll verwiesen.

Die Thematik der Berufsidentität wird von allen Interviewten aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. So ist beispielsweise von einem Vernetzungsproblem unter Professionellen die Rede: „Meinungsbildung und Konsens sind Wirkungen einer Vernetzung, das muss bemerkt werden.“ (Interview mit Beat Schmocker vom 23. Juni 2008)

In diesem Zusammenhang wird festgestellt, dass Austausch und Motivation offensichtlich eine enge innere Relation aufweisen. Nach Meinung von zwei interviewten Fachpersonen entstehen Modelle zur Ausbildung von Berufsidentität im Diskurs. Einstellung und Motivation seien in dieser Hinsicht Ursache, wie auch Wirkung von Berufsidentität. Dem prozessualen Charakter der Berufsidentität wird von zwei Interviewten implizit Ausdruck gegeben.

Nach der Einschätzung einer interviewten Fachperson, ist die Identitätsproblematik mit einer mangelhaften Motivation der Professionellen in Verbindung zu bringen. Es wird bemerkt, dass Berufsidentität eine Einstellungssache ist. Dabei spielt die gelebte Unverbindlichkeit der Soziokulturellen Animation eine bedeutende Rolle. Zu oft gehe den Professionellen vorzeitig der Atem aus, als dass sie langfristig auf die Ausbildung der Berufsidentität einwirken könnten: „Dann redet man zwar von schönen Sachen [...], doch der lange Atem fehlt dann oft bei unseren Berufsleuten.“ (Interview mit Susanna Fischer vom 26. Juni 2008)

In den Gesprächen wird deutlich, dass es als schwierig eingestuft wird, Berufsidentität auszubilden, wo bei Professionellen beruflich noch immer nur geringe Verpflichtungsgefühle der Profession gegenüber vorherrschen. Diese mangelnden Verpflichtungsgefühle sind auch

für die von allen Interviewten angesprochenen hohen Fluktuationsraten (Stellen- und Berufswechsel) mitverantwortlich.

Ein weiterer Punkt, an welchem die Bildung einer klaren Berufsidentität scheitert, ist die Darstellung der eigenen Kompetenzen. Dieses Darstellungsproblem wird von allen interviewten Fachleuten beschrieben. Professionelle geraten selber immer wieder in Erklärungsnotstand, wenn sie sich selber als Berufsfrau oder -mann beschreiben sollen. Dies greift über in die Schwierigkeit, die Fähigkeiten und Kompetenzen auf eine Problemsituation zu abstrahieren. Eine interviewte Person bringt damit das Stigmatisierungsproblem der Sozialen Arbeit in Verbindung: „Weil sie [die Soziale Arbeit] sich mit Benachteiligten beschäftigt, ist sie an sich zum Vornherein schon auf schwierigem Posten, – sie muss sich dauernd legitimieren und wird dauernd mit der Gruppe der Benachteiligten identifiziert.“ (Interview mit Viktor Schiess vom 25. Juni 2008)

Als dritter, bezeichnender Punkt in Bezug auf die unklare Berufsidentität wird von den Interviewpartnern und der Interviewpartnerin die Wahrnehmung der Soziokulturellen Animation in der Öffentlichkeit bezeichnet. Dieser Punkt wird unmittelbar mit der mangelhaften Darstellungskompetenz in Verbindung gebracht.

Wie die Interviews zeigen, werden zu einem Teil die Ausbildungsstätten für diese Transferprobleme von Kompetenzen in die Praxis verantwortlich gemacht. Zum anderen Teil betonen sie die mangelhaften Verantwortungsgefühle bei den Berufsleuten und ausgebildeten Professionellen.

### **Ökonomisierung**

In den Interviews wird von den Fachpersonen festgestellt, dass Tendenzen der Unvereinbarkeit noch immer vorhanden sind. Sie machen dafür zum Teil die stark tradierte, pädagogische Strategie der Sozialen Arbeit verantwortlich. Pädagogische Ansätze sollen Aufmerksamkeit erregen und Umdenken erzwingen. Nach der Meinung der interviewten Organisationsentwicklerinnen ist es eine zentrale Anforderung an die Soziokulturelle Animation, sich auf Neuerungen einzulassen und den Mut zu haben, Risiken zu nehmen.

Die Interviewten betonen, dass die Ansprüche längst formuliert sind und man als Professionelle oder Professioneller wissen müsse, womit man es zu tun habe. Wirtschaftliches Funktionieren als soziale Organisation ist Pflicht. Nur sei, wie die interviewten Personen erklären, die Kopplung mit der Wirtschaft eine andere, als diejenige eines profitorientierten Unternehmens. Der Messfaktor Geld fehle, da die Ziele der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation nur schwer in ihrem Geldwert zu erfassen seien.

„Die Frage, welche sich heute länger je deutlicher stellt ist: wie gelingt es, Ziele zu formulieren, mit dem System zusammen, welches diese Ziele diktiert?“ (Interview mit Viktor Schiess vom 25. Juni 2008)

---

In dieser Hinsicht wird von den Organisationsentwicklern die Bedeutung von Anforderungen und Bedürfnissen hervorgehoben. Auch die Anforderung an die Qualität der Arbeit. Im Gespräch wird dargelegt, dass hier die Ressourcen nicht mit qualitativen und quantitativen Ansprüchen an die Soziale Arbeit korrelieren. Vieles scheitert an mangelnden Ressourcen.

### **Ressourcenbündelung**

Die Funktion von Einzel- und Pionierleistungen wird von der interviewten Fachfrau klar als wertvoll in mehreren Punkten beschrieben: Zum einen haben diese Leistungen eine Vorbildfunktion für nachfolgende Professionelle. Zum anderen sind dies die Personen, welche in der Öffentlichkeit ein klares Bild der Profession repräsentieren können. Hartnäckigkeit und Zielstrebigkeit hilft ihnen, sich schnell einen entsprechenden Ruf zu erarbeiten.

Die PionierInnenleistungen, wie sie die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit beschreibt, werden in den Interviews aber auch einer kritischen Betrachtung unterzogen. So wird die Tendenz der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit bemängelt, die Strategien der PionierInnenleistungen als einziger Weg der Berufsfelderweiterung zu bezeichnen. Susanna Fischer glaubt, dass diese Energie schnell und ungenutzt versiege. Es könne nicht das Ziel des Curriculums sein, nur starke Einzelpersonen auszubilden. „Man dürfte nicht nur auf dieses Pioniersystem setzen, es müssten Andere auch etwas dafür tun.“ (Interview mit Susanna Fischer vom 26. Juni 2008)

In den Interviews werden der Soziokulturellen Animation fehlende Inhalte in der Ausbildung zugeschrieben. Fachkombinationen und Spezialisierungsmöglichkeiten müssten bereits in der Ausbildung vorhanden sein. Ein funktionierender Ressourcenrückfluss würde dieses Anliegen gemäss Susanna Fischer ermöglichen. Gerade der Austausch der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit mit ihren Praxisorganisationen sei da von entscheidender Bedeutung. Dem entgegen hält René Schwyter übersteigerte Erwartungen an die Ausbildung für ein Problem. Gemäss seiner Aussage müssen sich Berufspersonen mittels weiterführender Ausbildungen spezialisieren. Die Integration von spezifischem Fachwissen der einzelnen Berufsleute ins Curriculum der Hochschulen sei deshalb nicht notwendig und überfordere die Kapazität der Ausbildung. „Die [Ausbildungsstätte] kann einem Soziokulturellen Animatoren nicht alles erzählen, was mir alles in meiner Berufslaufbahn wichtig war und zu Gute kam. [...] Die Erwartung, dass immer alles zurückfliesst, dass man alles integrieren kann und dass quasi die Ausbildung zum Soziokulturellen Animatoren den Rucksack füllen soll, für das ganze Leben, für die ganze Berufslaufbahn, das kann nicht sein!“ (Interview mit René Schwyter vom 25. Juni 2008)

Das Interesse der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit an der Berufsfelderweiterung wird in den Interviews gleichermassen als gering eingeschätzt.

---

## Ausbildung

Die Interviewten identifizieren Defizite in der Ausbildung aus unterschiedlichen Perspektiven. Auf der einen Seite werden mangelnde Bezüge zwischen Theorie und Praxis angesprochen. Gemäss der in den Gesprächen vertretenen Ansicht, wird viel Verschiedenes nur oberflächlich behandelt. Eine Vertiefung mittels direktem Praxistransfer oder eingehendem Studium geht aufgrund der eklektizistischen Auslegung der Curricula verloren. Ein interviewter Organisationsentwickler erkennt darin die Gründe für fehlende Inhalte in der Soziokulturellen Animation. Eine Fokussierung auf einen substantiellen Kern benennt auch Susanna Fischer als problematisch. Die Lerninhalte sind weit verstreut und die Studierenden nehmen das mit, was sie unmittelbar interessiert. Der Berufsrucksack ist nach abgeschlossener Ausbildung wohl gefüllt, mit viel Allgemeinem und wenig Konkretem. In den Interviews wird deutlich, dass die Spezialisierung auf dem weiteren Bildungsweg, in Form eines Masterstudiums etwa, von den Fachpersonen als logische Folge des Bachelorstudiums betrachtet wird. Spezifisches Fachwissen und somit die Befähigung zur Interdisziplinarität, erfolgt auf diesem Weg. Die Ausbildung zum Soziokulturellen Animatoren oder zur Soziokulturellen Animatorin bezeichnen die Interviewten als Basis für die weitere Qualifikation zur fachlichen Zusammenarbeit. Ein Masterstudium wird vom interviewten Organisationsentwickler als zwingende Voraussetzung für fachliche Festigung bezeichnet. Gerade im Zusammenhang mit der Basis und Ausgangslage, wird aber von der Mehrzahl der Interviewten wiederum auf die Substanz und auf den Kern der Sozialen Arbeit verwiesen, welcher vorhanden sein muss. Denn um ihre Grundwerte und Prinzipien in fachlichen Zusammenarbeiten, auch in untypischen Berufsfeldern zu vertreten, müssen diese gefestigt vorhanden sein. Diese Festigung wird von einer interviewten Person als ungenügend bezeichnet, um als Soziokultureller Animator oder Animatorin in untypischen Feldern bestehen zu können.

Auf die anhaltenden Professionalisierungstendenzen reagieren die Interviewten aber auch skeptisch. Die Aussage einer interviewten Person, dass die Bedeutung, welche der Professionalisierung heute beigemessen wird, oft vermessen ist, widerspricht sich mit dem Fakt, dass das Bachelorstudium als Basisausbildung angesehen wird. Die Tradition und Substanz, welche in der Basis verborgen liegt, darum kümmert man sich gemäss der interviewten Person heute zu wenig. An der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wird der Wert des Traditionellen Kerns der Sozialen Arbeit verkannt und kaum gewürdigt. Gemäss Beat Schmocker habe das zur Folge, dass Personen, welche diese Werte bewahren, ein schlechtes Image haben: „[...] dann wird's eben zur Prestige-Sache. Also diejenigen, welche allgemein sind und das Traditionelle und Erdige bewahren, die haben ein ganz schlechtes Image. Je mehr du dich spezialisierst und irgendwelche Spezialausbildungen gemacht hast,

---

– was weiss ich Case Management oder so –, dann bist du wer.“ (Interview mit Beat Schmocker vom 23. Juni 2008)

In den Gesprächen wird bemerkt, dass die heute gestellten Anforderungen nie ganz neu sind. Somit sind es auch die von den Professionellen geforderten Reaktionen nicht.

### **Vernetzung**

In den Gesprächen werden implizit verschiedene Arten oder Funktionen der Vernetzung angesprochen. Zum einen wird von einer interviewten Person auf die Wechselwirkung zwischen System (Soziale Arbeit) und Sub-System (Soziokulturelle Animation) hingewiesen. Auf dieser Basis müsse eine inhaltlich-thematische Vernetzung ermöglicht werden. Die Frage der Positionierung der Soziokulturellen Animation muss in dieser Wechselwirkung beantwortet werden. Weiter wird von den Interviewten die Problematik der Vernetzung unter den Berufsleuten beschrieben. Die Brisanz wird von einer interviewten Person anhand des Begriffs der „grossen Einsamkeit“ deutlich gemacht, welche im leeren Raum der Soziokulturellen Animation herrsche. Der Raum müsse von individuellen Initiativen der Berufsleute mit hohem gestalterischem und erfinderischem Aufwand gefüllt werden. Diese Anforderung kann gemäss der Aussage der interviewten Person von vielen Professionellen nicht erfüllt werden. In der Beschaffenheit der Tätigkeit wird von den Interviewten auch die Erklärung für die hohe Fluktuationsrate unter Berufsleuten gesucht. Von den interviewten Personen wird bemerkt, dass Vernetzung in der Soziokulturellen Animation lediglich Themen- oder Zielgruppenspezifisch funktioniert. Die Strukturen für diese Art der Vernetzung sind lokal gut etabliert. Übergeordnete Strukturen gibt, der Aussage von Beat Schmocker entsprechend, der Berufsverband vor. Zwischen diesen beiden Strukturebenen fehlt ein wichtiger Bereich, welcher Koordinations- und Mediationsarbeit leiste. Dies wird von den interviewten Fachleuten einem Organisationsproblem der Soziokulturellen Animation angerechnet. Ein Engagement auf dieser Ebene für die Soziokulturelle Animation erfordere von den Professionellen ein hohes Mass an Verbindlichkeit. Diese Verpflichtungen gehen Professionelle zu wenig ein. „Kontinuität [der soziokulturellen Vernetzungsgremien] besteht eigentlich in dieser Unverbindlichkeit, wo sich das [Mass an Verbindlichkeit] immer wieder ergänzt oder verändert. Eine Struktur, die beispielsweise auch in den politischen Prozess hineingehen kann, die braucht Ansprechpartner, die braucht Körperschaft und die muss gepflegt sein. Das ist eine andere Kultur.“ (Interview mit Beat Schmocker vom 23. Juni 2008)

Vernetzung auf berufspolitischer Ebene bedarf gemäss der Aussage von Beat Schmocker einer sehr straffen Organisation.

Als weiterer Punkt wird die Vernetzung im Sinne der Interdisziplinarität besprochen. Die interviewten Organisationsentwickler beschreiben die Ökonomie als wichtigen Vernetzungspartner für die Soziokulturelle Animation, denn „Vernetzung mit dieser

---

Perspektive ist unheimlich vielseitig. Alle Akteure und Akteurinnen, - das sind primär nicht nur Personen, sondern Institutionen - , welche mit der Gestaltung unseres Zusammenlebens in irgendeiner Form direkt oder indirekt beteiligt sind oder sie steuern, müssen mit der Soziokulturellen Animation vernetzt sein.“ (Interview mit Viktor Schiess vom 25. Juni 2008) In diesem Zusammenhang wird der Ökonomie die Rolle einer umfassenden Definitions- und Steuerungsmacht zugesprochen. Im Widerspruch dazu werden von den interviewten Organisationsentwicklern die Grenzen der Vernetzung da aufgezeigt, wo ein hohes Mass an Spezialisierung erforderlich wird. Diese Tatsache wird als Problem der Interdisziplinarität bezeichnet.

Die Kompetenzen, welche verschiedene Methoden der Vernetzung erfordern, werden von den interviewten Personen als Fach der Soziokulturellen Animation erkannt. Diese Kompetenzen müssen weiterentwickelt werden, denn ihr Wert ist längst von anderen Disziplinen und Professionen anerkannt und wird auch da forciert ausgebildet.

### **Forschung und Theorie**

In diesem Bereich wird von den interviewten Fachleuten die mangelhafte Verwissenschaftlichung der Theorie Sozialer Arbeit besprochen. Als grundlegende Problematik wird der Sozialen Arbeit eine Theoriefeindlichkeit konstatiert. Und als weiterer Punkt werden von den Interviewten Irritationen in Macht- und Herrschaftsverhältnissen der Sozialen Arbeit mit Bezugsdisziplinen festgestellt. Eine interviewte Person erklärt in diesem Zusammenhang, dass sich Akteure und Akteurinnen, welche sich zu Sozialstrukturen zusammenfinden, entweder kolonialisiert werden oder aber sich selber als KolonialisiererInnen profilieren. Diese Übergriffe leiten die Vereinnahmung eines Systems ein. Über- und Unterordnung anstatt Dialog ist die Interaktionsform. Der interviewte Fachmann bestätigt die Tradition dieses Vorgangs innerhalb der Sozialen Arbeit. Übergriffe dieser Art seien durch die komplexe Beschaffenheit der Themen der Sozialen Arbeit begründet. Simplifizierende Bezugssysteme sind Legitimationsstärker und können deshalb in der Sozialen Arbeit als KolonialisiererInnen wirken. Da die eigene Theorie und Wissenschaft nicht beständig ist, werden ihr Methoden der Bezugswissenschaften übergestülpt. Das Problem der Unbeständigkeit einer Wissenschaft der Sozialen Arbeit sehen die interviewten Fachleute in einer Isolation der Anwendung. Das heisst, dass die Methoden und Inhalte der Sozialen Arbeit lediglich still ausgeführt werden, anstatt ihrer wissenschaftlichen Aufbereitung. Mit dem WDF (Institut Weiterbildung, Dienstleistungen, Entwicklung und Forschung) verfügt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit gemäss der Aussagen der Interviewten über eine Abteilung, welche dieser Stagnation entgegenwirken könnte. Hier wird der Fehler klar der Hochschule und ihrer Funktionsweise zugewiesen.

---

Die Interviewten bezeichnen die Soziale Arbeit als Querwissenschaft, welche über verschiedene Bereiche hinweg funktionieren muss. Und zwar dort, wo Verknüpfungen zwischen einzelnen Bereichen auseinander fallen (z. B. Ökonomie und Psyche im Schuldenfall eines Einzelnen). Die Rückflussprobleme und das mangelhafte Verfügbarmachen von Daten wird von den interviewten Fachleuten zum einen auf die fehlende Tradition zurückgeführt, Erfahrungen und Daten der Wissenschaft der Sozialen Arbeit zurückzuspiegeln. Zum anderen machen sie fehlende Ressourcen dafür verantwortlich. Denn diese Forschungstätigkeit geht heute zu lasten der Basisarbeit und wird dementsprechend eingegrenzt.

Dennoch wird von den interviewten Fachpersonen die Konzentration auf gesellschaftliche Themen in der Öffentlichkeit als Chance gesehen. Es ist nach wie vor aber so, dass sich engagierte Professionelle Vieles selber in Auftrag geben müssen. Die Frage, was kann jede und jeder Professionelle mehr machen, als einfach Inhalte und Methoden anzuwenden, muss von den Berufsleuten beantwortet werden.

### *4.3 Zusammenfassung der Forschungsergebnisse*

Die folgende Zusammenfassung der erfassten Daten, dient der konzentrierten Darstellung der gewonnenen Daten. Dadurch werden die wichtigsten Ergebnisse nochmals prägnant abgebildet, um diese dann in der Diskussion zu verwenden.

#### **Quantitative Datenerhebung**

Die quantitative Datenerfassung fand über eine Zeitspanne von 23 Tagen statt. An 87 Berufspersonen des Berufsverbandes AvenirSocial wurde sie versandt. Von 40 Personen wurde sie vollständig ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 46% entspricht.

An der Online-Befragung nahmen je 20 Frauen und Männer teil, welche alle eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben oder dies noch werden.

Auf die Frage nach dem generellen Bedarf einer aktiven Berufsentwicklung, antworten die Berufspersonen mit einer relativ starken Geschlossenheit. 89% der Befragten stimmten zu. Verschiedene erlernte Kompetenzen von Soziokulturellen Animatoren und Animatorinnen, können bei der Tätigkeit in untypischen Berufsfeldern hilfreich sein. Die Befragten bewerten „Partizipative Prozessgestaltung“ und „Projektmanagement“ als die wichtigsten Kompetenzen.

Trotz der Möglichkeit in atypischen Berufsfeldern zu arbeiten, bestehen Gründe, weshalb Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren nur selten den Zugang zu diesen finden. Die Berufspersonen benennen die „Fehlende Vernetzung“ als grösste Schwierigkeit. Der Aspekt der „Fehlenden Kompetenzen“ hingegen, wird als am wenigsten problematisch beurteilt.



62% befürworten eine Integration betriebswirtschaftlicher Anforderungen ins Berufsverständnis der Soziokulturellen Animation. Niemand verneint die Frage vollends.

Die Berufspersonen wünschen sich vor allem in den Berufsfeldern „Stadt- und Quartierentwicklung“ und „Gemeinwesenentwicklung“ mehr verfügbare Stellen. Auch das mögliche Arbeitsfeld „Nachhaltigkeit in marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen“ erhält mehrheitlich zustimmende Antworten.

Als wichtige Beteiligungsform an der aktiven Berufsentwicklung wird „Leistungen von Pionieren und Pionierinnen“ genannt. Zentral werden auch „... Netzwerkarbeit durch Fachverbände“ und „Ausgeprägte Berufsidentität während der Ausbildung“ eingestuft.

Die Berufspersonen beschreiben Möglichkeiten einer institutionalisierten Einrichtung, mit einem konkreten Auftrag der Berufsentwicklung mit folgenden Attributen:

professionell und kompetent, dynamisch und kurze Reaktionszeit, hohe Akzeptanz in der Profession. Mehrmals wird eine Art Koordinationsstelle beschrieben, welche Vernetzung betreibt, praxisnah ist und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit fördert.

Abschliessend verweisen die Befragten auf folgende wichtige Aspekte der Berufsentwicklung: strukturelle Rahmenbedingungen, Ressourcen, klare Positionierung. Alle Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren sollten sich an der Berufsentwicklung beteiligen. Mehr Selbstbewusstsein und Berufsidentität sind zentral für die fortlaufende Berufsentwicklung. Weiter sind die Befragten der Meinung, dass die Bedeutung von Projektinnovationen und die Dringlichkeit von unternehmerischen Denk- und Handlungsweisen der Berufsentwicklung zuträglich sind.

### **Qualitative Datenerhebung**

Anhand von sechs Themenschwerpunkten wurde die Auswertung der Leitfadeninterviews vorgenommen. Diese Zusammenfassung gibt die Aussagen aus drei Expertinneninterviews wieder.

Die *Berufsidentität* in der Soziokulturellen Animation wurde von allen interviewten Fachpersonen eingehend erörtert. Sie wird zum einen als Einstellungssache und motivationsabhängig beschrieben. Zum anderen identifizieren die Fachpersonen diesbezüglich Defizite im Studiengang. Diese seien als Gründe für eine mangelhaft ausgebildete Darstellungskompetenz und Transferprobleme von Kompetenzen in die Praxis zu nennen.

Die Thematik der *Ökonomisierung* wurde hauptsächlich von den interviewten Organisationsentwicklern aufgegriffen. Für die anhaltende Tendenz der Unvereinbarkeit zwischen Sozialem und Ökonomie, machen sie tradierte pädagogische Ansätze der Sozialen Arbeit verantwortlich. Sie beschreiben die Ökonomisierung als zentrale, klar formulierte Herausforderung an die Soziale Arbeit.

Im Themenbereich *Ressourcenbündelung* wird von allen Interviewten auf die Möglichkeiten von Einzel- und PionierInnenleistungen in der Soziokulturellen Animation eingegangen. Diese werden von den Fachpersonen als Vorbildrollen beschrieben. Der Ressourcenrückfluss des Erfahrungswissens und die Anwendung dessen im Studium, misslinge oft. Darin sehen sie eine Ursache für fehlende Inhalte der Soziokulturellen Animation. Möglichkeiten und Kapazität des Bachelorstudiengangs dürfen jedoch nicht überstrapaziert werden.

Die *Ausbildung* wird in Bezug auf die Entwicklung der Profession von allen Interviewten gleichermassen differenziert analysiert. Die Fachpersonen erkennen das Problem der Oberflächlichkeit und Vertiefung der vermittelten Inhalte im Studium. Das Bachelorstudium wird als Basisausbildung bezeichnet, während Spezialisierung und Fachlichkeit mit einem Masterstudium erreicht werden.

Die interviewten Fachpersonen beschreiben im Themenbereich *Vernetzung* verschiedene Aspekte der Zusammenarbeit. Fokus auf themen- bzw. zielgruppenspezifische Vernetzung wird bemängelt. Die interviewten Fachpersonen beschreiben das Fehlen einer koordinierenden und organisierenden Vernetzungsinstanz. Weiter wird die fehlende Verbindlichkeit der Professionellen erläutert.

Auf den Bereich der *Forschung und Theorie* wird von allen Fachpersonen eingegangen. Das Kolonialisieren der Sozialen Arbeit durch fremde, legitimitätsstärkere Disziplinen wird erläutert. Als Ursache für die Theoriefeindlichkeit der Sozialen Arbeit wird von den interviewten Fachpersonen die stille Ausführung der Arbeit, ohne Wissenschaftsbewusstsein genannt.

---

#### 4.4 Hypothesen – Abhandlung der forschungsleitenden Annahmen

Zur Vorbereitung der Forschung wurden drei Hypothesen formuliert. Diese sollten die Ausrichtung der Forschung kontrollieren. Die Abhandlung dieser forschungsleitenden Annahmen kann nun, auf der Basis der vorliegenden Forschungsergebnisse, vorgenommen werden.

- Die aktive Berufsentwicklung findet unter den Berufsleuten der Soziokulturellen Animation zu wenig Beachtung.

Der Begriff der Beachtung bedarf diesbezüglich einer genaueren Definition. Es muss differenziert werden zwischen Anerkennung der Bedeutung von Berufsentwicklung und aktiver Teilnahme daran. Die Hypothese ist in dieser Hinsicht zu ungenau formuliert, da sie diese Differenzierung offen lässt. Deswegen müssen hier auch zweierlei Resultate angeführt werden. Zum einen wird die aktive Berufsentwicklung in der quantitativen Forschung als sehr wichtig für die Profession eingestuft. 89% der Befragten stimmen dem zu. Zum anderen werden in den qualitativen Experten- und Expertinneninterviews Defizite im Engagement der Professionellen deutlich. Diese Resultate werden in der Diskussion aufgegriffen und in Zusammenhang gebracht. An dieser Stelle ist weder das eindeutige Verwerfen, noch das eindeutige Bestätigen der Hypothese möglich.

- PionierInnen- und Einzelleistungen von Berufspersonen genügen nicht für eine nachhaltige Berufsentwicklung.

Sowohl die Ergebnisse der quantitativen, als auch diejenigen der qualitativen Forschung lassen darauf schliessen, dass den unterschiedlichen Faktoren, welche die Entwicklung einer Profession zu beeinflussen vermögen, mit Einzelleistungen allein nicht Genüge getan ist. Diese Hypothese lässt sich demnach bestätigen.

- Wachsende marktwirtschaftliche Anforderungen an die Soziokulturelle Animation werden von Berufspersonen nicht erkannt.

Anhand der beiden Forschungsanteile lässt sich bestätigen, dass betriebswirtschaftliche Anforderungen in die Profession integriert werden sollen. 62% stimmen einer entsprechenden Berücksichtigung marktwirtschaftlicher Tendenzen zu. Wie jedoch in den Leitfadeninterviews ebenfalls deutlich wurde, liegt diese Entscheidung nicht allein bei den Professionellen der Soziokulturellen Animation. Das heisst, die Integration betriebs-

wirtschaftlicher Anforderungen hängt von einer Reihe von Dispositionen ab, welche auf anderen Ebenen getroffen werden müssen. In ihrem möglichen Umfang finden also marktwirtschaftliche Anforderungen unter Professionellen Anerkennung. Somit kann diese Hypothese verworfen werden.

---

## 5. Diskussion

Im Kapitel Diskussion findet eine Synthese der Theorie mit den Forschungsergebnissen sowie Fragestellungen und Hypothesen statt. Dabei wird mit Bezügen zu den einleitenden Kapiteln gearbeitet. Anteile aus dem Kapitel Theorie sollen argumentativ die Erkenntnisse aus der quantitativen und qualitativen Forschung stützen. Die Anwendung dieser verdichteten Argumente auf die Fragestellungen und Hypothesen der Arbeit wird im Kapitel *5.1 Abhandlung der Unterfragen* diskutiert. Das Resultat dieser Diskussion ermöglicht einen konkreten Fokus auf die Praktikabilität der Erkenntnisse.

Die statistische Repräsentativität wurde in der Forschungsmethode mit der Grundgesamtheit, der beim Berufsverband angemeldeten Soziokulturellen Animatoren und Animatorinnen, in der deutschsprachigen Schweiz beschrieben. Zusätzlich wurde die Möglichkeit erwähnt, Forschungsergebnisse auszustrahlen, auf die gesamtschweizerische Berufsgruppe der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren. 40 Befragte in der quantitativen Forschung verfehlen eine statistische Repräsentativität, da Beat Schmocker (2008) von einer Gesamtheit von 1'200 Professionellen der Soziokulturellen Animation ausgeht. Hierbei handelt es sich um ausgebildete Personen.

Folgendes Argument spricht für eine inhaltliche Repräsentativität, und demnach auch für ein Zutreffen der Erkenntnisse dieser Arbeit, auf die Gesamtberufsgruppe von 1'200 Personen: Es ist davon auszugehen, dass alle Professionellen der Soziokulturellen Animation eine entsprechende Ausbildung durchlaufen haben. Teil dieser Ausbildung ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Grundsätzen und Werten der Sozialen Arbeit an sich. Aus diesem Grund scheint es plausibel, dass eine Identifikation mit der Substanz der Sozialen Arbeit während der Ausbildung erwirkt wird. Diese grundsätzliche Wahrnehmung ist allen Professionellen der drei Bereiche der Sozialen Arbeit gemeinsam. Die drei Bereiche unterscheiden sich in gewissen, klar festgelegten Belangen. Daraus kann geschlossen werden, dass jeder einzelne Bereich mit seinen eigenen, wenn auch oft korrespondierenden Grundsätzen versehen ist. So auch die Soziokulturelle Animation.

Daraus kann schliesslich eine bedeutende Gemeinsamkeit abgeleitet werden, welche die in der quantitativen Forschung befragten Professionellen, mit allen Professionellen der Soziokulturellen Animation verbindet. Vor dem Hintergrund dieser Einschätzung lässt sich eine Ausstrahlung der Forschungsergebnisse auf die Gesamtberufsgruppe von 1'200 Personen schweizweit rechtfertigen.

Die Forschungsergebnisse werden an Hand der sieben Themenschwerpunkten diskutiert, welche bereits hinreichend eingeführt wurden. Ihre Bedeutung für die Berufsentwicklung wird im Verlauf der folgenden Ausführungen weiter zum Ausdruck kommen.

### **Ressourcenbündelung**

Die Idee einer Ressourcenbündelung entstand bereits in der eigentlichen Entwicklung dieser Forschungsarbeit. Es schien offensichtlich, dass ein so weitläufiges Thema nicht in nur einer Diplom-/Bachelorarbeit bearbeitet werden kann. Daher sollte ein Bündeln von verschiedenen Ressourcen angestrebt werden. Letztendlich liess sich ein zusätzliches Team für eine Zusammenarbeit finden (vgl. Kapitel 1.3.2, S. 7). Damit eine sinnvolle und produktive Zusammenarbeit möglich ist, müssen alle Parteien ihr Wissen, ihre Kompetenzen und eigene Motivation transparent machen.

In dieser Hinsicht sind die Überlegungen zur Darstellung professionellen Wissens, von Michaela Pfadenhauer passend. Sie beschreibt die Dringlichkeit für einzelne Professionelle sowie für die gesamte Berufsgruppe, ihr professionelles Wissen und Handeln adressaten- und adressatinnengerecht darstellen zu können. Verinnerlichte Handlungsmodelle und einzelne Kompetenzen, müssen in geeigneter Form und Sprache an die entsprechenden Adressaten und Adressatinnen heran getragen werden. (Pfadenhauer, 2003, S. 82ff.) Dadurch wird den kombinierten Ressourcen mehr Gehalt zugesprochen. Folglich führt das bessere Verständnis professionellen Wissens und Handelns der Soziokulturellen Animation, zu einer erhöhten Professionswahrnehmung und Anerkennung in der Gesellschaft.

Hierzu führen auch die beschriebenen Kompetenzen von Marcel Spierts (1998, S. 268f) einen treffenden Hinweis. Sie zeigen die Fähigkeiten von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren auf, den Klienten und Klientinnen ressourcen- und bedürfnisorientiert zu begegnen. Dabei werden die Bedürfnisse und Ressourcen vom Klientel erkannt und in geeigneter Form für die Arbeit genutzt.

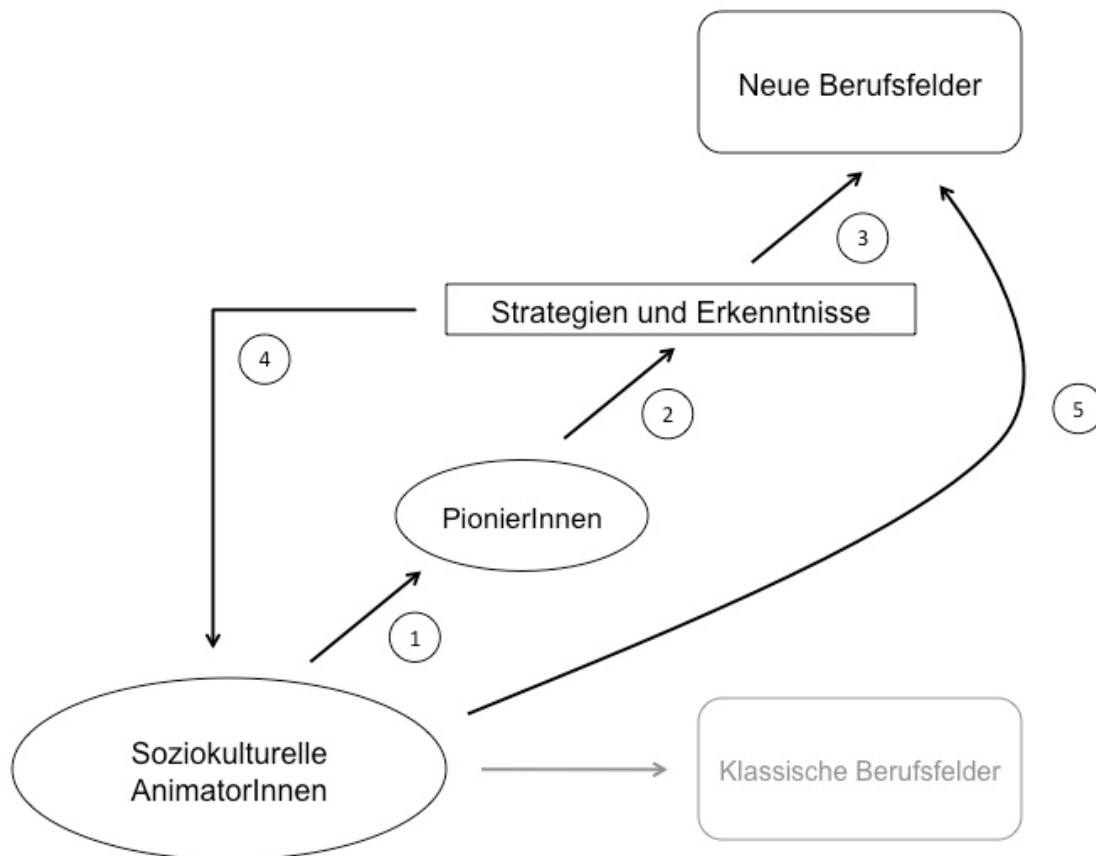
Die Fähigkeit der Ressourcen- und Bedürfnisorientierung sollten sich Professionelle der Soziokulturellen Animation selber zu Nutzen machen. Dass nämlich wie oben erwähnt, die eigenen Kompetenzen nach Aussen getragen werden können, müssen diese klar identifiziert werden. Diese Identifikation kann durch die Ressourcenorientierung zusehends erreicht werden. Dabei scheint es plausibel, dass adressaten- und adressatinnengerechtes Vermitteln, zu mehr Situations- und Handlungsverständnis (Legitimation) führt.

Die Repräsentation von professionellem Wissen haben Pioniere und Pionierinnen für sich erkannt. Aus der qualitativen Forschung geht hervor, dass diese Einzelpersonen sich in der Öffentlichkeit, also beispielsweise auch vor Behörden, dementsprechend ausdrücken

können. Dies bietet ihnen persönliche Vorteile im Berufsleben, zudem vertreten sie so die professionelle Soziokulturelle Animation. Sie nehmen dabei auch eine Vorbildfunktion für andere Berufskolleginnen und Berufskollegen wahr. Die Wichtigkeit dieser Pionierinnen und Pioniere spiegelt sich auch in der quantitativen Forschung. Darin wurde mit knapp zwei Dritteln (64%) deutlich die Wichtigkeit der Einzelinitiativen von Pionieren und Pionierinnen erkannt. Ihr Dienst für die Berufsentwicklung und die Soziokulturelle Animation ist demnach von hoher Relevanz.

Dem widersprechen Interviewaussagen aus der qualitativen Forschung. Es wird bemerkt, dass es nicht ausreicht, wenn in Belangen der Berufsentwicklung nur auf ausserordentliche Leistungen gesetzt wird. Es besteht dabei die Gefahr, dass nur einzelne Berufspersonen davon profitieren, diese Energie schnell versiegt oder die Vernetzung darunter leidet. Das Erfahrungswissen dieser Leistungen muss unbedingt in Ausbildung und Gremien zurückfliessen. Diesbezüglich zeigte die quantitative Forschung mit gesamthhaft fast 50% zustimmenden Antworten, dass fehlende Ressourcen ein Erschwernis darstellen. Es ist also plausibel, dass die Erkenntnisse Berufskollegen und Berufskolleginnen sowie Studierenden zugänglich gemacht werden müssen. Dadurch dienen diese wertvollen Informationen und Strategien nicht nur einer Person oder Institution, sondern nützen abgehenden Studierenden und berufstätigen Professionellen, ihre berufliche Perspektive weiterzuentwickeln.

Die folgende Abbildung (Abb. 10) zeigt, wie Pioniere und Pionierinnen mit geeigneten Strategien und Erkenntnissen in neue Berufsfelder gelangen (Punkt 1-3). Ist ein Rückfluss erfolgreicher Strategien und Erkenntnisse garantiert, können andere Soziokulturelle Animatoren und Animatorinnen davon profitieren (Punkt 4-5).



**Abbildung 10: Rückfluss Erkenntnisse**

Den Überlegungen zu Ressourcenbündelung und Informationsrückfluss ist jedoch auch eine kritische Komponente anzufügen. Es ist anzunehmen, dass die Organisation eines solchen Ressourcenrückflusses umständlich und komplex ist. Diese Annahme stützt eine Aussage der qualitativen Forschung, wonach unter Fachpersonen gewisse Zweifel bezüglich einer funktionierenden Ressourcenbündelung bestehen. Die Disposition eines solchen Informationsrückflusses müsste zwei Aspekte berücksichtigen. Zum einen den Anspruch an die einzelnen Berufspersonen, die nötigen Informationen zurückzumelden. Und zum anderen die ausreichende Kapazität der Ausbildung, solche Informationen sinnvoll weiterzugeben. Zudem kann nie alles berufsrelevante Wissen in einer Ausbildung vermittelt werden. Während des persönlichen, beruflichen Werdegangs, wird der Wissensfundus jedes Einzelnen kontinuierlich ausgebaut.

### **Ausbildung**

Die Autoren sind sich der eigenen Voreingenommenheit gegenüber den Studiengängen und dem Ausbildungsprogramm der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit bewusst. Ungerechtfertigte Vorwürfe sowie subjektiv eingefärbte Argumentationslinien sollen hier



---

vermieden werden. Dies macht eine wissenschaftliche Perspektive möglich, welche sich einerseits auf Fakten aus der Forschung beruft, und andererseits Argumente aus breit anerkannten wissenschaftlichen Theorien bezieht.

Der Bericht Evaluation Berufseinstieg (Catani et al., 2007, S. 25) der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit gibt Aufschluss darüber, dass sich die Berufsvorstellungen von Studierenden der Soziokulturellen Animation stärker wandeln, als es diejenigen der Sozialarbeit tun. Auch anerkennt die Hochschule in ebendiesem Bericht ihr mangelhaftes Informationsengagement, bezüglich ihrer Rolle im Bereich der Berufspolitik (Catani et al., 2007, S. 19). Die Forschung im Rahmen dieser Arbeit hat ergeben, dass Studierende die Hochschule als wichtige Instanz der Berufsentwicklung betrachten. So geben über 80% der befragten Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren an, dass sich eine Hochschule, welche sich der Tragweite ihrer Ausbildungsprogramme bewusst ist, für eine Weiterentwicklung der Profession einsetzen muss.

Es ist zu bemerken, dass die quantitative Forschung nicht ausschliesslich auf Abgehende der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit ausgerichtet war. Deshalb muss die Zusammensetzung der Gruppen, welche Ansprüche an die Ausbildung der Soziokulturellen Animation geltend machen, klar umrissen werden. Die Anspruchsgruppen setzen sich zusammen aus Professionellen der Soziokulturellen Animation sowie Studierenden der Soziokulturellen Animation. Aufgrund der Eigenschaften der befragten Anspruchsgruppen, sind zwei Schlüsse möglich: Zum einen, dass die Ausbildungsstätten im Sinne ihrer Anspruchsgruppen zu wenig in den Belangen der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation engagiert sind. Oder zum anderen, dass sie ihr Engagement diesbezüglich den verschiedenen Anspruchsgruppen gegenüber nicht transparent halten. Demnach ist es gemäss den Anspruchsgruppen die Aufgabe der Ausbildungsstätte, Erkenntnisse und Ressourcen für Professionelle und Studierende zugänglich zu machen.

Ein bedeutsamer Anteil an der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation hat das Vordringen der Professionellen in untypische Berufsfelder. Als weiterer Aspekt der Ausbildung, wird in diesem Zusammenhang die Darstellungs-Kompetenz von Fähigkeiten angesprochen. Gemäss der Voten von den Befragten in der quantitativen Forschung sind nicht mangelnde Kompetenzen für die stockende Expansion der Soziokulturellen Animation in untypische Berufsfelder verantwortlich zu machen. Mit 58% weisen die Befragten diese Option als Grund zurück. Aus den Leitfadeninterviews geht hervor, dass die Ursache dafür eher in den Bereichen der Inszenierung professioneller Leistung zu suchen sind. So machen interviewte Fachpersonen den Eklektizismus der Ausbildung für diese mangelnde Kompetenz verantwortlich. Auch ist in diesem Zusammenhang das im Kapitel 2.2 *Theoriezugänge* dargelegte Bewertungsproblem professioneller Leistung zu nennen. Die Schwierigkeit, professionelle Leistung in der Öffentlichkeit darzustellen und zu legitimieren,

---

wird so deutlich. Als zusätzliche Faktoren, welche Anteile an diesem Darstellungsproblem haben, werden die beschleunigte Wissensproduktion und der Wissensverfall identifiziert. Aus diesen verschiedenen Aspekten aus Praxis und der Theorie der Professionalisierung, ist ein Anspruch an die Ausbildung zu formulieren. Es ist erforderlich, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in ihrer Ausbildung lernen, ihre Kompetenzen darzustellen. Dies kann nicht pauschalisierend in Auftrag gegeben werden, da Kompetenzen adressaten- und adressatinnengerecht dargestellt werden müssen. Um diese vielfach-adressierten Darstellungen, wie Michaela Pfadenhauer (2003, S. 82ff.) diese Kompetenz nennt, vollbringen zu können, sind eine Vielzahl arbeitsvorbereitender Kenntnisse nötig. Der / die Professionelle muss wissen, wann welche Fachsprache Anwendung findet. Zudem beinhaltet diese Kompetenz eine hohe Abstraktionsfähigkeit. Daraus lässt sich schließen, dass in der Ausbildung zum Soziokulturellen Animatoren oder zur Soziokulturellen Animatorin ein Schwerpunkt auf die Förderung dieser Darstellungsfähigkeiten gelegt werden muss. Es muss sich aber eine Konzentration auf für die Soziokulturelle Animation relevante Fachbereiche einstellen. Die Kapazität des Studiengangs muss berücksichtigt werden. In der qualitativen Forschung wird weiter erklärt, dass für fundierte Fachkenntnisse in einem hoch spezialisierten Bereich ein Masterstudium nötig ist.

Die Diskussion der Eigenständigkeit der Profession in Bezug auf die Implementierung von Programmanteilen der Ökonomie, ist auch in Bezug zur Ausbildung zu führen. Schablonen dürfen auf die Soziale Arbeit nicht angewendet werden. Grundwerte und Prinzipien der Sozialen Arbeit sowie der Soziokulturellen Animation müssen gefestigt und behauptet werden. Dies ging aus den Experteninterviews hervor. Zudem ist eine unreflektierte Anwendung von systemfremden Strategien und Methoden für die Soziale Arbeit in mehrfacher Hinsicht riskant. Diese Erkenntnis basiert auf den Herleitungen der Systemtheorie im Kapitel 2.2 *Theoriezugänge*. Es ist daher plausibel, diese Aspekte als weitere Anforderung an die Curricula der Ausbildungsstätten zu deklarieren. Der beschriebene Vorgang der Assimilation, in welchem die Anteile von Bezugssystemen auf die Soziale Arbeit und die Soziokulturelle Animation angewendet werden, muss den Studierenden gelehrt werden.

### **Forschung und Theorie**

Die im Theorieteil beschriebene Möglichkeit der Systemöffnung (Merten, 2000, S. 185ff.) macht einen Rückgriff auf die wissenschaftlichen Grundlagen der Sozialen Arbeit erforderlich. Es handelt sich dabei um die gesteuerte Implementierung von Programmen, welche in Bezugssystemen angewendet werden. Der Vorgang wird im Rahmen einer strukturellen Kopplung (Luhmann 1993, S. 441, in Merten, 2000, S. 192f.) beschrieben. Dieser Möglichkeit steht eine Aussage in der qualitativen Forschung gegenüber, welche

---

Macht- und Herrschaftsverhältnisse als gängige Interaktionsform zwischen Teilsystemen beschreibt. Ihr zufolge wird die Möglichkeit eines reflexiven Aneignungsprozesses fremder Programme und Strategien verneint. Ein Dialog zwischen kolonialisierenden und kolonialisierten Systemanteilen wird erfahrungsgemäss für unmöglich gehalten. Diese sich widersprechenden Theorien lassen den Rückschluss zu, dass an dieser Stelle Anforderungen gewachsen sind, welche theoretisch und wissenschaftlich noch nicht erschlossen sind. Handlungsmodelle, welche Möglichkeiten eines Implementierungsprozesses detailliert aufschlüsseln, sind nicht oder ungenügend bekannt. Daraus wird gefolgert, dass in diesem Zusammenhang Theorie als Steuerungsmittel dieser Prozesse eine hohe Bedeutung zukommt.

Gerade in Bezug auf die geschilderten Legitimationsprobleme (Dröge in Pfadenhauer & Mieg, 2003, S. 256) ist die Bildung neuer Theorie von schwerwiegender Bedeutung. Denn hier müssen Wege gefunden werden, die Soziale Arbeit aus der Legitimations-Sackgasse heraus zu bewegen. Diese Erkenntnis stützt auch das Votum der Befragten in der quantitativen Forschung dieser Arbeit: mit über 80% stimmen sie zu, dass sich Hochschulen als Berufsentwicklungsinstanz dazu verpflichten, vermehrt Forschung auf theoretischer Ebene zu betreiben. Dies lässt plausibel erscheinen, dass der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit mit ihrem Institut (WDF) eine theoriebildende Funktion zukommt. Sie ist die Instanz, welche die in der Praxis gespiegelten Anwendungen aufgreifen und theoretisch verorten muss. Dazu bedarf es aber der Veränderung eines Praxismusters, für welches vornehmlich die Professionellen verantwortlich sind. Sie müssen sich aus der Praxis der isolierten Anwendung loslösen, wie die Fachpersonen in den Leitfadeninterviews bemerken. Die Professionellen müssen dazu von der blinden Anwendung ihrer Methoden und Strategien wegkommen und Daten aus der Basisarbeit der Wissenschaft verfügbar machen. Daraus wird gefolgert, dass es sich auch um eine Schnittstellenproblematik handelt. Die Unüblichkeit der Vernetzung von Professionellen mit der Wissenschaft ist als mögliche Ursache des Problems zu nennen.

### **Vernetzung**

Der Vernetzung werden verschiedene Arten und Funktionen zugesprochen. Beispielsweise kann ein gut ausgebautes, persönliches und berufliches Netzwerk hilfreich sein, um in untypischen Berufsfeldern Fuss zu fassen. Gerade die Vernetzung zwischen verschiedenen Fachgebieten ist wichtig, weil die Soziokulturelle Animation eine intermediäre Position einnimmt. Die qualitative Forschung zeigt hierzu auf, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren sich in den relevanten Fachgebieten, bzw. mit relevanten Fachpersonen unbedingt vernetzen müssen. Das heisst, dass Soziokulturelle Animatoren und Animatorinnen mit allen Personen und Institutionen vernetzt sein sollten, welche mit der

---

Gestaltung des Zusammenlebens in einer Form beteiligt sind. Dies kann auch als Interdisziplinarität verstanden werden, welche unter anderem die Funktion hat, die eigenen Interessen und Kompetenzen zu positionieren. Dabei besteht die Möglichkeit, die mehrfach-adressierte Darstellung des professionellen Wirkens, nach Pfadenhauer (2003, S. 82ff.), auch als Institution oder Gruppe wahrzunehmen. Gerade auf den aktuellen Berufsentwicklungsstand ist es einfacher und gewichtiger, wenn durch Zusammenschlüsse von Berufspersonen der Soziokulturellen Animation, die eigenen Kompetenzen nachhaltig präsentiert und vertreten werden können.

Vernetzung findet auf verschiedenen Ebenen statt. Regionale Zusammenschlüsse und Vernetzung funktionieren auf themen- und zielgruppenspezifischer Ebene gut, wie in der qualitativen Forschung festgestellt wird. Zudem besteht eine übergeordnete Vernetzungsstruktur, welche unter anderem für die medien- und berufspolitische Arbeit zuständig ist. Es fehlt eine mittlere Instanz, welche vermehrt eine Koordinations- und Mediationsfunktion einnimmt. Dadurch könnte beispielsweise gewährleistet werden, dass berufsrelevantes Basiswissen in die Metastrukturen eingebunden wird. Zudem würde die übergeordnete Instanz befähigt, praxisrelevante Anliegen berufspolitisch zu vertreten. Aussagen aus der qualitativen Forschung stützen die Überlegung, dass die übergeordnete Instanz dabei zusätzlich soziale Phänomene, welche in Basisarbeit beobachtet werden, an geeignete Stellen der Forschung weiterleiten kann. Dies ergibt die Chance, bestehendes Praxiswissen durch neue Forschung zu ergänzen und an die Praxis zurück zu geben. Das neue Praxiswissen dient den Berufspersonen nicht nur in der Basisarbeit, sondern auch in der Legitimation der eigenen Arbeit.

In der quantitativen Forschung wird mit über 50% explizit bejahenden Antworten festgestellt, dass die Kompetenz des Networking für Berufspersonen hilfreich ist, um den Weg in untypische Berufsfelder zu finden. Die Wichtigkeit des Networkings für die Soziokulturelle Animation beschreibt auch die strategischen Kompetenz nach Spierts (1998, S. 268). Diese bedingt ein Erkennen und Verarbeiten von komplexen und intransparenten Situationen, um diese anschliessend geeignet weiterzugeben, bzw. zu verarbeiten. Interessanterweise wird in der Forschung zudem festgestellt, dass die Berufspersonen fehlende Vernetzung als wichtigsten Aspekt einordnen, wenn es um Gründe geht, weshalb Berufspersonen keinen oder nur erschwerten Zugang zu untypischen Berufsfeldern haben. Aus der qualitativen Forschung kann diesbezüglich erklärt werden, dass Professionelle der Soziokulturellen Animation die verlangte Verbindlichkeit oft nicht erbringen können.

Die von den Berufspersonen bemängelte Vernetzung hemmt den Austausch von Fachwissen. Den Befragten nach, müssen Fachverbände vermehrt Netzwerkarbeit betreiben und Vernetzungsmöglichkeiten anbieten. Die Identifikation der einzelnen Professionellen mit

---

der Netzwerkarbeit kann daher als gering angesehen werden. In diesem Sinn wird die Verantwortung für eine aktive Netzwerkarbeit an die genannten Institutionen weitergegeben. Vernetzung ist diesen Ausführungen zufolge auf verschiedenen Ebenen nötig. Damit Vernetzung möglichst produktiv und nachhaltig gemacht werden kann, müssen die Inhalte und Funktionen der verschiedenen Komponenten geklärt und sinnvoll verteilt sein. Vernetzung nur des Auftrags wegen, verfehlt die eigentliche Idee der Vernetzung. Dadurch werden wertvolle Ressourcen zunichte gemacht.

In den Erklärungen des binären Codes schreibt Luhmann (1991), dass durch gegenseitige Abgrenzung und Klärung der Funktionen innerhalb des Netzwerks, die eigene Position an Kontur erlangt. Die eigene Position gewinnt so an Komplexität und Festigung. Gegen Aussen wird sie als eigenständige und funktionale Teilkomponente des Netzwerks wahrgenommen. In der Vernetzung ermöglicht dies, die eigenen Anliegen und Interessen klar zu vertreten und besser auf andere Positionen einzugehen.

### **Berufsidentität**

Aus der qualitativen Forschung geht hervor, dass eine nicht klar ausgebildete Berufsidentität unter anderem damit zusammenhängt, dass kein klares Bild über den eigenen Berufsstand besteht. Wenn also abgehende Studierende nach abgeschlossener Ausbildung in Erklärungsnotstand geraten, ist das unter anderem auf die, während der Ausbildung nicht oder nur ungenügend erlangte Berufsidentität zurückzuführen. Dies kann den Berufseinstieg erheblich erschweren (Catani et al., 2007, S. 19). Nach den theoretischen Überlegungen nach Wendt (1995, S. 16ff), muss ein klares Selbstbild und Selbstverständnis vorhanden sein, damit eine Berufsperson die eigene Profession klar vertreten kann. Ein realistisches Selbstbild und Selbstverständnis müssen in der Ausbildung vermittelt werden. In der quantitativen Forschung zeigten die befragten Berufspersonen mit rund 90% zustimmenden Antworten deutlich auf, dass die Studierenden eine ausgeprägte Berufsidentität während der Ausbildung entwickeln sollten.

Neben der für die Entwicklung einer Berufsidentität wichtigen Komponente der Ausbildung, ist auch die Ebene der individuellen Motivation und des Engagements der einzelnen Berufspersonen zentral. Die befragten Berufspersonen gaben an, dass es bei Soziokulturellen Animatoren und Animatorinnen oft an der aktiven Mitarbeit in berufsrelevanten Gremien und Verbänden mangle. Die interviewten Fachpersonen betonen zusätzlich, dass Berufsidentität auch eine Einstellungssache sei. Dabei scheitere deren Entwicklung teilweise an der gelebten Unverbindlichkeit. Zudem wird bemerkt, dass Berufsidentität auch im Diskurs entstehe.

Ein fachlicher Diskurs kann aber nur dann stattfinden, wenn sich die Berufspersonen ihren eigenen Kompetenzen und Ressourcen auch wirklich bewusst sind. Wenn die

---

grundlegenden Kompetenzen erkannt sind, wird auch eine sichere Darstellung derselben möglich. Die beiden Komponenten stehen demnach in einer Wechselwirkung zueinander. Wendt (1995, S. 18) beschreibt die Darstellung der eigenen Kompetenzen, bzw. der eigenen Profession als wichtige Fähigkeit, um einen fachlichen Austausch zu pflegen oder praxisrelevante Informationen zu artikulieren. Die qualitative Forschung stützt die Annahme, dass das Phänomen der Kompetenz-Darstellung, für die Entwicklung der Berufsidentität eminent wichtig ist. Diese Notwendigkeit der geeigneten Darstellung des professionellen Wirkens in den entsprechenden Ausdrucksformen, beschreibt auch Michaela Pfadenhauer. Dabei werden professionelle Leistungen von Berufspersonen erst wirklich ersichtlich, wenn die Professionellen diese auch geeignet präsentieren können (Pfadenhauer, 2003, S. 82ff.). Demnach trägt die Fähigkeit, die eigenen, (erlernten) Kompetenzen darzustellen, erheblich zur Festigung der eigenen Berufsidentität bei. Gleichzeitig erbringt es zusätzliche Legitimationskraft für die Soziokulturellen Animation. Dies würde zudem auch einer breiten Öffentlichkeit die Wahrnehmung der professionellen Leistung eines Soziokulturellen Animators oder Animatorin ermöglichen.

Hier zeigt sich ein weiterer wichtiger Aspekt der Ausbildung einer gesunden Berufsidentität. Auch die interviewten Fachpersonen nannten die Wahrnehmung der Soziokulturellen Animation in der Öffentlichkeit als Faktor, welcher die Berufsidentität beeinflusst. Die Leistungen der Soziokulturellen Animation werden von der (fachlichen) Öffentlichkeit unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Klassische, uneigennützige Leistungen sind mehrheitlich bekannt und werden dementsprechend bewertet. Wenn die Soziale Arbeit auf neue wirtschaftliche und gesellschaftliche Ansprüche reagiert, erfordert dies veränderte professionelle Leistung, welche von der Öffentlichkeit wiederum anderes wahrgenommen wird. Dies ist im Zusammenhang mit dem Dilemma Uneigennutzen vs. Gewinnmaximierung zu verstehen. Nach Dröge bergen neue (wirtschaftliche) Anforderungen an die Soziale Arbeit und die Soziokulturelle Animation missverständliche Wahrnehmungen in der Öffentlichkeit (vgl. Dröge in Pfadenhauer & Mieg, 2003, S. 265). Dies wiederum führt zu einer erschwerten Darstellung der eigenen professionellen Leistungen und dem eigenen Arbeitsverständnis. Somit steht die Entwicklung der Berufsidentität in Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Öffentlichkeit.

Die Lehre der Sozialen Arbeit wird mit Wissen aus diversen Bezugswissenschaften gespeist. Die Übernahme von Anteilen dieser Bezugswissenschaften, welche nicht über den Kern der Sozialen Arbeit gespiegelt werden, tragen nicht zu einer gefestigten Berufsidentität bei. Diese Überlegung stützt eine Aussage der qualitativen Forschung, welche bemerkt, dass an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit viele Dozierende, mit beruflichem Hintergrund dieser Bezugswissenschaften, tätig sind. Daraus kann gefolgert werden, dass durch deren

---

Verständnis und Lehre der Sozialen Arbeit, die Entwicklung einer einheitlichen Berufsidentität bei Studierenden zusätzlich erschwert wird.

Eine Festigung der Berufsidentität sollte demnach über den Kern und die Grundwerte der Sozialen Arbeit und Soziokulturellen Animation gebildet werden. Es scheint plausibel, dass dieser Kern selbst klar umrissen und festgelegt sein muss, damit dieser weitergegeben werden kann. Das Berufsverständnis, bzw. die Berufsidentität kann so proaktiv nach Aussen getragen werden.

Eine gefestigte und klare Berufsidentität hängt also von verschiedenen Faktoren, wie beispielsweise der Fähigkeit die eigenen Kompetenzen darzustellen oder auf neue veränderte Ansprüche an die Soziokulturelle Animation eingehen zu können, ab. Es ist plausibel, dass eine starke Berufsidentität, der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zuträglich ist.

### **Ökonomisierung**

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, Ursache und Wirkung der Verwirtschlichung der Sozialen Arbeit und ihrer Programme aufzuzeigen. Dabei werden konkret die wechselseitigen Anforderungen analysiert, welche diese Prozesse mit sich bringen.

Verschiedene befragte Instanzen, so wurde im Verlauf der Forschung deutlich, anerkennen eine Annäherung an die Wirtschaft und beschreiben diese als sinnvoll. Einer Integration von betriebswirtschaftlichen Anteilen in die Soziale Arbeit und die Soziokulturellen Animation wird von 87% der Befragten zugestimmt. Auch die Voten der Fachpersonen in den Leitfadenterviews machen unmissverständlich klar: Anforderungen sind formuliert. Tradierte Unvereinbarkeitstendenzen sind überholt. In der Theorie wurde die Möglichkeit der Implementierung von Strategien und Programmen aus Bezugssystemen, in die Grundlagen der Sozialen Arbeit aufgezeigt. Diese Möglichkeit kann bei der Anwendung von betriebswirtschaftlichen Prinzipien in der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation Anwendung finden. Diese Erkenntnis ist in Bezug, zu verschiedenen Problemstellungen der Sozialen Arbeit zu setzen. In der Folge werden die Vorzüge deutlich, welche eine gelingende Einführung von ökonomischen Anteilen in der Sozialen Arbeit zu bieten hat.

Ökonomische Tendenzen sind zunächst mit Bewertungs- und Legitimitätsproblem der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation in Verbindung zu bringen. Dem Vorwurf des notorischen Scheiterns, sowie der Verweigerung von Rechtmässigkeit und Effizienz (Seibel 1991, S. 17f., in Schwarz, 2001, S. 59f.), kann mittels einer wirtschaftlicheren Funktionsweise entgegnet werden. So ist zu folgern, dass der Ökonomisierung eine grosse Legitimationschance inhärent ist. Diese Chance bietet weitere Vorzugspunkte in der Darstellung professioneller Leistung. Die von Michaela Pfadenhauer beschriebene, mehrfach-adressierte Darstellung professionellen Wirkens (2003, S. 82ff.), ist mittels neuer,

---

gemeinhin besser verständlichen Instrumenten möglich. Legitimationsinstrumente der Ökonomie sind einem breiteren Fachpublikum zugänglich. Im Gegenzug ist auch zu bemerken, dass die Ökonomisierung zur weiteren Entwertung von herkömmlichen Legitimationsressourcen führen wird. Es ist daher davon auszugehen, dass es zu einer Verdrängung der gängigen Legitimationsschemata der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation kommen wird.

Aus oben genannten Gründen bleibt es für die Soziale Arbeit gefährlich, eine einfache Übernahme von betriebswirtschaftlichen Programmen und Strategien zuzulassen. Dies wird in den Interviews mit den Fachpersonen mehrfach betont. Weiter muss in diesem Zusammenhang auf das Dilemma Gemeinwohl vs. Gewinnmaximierung eingegangen werden. Dieses Dilemma deutet auf einen Wertekonflikt hin, welcher wiederum die Unvereinbarkeitstendenz bedient. Aufgrund der theoretischen Erörterungen bezüglich der strukturellen Kopplung (Luhmann 1993, S. 441, in Merten, 2000, S. 192f.) und der Möglichkeit einer ganzheitlichen und reflexiven Implementierung der Prozesse, muss an einer Vereinbarkeit dieser vermeintlichen Gegensätze gearbeitet werden. In diesem Sinn ist die Differenz in der Gemeinsamkeit der Teilsysteme Soziale Arbeit und Ökonomie auszumachen. Daraus ist abzuleiten, dass durch Berührungspunkte, welche formuliert sind und bestehen, bereits Chancen für die Soziale Arbeit und die Soziokulturelle Animation entstanden sind.

Die im Kapitel Theorie, unter Fokus Ökonomisierung (vgl. S. 28ff.) beschriebenen Bezugspunkte bieten eine Übersicht, wie eine Kopplung in der Praxis aussehen kann. Gemäss der Arbeitsdefinition sozialwirtschaftlicher Unternehmen von Wendt (2007, S. 37) ist eine Gemeinwohlorientierung auf dieser Basis gewährleistet. Daraus ist zu schliessen, dass bei gewissenhafter Anwendung von wirtschaftlichen Prinzipien in der Sozialen Arbeit und der Soziokulturellen Animation keine Grundwerte vernachlässigt werden müssen.

Als weiterer Punkt ist zu diskutieren, inwiefern marktwirtschaftlich orientierte Unternehmungen Anlass dazu haben, Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren einzustellen. Mittels der von Spierts definierten Kernkompetenzen eines Animatoren / einer Animatorin (1998, S. 268) und deren Erweiterung, können mögliche Tätigkeitsfelder in unterschiedlichen Branchen der Privatwirtschaft ins Auge gefasst werden. Befragte Professionelle in der quantitativen Forschung erwähnen neben der Gemeinwesenarbeit und der Stadtentwicklung, auch Kultur- und Senioren- und Seniorinnenarbeit. Diese Tätigkeitsfelder beinhalten gemäss diesen Aussagen das grösste Steigerungspotenzial für die Soziokulturelle Animation. Grosse Zustimmung von über 80% erreicht überdies das Tätigkeitsfeld „Nachhaltigkeit in marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen“.

Es wird deutlich, dass sich Organisationskulturen gewandelt haben, wie Schwarz bemerkt (2001, S. 38). Funktionale Aspekte werden nicht mehr isoliert betrachtet und der Fokus der



---

Geschäftstätigkeit und unternehmerischen Verantwortung richtet sich zusehends auf die Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Strategien. Die Option, innerhalb dieser Strukturen soziokulturelle Prinzipien zu vertreten, scheint nicht nur realisierbar. Sie erscheint als plausible Möglichkeit, auf Angestelltenstufe die Organisationsstruktur mitzugestalten.

In diesem Zusammenhang wird in der qualitativen Forschung deutlich, dass dem Erwerb von fachspezifischen Kenntnissen in der Bachelorausbildung Grenzen gesetzt sind. Diese müssen in einer Zusatz- oder Weiterbildung, wie beispielsweise einem Masterstudium eingeholt werden. Hieraus kann abgeleitet werden, dass es das Los der Soziokulturellen Animation ist, eine Basisausbildung zu bleiben, worauf erst nachfolgend fachspezifische Kenntnisse gebaut werden. Auch dies spricht für die Möglichkeit, gefestigte Grundwerte der Soziokulturellen Animation in untypischen Berufsfeldern von privatwirtschaftlichen Organisationen zu vertreten.

### **Professionalisierung**

Ein hoher Professionalisierungsgrad der Professionellen ist eine Begleiterscheinung der Veränderung gesellschaftlicher Bedürfnisse. Dazu zählt auch das Bedürfnis der Legitimation einer Profession. In dieser Hinsicht allein, ist mit der von Amartya Sen (2000, S. 24ff.) beschriebenen Expansion menschlicher Freiheiten, eine weit reichende Herausforderung an professionelles Wirken gestellt.

Der Anspruch der Legitimität mag in diesem Sinn einer der herausragenden Faktoren darstellen. Zum einen sind bei steigendem Spezialisierungsgrad, anwachsende Probleme bei der Leistungsinszenierung zu erwarten (Pfadenhauer, 2003, S. 82ff.). Zum anderen kommen die herkömmlichen Legitimationsmuster der Sozialen Arbeit, welche sich in der Öffentlichkeit nie bewähren konnten (Offe, 1970, S. 61, Dröge in Pfadenhauer & Mieg, 2003, S. 256), zum Ausdruck. Diese Betrachtung macht die Ambivalenz des Legitimationsproblems der Sozialen Arbeit deutlich. Die Professionalisierung hält Antworten bereit, ist aber gleichzeitig auch Teil des Problems. Diese Erkenntnis konnte anhand der geführten Interviews mit Fachpersonen gefestigt werden. Zudem wurde Professionalisierung als themenübergreifende Erscheinung identifiziert. Daraus ist sowohl ihre Position als Wirkung und Ursache von gelingender Vernetzung abzuleiten, als auch ihre bezeichnende Funktion im Bereich der Ressourcenbündelung. Zudem ist ihr eine Schlüsselfunktion im Zusammenhang mit der Theoriebildung zuzuweisen.

Zu diskutieren sind die Bezüge, welche zwischen Professionalisierung und Berufsentwicklung bestehen. Hierzu ist erst eine Abstraktion notwendig, welche alle Einflüsse offenlegt, womit Professionalisierung zu einer Entwicklung der Profession beiträgt. Im letzten Abschnitt wurden diese Anteile deutlich gemacht. Nun ist die Frage zu beantworten, welchen Nutzen Professionelle der Soziokulturellen Animation in Bezug auf ihr

---

professionelles Umfeld aus ihrer Professionalisierung ziehen. In Bezug auf Kompetenzen sind hier Möglichkeiten zu nennen, welche im Theorieteil dieser Arbeit dargelegt wurden. Die Darstellung und Inszenierung von professioneller Leistung erfordert hohe Kompetenzen, welche, wie aus dem Stand der Forschung hervorgegangen ist, im Rahmen einer fundierten Ausbildung vermittelt werden müssen. Im Speziellen muss hier auf den Prozess der Assimilation fremder Strategien und Methoden eingegangen werden. Im Theorieteil wurde diese Möglichkeit im Rahmen einer strukturellen Kopplung (Luhmann 1993, S. 441, in Merten, 2000, S. 192f.) dargelegt. Dieser Vorgang erfordert im Allgemeinen fundierte reflexive Fähigkeiten der Professionellen. Ein ständiger Abgleich von Methode, bzw. Strategie und der Grundlagen sozialen Arbeitens ist notwendig, um den Kern der Sozialen Arbeit zu stärken. In dieser Hinsicht ist festzuhalten, dass gerade da professionelle Berufsleute grundlegende Berufsentwicklung leisten. Hiermit ist ein Punkt identifiziert, wo sich Professionalisierung als fundamentaler Motor der Berufsentwicklung manifestiert.

Aufgrund der vielfältigen Verknüpfungen von Professionalisierung mit allen relevanten Themen der Berufsentwicklung, muss eine umfassende, gegenseitige Bedingung von Professionalisierung und Berufsentwicklung in Betracht gezogen werden.

Das Bewusstsein und Verständnis der Berufsleute, was den Stellenwert und die Bedeutung der Professionalisierung anbelangt, ist nach wie vor marginal. Hinweise hierzu wurden zu einem Teil aus den Leitfadeninterviews der qualitativen Forschung entnommen, im Zusammenhang mit Verpflichtung und Aktivität in Gremien der Berufsentwicklung. Hier wird der mangelhafte Grad der Verpflichtung von Berufsleuten, für die Sache der Berufsentwicklung festgestellt. Die Komplexität des Themas erfordert eine tiefgründige und eingehende Auseinandersetzung mit ihrem Inhalt. Dies wäre ein möglicher Grund für die mangelhafte Verpflichtung und Aktivität der Professionellen. Im Vergleich mit den Resultaten der quantitativen Forschung wird eine Diskrepanz deutlich, zwischen dem Willen, sich als Professioneller oder Professionelle verpflichtet zu sehen, und der grundsätzlichen Notwendigkeit einer Berufsentwicklung. Denn mit 97% wird diese in der quantitativen Befragung gutgeheissen. Zudem werden in der quantitativen Forschung gezielt Organisationen erfragt, welche sich für die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation verpflichtet sehen. Mit dem Berufsverband AvenirSocial und der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden einerseits etablierte Institutionen genannt. Andererseits wird mit der Hilfe von Attributen wie professionell, ressourcenorientiert, dynamisch, innovativ, fachbezogen, akzeptiert und stark mit Werten der Soziokulturellen Animation identifiziert, eine mögliche Einrichtung mit explizitem Auftrag der Berufsentwicklung umrissen. Daraus ist abzuleiten, dass die Befragten die Berufsentwicklung in den Händen von gewissen Instanzen sehen, ihrer eigenen Rolle in dieser Hinsicht aber wenig bewusst sind.

### 5.1 Abhandlung der Unterfragen

Die aus der Diskussion gewonnenen Erkenntnisse werden hier auf die Unterfragen angewandt. Die Stellungnahmen gründen dabei nicht mehr auf Einzelargumenten. Es sind vielmehr Verweise auf einzelne Punkte der Theorie, Forschung und Diskussion angeführt. Detaillierte Argumente und Sachbezüge sind jeweils da zu finden. In Bezug auf die Unterfragen bedeutet dies eine möglichst umfängliche Beantwortung.

#### **Unterfrage A:**

Gibt es eine wechselseitige Beziehung zwischen Professionalisierungstendenzen und Berufsentwicklung? Und wenn ja, wie lässt sich diese beschreiben?

Die Untersuchungen bezüglich des Zusammenhangs zwischen Professionalisierung und Berufsentwicklung geben Aufschluss, über eine vertiefte Beziehung. Dabei kann ihre Wechselseitigkeit als charakteristisch beschrieben werden. Beide Anteile bedingen sich in hohem Grad gegenseitig. Dies wird in der Diskussion, im Teil Professionalisierung deutlich hergeleitet. Es wird ein Punkt identifiziert, woran sich die Wirkung und Ursache beider Teile gleichzeitig ablesen lässt. Die Herleitung dieser Situation lässt darauf schließen, dass sie nicht zustande kommen könnte, wenn einer der beiden Anteile fehlen würde. Belegt wird diese Erkenntnis durch Resultate aus der quantitativen, wie auch aus der qualitativen Forschung.

#### **Unterfrage B:**

Welche Herausforderungen stellt die zunehmende Ökonomisierung an die Soziale Arbeit, bzw. Soziokulturelle Animation?

Die Ökonomisierung richtet ihre Anforderungen an verschiedene Bereiche des Teilsystems Soziale Arbeit. In der Zirkularität des Theorie-Praxis-Transfers gestaltet es sich schwierig, Ursache und Wirkung voneinander getrennt zu betrachten. Denn an diverse Stationen dieses Zirkels werden Forderungen gestellt, wirtschaftliche Instrumente zu übernehmen. Hauptsächlich aus Gründen der erhöhten Legitimationskraft, wie im Forschungsteil dieser Arbeit hinreichend dargelegt wird.

Als konkrete Herausforderung wird zum einen die reflektierte Aneignung der fremden Programmanteile angeführt. Zum anderen der davon abhängige Wertekonflikt, dargestellt in Form des Dilemmas Gemeinwohl vs. Gewinnmaximierung. Beide finden in der Diskussion Abhandlung. Ihre umfassende Analyse ermöglicht schlussendlich das Aufzeigen von

Ansätzen, wie diese Herausforderungen angegangen werden können, um eine erfolgreiche und prozessorientierte Bewältigung in die Wege zu leiten.

**Unterfrage C:**

Was ist der Nutzen eines regelmässigen Austauschs über bereits erlangte Erkenntnisse für die Berufsentwicklung?

Der Nutzen eines Austauschs ist gemäss der Diskussion hauptsächlich in seiner Vernetzungswirkung zu suchen. Professionelle machen sich so ein Bild über die Positionierung des Berufs, wie auch über die individuelle Positionierung im professionellen Umfeld. Somit erhält der Austausch auch im Aspekt der Berufsidentität grosses Gewicht. Ein System erhält mittels seiner Interaktion die Konturen aufrecht, verstärkt und festigt sie. Dies wird in der Theorie dargelegt und nachfolgend mit entsprechenden Forschungsergebnissen untermauert. Zudem können innerhalb dieses Austauschs Ressourcen gebündelt verfügbar gemacht werden, wie im Diskussionsteil unter Ressourcenbündelung ersichtlich wird. Weiter wird im Austausch die Möglichkeit der Erweiterung individueller Berufsperspektiven ausgemacht. So eröffnen sich auch Wege zur Berufsfelderweiterung der Soziokulturellen Animation, welche in der Diskussion unter Ökonomisierung fundiert dargelegt werden. Falls im Austausch zudem der Dialog zwischen Basisarbeitenden und wissenschaftlich Arbeitenden enthalten ist, kann hier auch von einem direkten Nutzen für die Theoriebildung und Verwissenschaftlichung der Sozialen Arbeit sowie der Soziokulturellen Animation ausgegangen werden. Die grundlegende Bedeutung dieses Informationsrückflusses wird in der Diskussion der Ressourcenbündelung hinreichend dargelegt.

Alle diese Diskussionsaspekte haben Anteil an einer gelingenden Berufsentwicklung. Insofern sind sie für die Berufsentwicklung von grundlegender Wichtigkeit. Sie alle bedürfen eines aktiven Austauschs direkt und indirekt beteiligter Gruppen. Somit ist der Austausch betreffend der erlangten Erkenntnisse unter Berufsleuten indirekt der Berufsentwicklung dienlich.

**Unterfrage D:**

Wer soll und kann Berufsentwicklung betreiben?

Die Möglichkeit, und somit auch eine gewisse Verpflichtung, aktiv Berufsentwicklung zu betreiben, haben verschiedene Gruppen. Diese werden im Forschungsteil, sowie in der Diskussion klar identifiziert. Es handelt sich dabei um:

**Ausbildungsstätten**

Sie übernehmen unterschiedliche Funktionen in Bereichen wie Bildung der Berufsidentität unter Professionellen, sowie deren Ausbildung von Grundwerten und Kompetenzen. Zudem ist sie in ihrer forschenden Tätigkeit eine wichtige Instanz im Bereich der Theoriebildung.

**Professionelle**

Ein Bewusstsein um ihre Fähigkeiten und ihre Position ermächtigt Berufsleute zur aktiven Berufsentwicklung. Die Vertretung ihrer professionellen Fähigkeiten in Gremien, Verbänden und Institutionen, sowie in der Öffentlichkeit erlauben ihnen die Entwicklung der Profession mit zu gestalten.

**Verbände und Fachgremien**

Sie nehmen mit ihrer strukturbildenden und organisierenden Funktion eine wichtige Rolle in der Berufsentwicklung ein. Im Forschungsteil dieser Arbeit ist ihre Tätigkeit diesbezüglich klar umschrieben.

**Praxisinstitutionen**

In der Funktion der Basis spiegeln die Organisationen Erkenntnisse und relevante Themen zurück an die forschenden Instanzen. Ihr Auftreten als vernetzte Institution und die Ressourcen, welche sich daraus ergeben, sind Teil der Berufsentwicklung.

---

## 6. Schlussfolgerungen

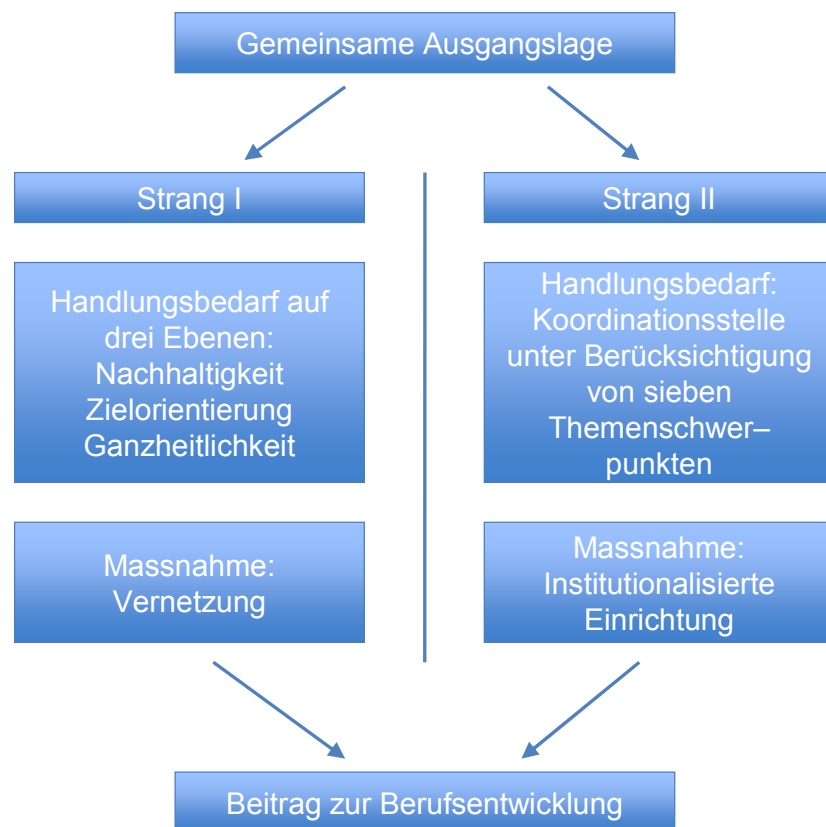
In den Schlussfolgerungen werden diskutierte Erkenntnisse vereint. Ziel dieses Kapitels ist es, Aussichten und Empfehlungen im Rahmen der Berufsentwicklung festzuhalten. Diese sind konkret formuliert und bieten die Möglichkeit, weiterführende Forschungen und Massnahmen einzuleiten. In den Schlussfolgerungen ist jeweils klar deklariert, ob mit einzelnen Erkenntnissen der vorliegenden Arbeit (Strang II), bzw. Strang I gearbeitet wird oder ob es sich um eine kombinierte Argumentation beider Stränge handelt.

Wie in der Ausgangslage dieser Arbeit beschrieben, wurde von Strang I und II ein gemeinsames Fernziel verfolgt. Die Erreichung des Fernziels hätte zur Folge, dass Handlungsbedarf für eine aktive Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation analysiert ist und daraus Massnahmen abgeleitet wurden. Weil die Vielfalt und die Qualität der Ergebnisse im Voraus nur bedingt abgeschätzt werden konnten, wurde das Fernziel auch als Idealziel verstanden.

Die beiden Forschungsteams stellen fest, dass das Fernziel im definierten Umfang erreicht wurde. Durch das Vorgehen im Doppelstrangsystem, konnte eine breite Abstützung bewirkt werden. Durch die beiden unterschiedlichen Forschungsperspektiven wurden komplementäre Ergebnisse erreicht, welche diese breite Abstützung zusätzlich legitimieren. Die Forschungsarbeiten zeigen auf, welche Massnahmen initialisiert werden müssen, damit eine aktive Berufsentwicklung mittel- und längerfristig stattfinden kann.

Durch die Forschungsergebnisse wurde auch die Sicht auf die Grenzen der Arbeiten möglich. Für fest installierte und längerfristige Lösungen sind zusätzliche Arbeiten nötig. Damit ist vor allem die konkrete Umsetzung in den Bereichen Finanzierung, Infrastruktur oder Personalstruktur gemeint. Jedoch werden diese Aspekte nicht weiter ausdifferenziert. Die Aussicht am Ende der Schlussfolgerungen bietet Ansätze und Empfehlungen, wie in diesen Belangen weiterführende Unternehmungen gestaltet werden könnten.

Die Arbeit im Doppelstrangsystem wurde von beiden Teams als sehr praktisch und ergiebig erlebt. Zur Übersicht der erforschten und relevanten Ergebnisse, illustriert die folgende Abbildung (Abb. 11) prägnant die wichtigsten Massnahmen und Handlungsansätze der beiden Arbeiten. Strang I konzentrierte sich auf eine Momentaufnahme hinsichtlich soziokultureller Prinzipien in der Berufsentwicklung. Strang II erforschte in prospektiver Haltung, die Möglichkeiten einer institutionalisierten Einrichtung mit Auftrag der Berufsentwicklung.



**Abbildung 11: Massnahmen und Handlungsbedarf von Strang I und II**

### 6.1 Entwurf einer Einrichtung

Die zuvor dargestellten Erkenntnisse werden nun übergeleitet und für den Entwurf einer institutionalisierten Einrichtung, mit explizitem Auftrag der Berufsentwicklung übernommen. Dabei handelt es sich um das Hauptziel der vorliegenden Arbeit (Strang II).

Alle vorangegangenen Argumentationen werden möglichst zielgerichtet angewendet, um die Einrichtung zu legitimieren. Anhand des Auftrags und der Tätigkeit kann der Wirkungsbereich, und somit die Kontur der Einrichtung definiert werden. Dabei müssen Entscheidungen bezüglich der Trägerschaft abgewogen werden. Teil dieser Abwägungen ist auch die Balance zwischen Abhängigkeiten und Autonomie der Einrichtung.

Im Verlauf der Arbeit wurde deutlich, dass diese Einrichtung einer Vielzahl verschiedener Ansprüche gerecht werden muss, um sich als Instanz der Berufsentwicklung etablieren zu können. Um dem festgestellten, prozessualen und von Wechselseitigkeiten geprägten Charakter der Berufsentwicklung Rechnung zu tragen, ist es für die Tätigkeit der Einrichtung von zentraler Bedeutung, dass diese Ansprüche nicht isoliert voneinander bearbeitet werden.

---

Der Anspruch, ein vollständiges Leitbild für diese Einrichtung zu entwerfen, wäre zu hoch gegriffen und würde die Kapazität dieser Arbeit übersteigen. Eher geht es darum, Möglichkeiten und dementsprechend auch Grenzen eines solchen Konzepts aufzuzeigen. In diesem Rahmen werden Aspekte aufgegriffen, welche in direktem Zusammenhang mit dieser Arbeit stehen. Der Entwurf der Einrichtung basiert so grundlegend auf Erkenntnissen, welche aus vorangegangenen Kapiteln gewonnen werden konnten. Um den progressiven Charakter dieser Arbeit zu bestätigen, werden Folgeschritte vorgeschlagen, wie der breit erörterte Ansatz der Berufsentwicklung weiterverfolgt werden kann.

### **Strukturen**

In der quantitativen Befragung von Professionellen der Soziokulturellen Animation wurde ersichtlich, dass bezüglich einer Einrichtung Ideen existieren. Diese sind hauptsächlich inhaltlicher Natur. Sie beschreiben Aufgaben und Arbeitsweisen der Einrichtung. Die strukturelle Ebene blieb indes von den Befragten weitgehend unbeachtet und bedarf hier weiterer Ausführungen.

In diesem Sinn ist das Votum der idealisierten Identifikation mit der Soziokulturellen Animation aufzugreifen, welches befragte Personen bezüglich der Ideen zu einer Einrichtung anfügten. Es stellt sich die Frage, wie eine möglichst hohe Identifikation der Einrichtung mit der Soziokulturellen Animation erreicht werden kann. Es handelt sich hierbei um eine Grundsatzfrage. Diese Verpflichtung der Soziokulturellen Animation gegenüber muss in den Strukturen der Einrichtung verankert sein. An dieser Positionierung sind massgeblich Faktoren, wie die (fach-)öffentliche Wahrnehmung der Einrichtung beteiligt. Diese Faktoren gilt es zu berücksichtigen bei der Bestimmung der strukturellen Komponenten.

### **Trägerschaft**

In Bezug auf die Trägerschaft einer Einrichtung ist eben erwähnter Punkt der Identifikation und Nähe zur Soziokulturellen Animation von entscheidender Bedeutung. Mittels einer gemischten Trägerschaft von etablierten Instanzen der Berufsentwicklung, kann diese Identifikation gewährleistet werden. Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und der Berufsverband AvenirSocial sind diejenigen Gremien, auf deren Legitimationskraft und Reputation sich eine institutionalisierte Einrichtung stützen muss.

### **Balance Abhängigkeiten / Autonomie**

Das Ausmass von Abhängigkeiten und Autonomie muss genau verhandelt werden. Dies gilt speziell in Hinsicht auf die Beziehung zwischen Trägerschaft und Einrichtung. Eine Instrumentalisierung der Einrichtung würde schnell zu einem Ungleichgewicht in der ganzheitlichen Ausrichtung der Strategie führen. Daher müssen diese Verhältnisse



---

regelmässig und aufmerksam überwacht und gesteuert werden. Eine prozessuale Entwicklung der Einrichtung ist ein zentrales Anliegen. Möglichkeiten im Rahmen der Qualitäts- und Organisationsentwicklung müssen berücksichtigt werden. Es sind entsprechende Systeme und Modelle auszumachen, welche sich auf den ganzheitlichen Arbeitsansatz der Einrichtung anwenden lassen. Sie sind massgeblich an der Beziehungsgestaltung zu Anspruchs- und Zielgruppen beteiligt und nehmen daher Einfluss auf die Balance zwischen Abhängigkeiten und Autonomie der Einrichtung.

### **Ressourcen**

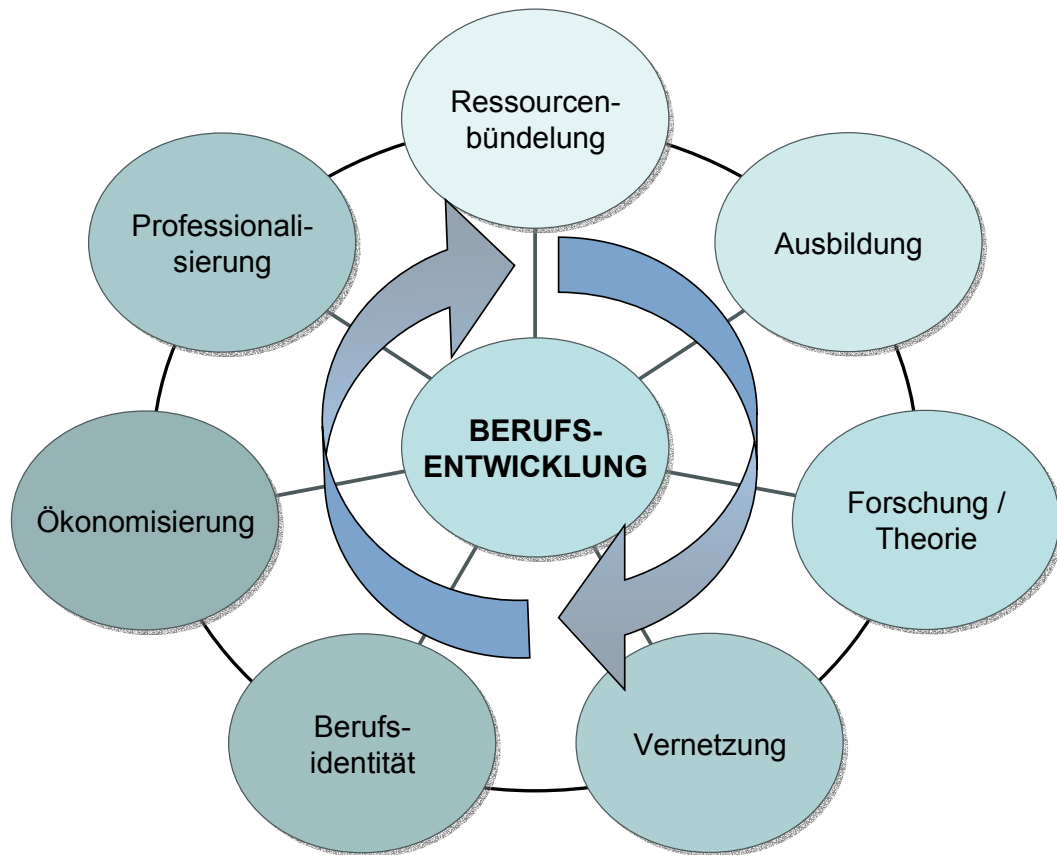
Die Ressourcen sind ein zentrales Kriterium, für eine erfolgsorientierte Umsetzung dieser Einrichtung. Sie müssen deswegen sorgsam ausgehandelt werden und in hinreichendem Ausmass zur Verfügung stehen. Stellenprozente, Infrastruktur, Finanzen und der Umsetzungshorizont müssen verhandelt werden. Dazu ist zu sagen, dass aufgrund des aufbauenden Charakters der Berufsentwicklung eine begrenzte Laufzeit, eines Pilotprojekts etwa, wenig Aussicht auf Erfolg bieten würde. Der Umsetzungshorizont muss weit gefasst sein, um die Möglichkeiten dieser Einrichtung erfassen, und sie in einen realen Bezug zu den Problemstellungen der Berufsentwicklung setzen zu können.

#### 6.1.1 Inhaltlich-strategische Ausrichtung

### **Leitbild und Strategie**

Im Rahmen der Untersuchungen zum Thema Berufsentwicklung konnte als dominierende Eigenschaft eine bezeichnende Interdependenz von unterschiedlichen Faktoren ausgemacht werden. Die grösste Herausforderung für eine Einrichtung, welche sich für die Entwicklung der Profession verpflichtet, ist daher die ausgewogene Beachtung aller relevanten Bereiche. Anlässlich der Forschung haben sich diese Bereiche als Themenschwerpunkte der Berufsentwicklung herausgestellt. Entsprechende Forschungsergebnisse bestätigten ihre Relevanz. Je genauer diese Bereiche erörtert werden, desto komplexer erscheinen sie in ihren Eigenschaften und Funktionen. Zu ihren jeweiligen Besonderheiten kommt als weiterer Aspekt ihre wechselseitige Wirkung hinzu. Eine wichtige Erkenntnis der Forschung ist daher die Unmöglichkeit einer isolierten Betrachtung einzelner Bereiche.

Die folgende Abbildung (Abb. 12) veranschaulicht die Wechselseitigkeit der sieben Themenbereiche. Sie alle wirken in verschiedensten Kombinationen auf die Berufsentwicklung ein. Diese Kombinationen entfalten unterschiedliche Dynamiken. Es entzieht sich indes dem Rahmen der Arbeit, alle möglichen Kombinationen zu berücksichtigen.



**Abbildung 12: Interdependenz der Faktoren um die Berufsentwicklung**

In der Vergangenheit wurden im Rahmen der Berufsentwicklung einzelne, wertvolle Vorstöße unternommen, initiiert von verschiedenen Instanzen. Weil diese Vorstöße aber oft nur einseitig stattfanden, müssen diese hier einer umfassenden Berufsentwicklung kritisch gegenübergestellt werden.

Wie sich in der qualitativen Forschung gezeigt hat, funktionieren Zusammenschlüsse in der Soziokulturellen Animation oft aufgrund themen- oder zielgruppenspezifischer Gemeinsamkeiten. Diese Art der Zusammenschlüsse werden dem ganzheitlichen Anspruch der Berufsentwicklung deshalb nicht gerecht, da es sich um isolierte Vorstöße handelt. In diesem Zusammenhang entstehen weitere „Inseln“, wie sie in der quantitativen Forschung befürchtet werden. Vorbehalte, welche angesichts der in ihrer Verschiedenheit unkoordinierten Arbeitsgruppen durchaus berechtigt erscheinen.

Die Einrichtung muss also dem täglichen Geschäft oder der Basisarbeit übergeordnet sein. Wenn von einem übergeordneten Niveau die Rede ist, dann ist hier eine Metaebene

---

gemeint, wie sie ebenfalls in der qualitativen Forschung beschrieben wird. Es handelt sich dabei um eine Koordinationsstelle zwischen Sachbezug (operativ) und Strukturgebung (strategisch).

So liegt die Vermutung nahe, dass der Wechselwirkung der sieben Teilbereiche in der Vergangenheit zu wenig Beachtung geschenkt wurde. Wenn auch viel Energie und Ressourcen darauf verwendet wurden, die Entwicklung der Profession voranzutreiben; -ein Modell für die Verknüpfung der einzelnen Vorstösse fehlt. Eine weitere Schwierigkeit, neben der Positionierung zwischen operativen und strategischen Gremien, ist daher die Vernetzung der Vorstösse.

Wie die Diskussion der Forschungsergebnisse zeigt, können auf die Vernetzung und ihren Facettenreichtum nicht genug Ressourcen verwendet werden. Diesbezüglich ist also ein raffiniertes Konzept nötig, um die beschriebenen Schnittstellenprobleme zu überwinden. Indes gilt, dass Diskurs Kontur verleiht. Ob im interdisziplinären oder fachbezogenen Sinn, der aktive Austausch unter Professionellen verschiedener Bezugsprofessionen ist zu fördern. Weiter müssen Zugänglichkeiten definiert sein. Die Einrichtung darf nicht aufgrund eines zu theoretischen Anspruchs an Nähe zur Soziokulturellen Animation und ihren Professionellen einbüßen.

### **Ziel- und Anspruchsgruppen**

Bezeichnend für den Grossteil der Beteiligten ist, dass sie sich nicht eindeutig in Ziel- und Anspruchsgruppen aufteilen lassen. Da es sich um die Entwicklung der eigenen Profession handelt, sind Beteiligte zugleich auch NutzniesserInnen der Massnahmen. Der Fortschritt kommt also auch den berufsentwickelnden Berufsleuten selber zu Gute. Deswegen muss davon ausgegangen werden, dass die folgenden Gruppen, mit Ausnahme der interdisziplinär Teilhabenden, sowohl Ziel der Massnahmen, als auch deren NachfragerInnen sind.

Als wichtigste Ziel- und Anspruchsgruppen sind die auftraggebenden Instanzen zu nennen. Sie nehmen wesentlichen Einfluss auf das Wirken der Einrichtung. Die Studierenden sind eine wichtige Gruppe. Sie gestalten das Angebot aktiv mit und profitieren in hohem Mass. Weitere Gremien sind über die Netzwerkarbeit der Einrichtung an deren Arbeit beteiligt. Die interdisziplinär beteiligten Organisationen sind hauptsächlich in Bezug auf die potenzielle Erweiterung des Berufsfelds für die Soziokulturelle Animation von Bedeutung. Sie nehmen vergleichsweise geringfügigen Einfluss auf das Wirken der Einrichtung.

In der folgenden Tabelle (Tab. 5) werden die Funktionen der Beteiligten aufgezeigt. Unter Funktion sind einzelne Aufgaben zu verstehen, welche die Ziel- und Anspruchsgruppen für die Einrichtung, bzw. in deren Auftrag erledigen können. Weiter wird aufgezeigt, welche Auswirkungen diese Leistungen auf die jeweilige Gruppe haben.

	<b>Funktion (aktiv)</b>	<b>Wirkung (passiv)</b>	<b>Beteiligungs-grad</b>
<b>Studierende</b>	Inputs Mitarbeit an Austauschgefässen	Stärkung des Professionsbewusstseins Erhöhen der Verpflichtung der Profession gegenüber	Hoch
<b>HSLU – SA (inkl. Institut WDF)</b>	Auftraggebende Inputs Leitbild	Reflexion Studiengang Berücksichtigung Praxiswissen / Theoriebildung	Sehr hoch
<b>AvenirSocial</b>	Auftraggebende Inputs Leitbild	Neue Vernetzungsmöglichkeiten	Sehr hoch
<b>Professionelle</b>	Inputs Praxiswissen	Legitimationskraft durch wissenschaftlich fundierte Theorien Erhöhen der Verpflichtung der Profession gegenüber	Hoch
<b>Weitere Gremien</b>	Inputs Praxis- und Fachwissen	Neue Vernetzungsmöglichkeiten	Mittel
<b>Interdisziplinär (Unternehmen und Institutionen)</b>	Inputs	Professionelle und spezialisierte Arbeitskräfte	Niedrig

**Tabelle 5: Partizipation und Wirkung**

### **Arbeitsbereiche**

Die Einrichtung erarbeitet Massnahmen zur aktiven Berufsentwicklung. Dabei ist eine Konzentration auf die Verknüpfung der Massnahmen mit verschiedenen Bereichen notwendig. Folgende drei Arbeitsbereiche werden bedient:

- Information:** Die Wahrnehmung der Leistung dieser Einrichtung ist von zentraler Bedeutung. Alle Anspruchsgruppen, sowie interessierte Personen vom Fach oder fachfremd, müssen bezüglich der laufenden Arbeit informiert werden.
- Interaktivität:** Alle Anspruchsgruppen wissen, in welcher Weise sie einbezogen sind und wie sie in Bezug auf Berufsentwicklung aktiv oder passiv mitwirken. Diese Aufgabe kann die Anteile der drei Bereiche Kommunikation, Zielformulierung und Ressourcenkoordination beinhaltet.
- Interdisziplinarität:** In Bezug auf die Berufsentwicklung, insbesondere auf die Möglichkeit einer Berufsfelderweiterung ist die Gestaltung des Kontakts zu Bezugsgruppen und Disziplinen von grosser Bedeutung.

Der Rahmen der Aktivität der Einrichtung ist mit diesen drei Arbeitsbereichen abgesteckt. Alle drei Punkte lassen sich nun integrativ mit Aktivitäten der sieben Themenbereiche füllen. Dabei folgen Arbeiten in allen drei Bereichen immer dem Grundsatz der Verknüpfung. In möglichst jeder Hinsicht muss dem Anspruch, welcher die Interdependenzen der sieben Themenbereiche an die Berufsentwicklung stellt, Rechnung getragen werden.

## *6.2 Argumentation kombiniert Strang I und II*

In der Bachelorarbeit „Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation – Strang I“ von Luzia Rupp und Rahel Schmid (2008) werden gegenwärtige Bestrebungen der Berufsentwicklung untersucht. Anhand der Umsetzung von definierten (Arbeits-) Prinzipien der Soziokulturellen Animation, wird der Stand der Berufsentwicklung analysiert. Die Frage nach der Anwendung dieser Prinzipien im Prozess der Entwicklung der eigenen Profession, und somit auf die Soziokulturelle Animation selbst, wird dabei ins Zentrum der Untersuchungen gestellt.

Diese Arbeit wurde, wie im Vorfeld bereits eingehend erläutert, in einem zu diesem Anlass entwickelten Verfahren, in enger Zusammenarbeit mit der vorliegenden Arbeit erstellt. Das Verfahren im Doppelstrangsystem sieht ein Zusammenführen der Argumentationen aus beiden Arbeiten vor. Diese kombinierte Argumentation wird nun in zweierlei Hinsicht angewandt: zum einen auf die Abhandlung des gemeinsam formulierten Fernziels, und zum anderen auf die Legitimation des Hauptziels von Strang II, das heisst dem Hauptanliegen dieser vorliegenden Arbeit.

### 6.2.1 Fernziel (Strang I und II)

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

Bereits bei der Einführung des Ziels wurde erklärt, dass dieses Ziel nicht nach vollumfänglicher Erfüllung verlangt. Es ist als Metaziel formuliert und dient als Motivationsziel dem prozessualen Charakter der Berufsentwicklung.

Beide Arbeiten haben mit Hilfe von empirischen Erhebungen und Analysen, Defizite in den bisherigen Anstrengungen ausgemacht, welche im Rahmen der Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation unternommen wurden. Diesen Defiziten und Schwierigkeiten des Berufsentwicklungsprozesses konnte mittels der Forschungsergebnisse Konturen verliehen werden.

In der Arbeit von Strang I (2008) wurde deutlich, dass einzelne Soziokulturelle Prinzipien im Prozess der Berufsentwicklung ungenügende Beachtung finden. Dies konnte in der Diskussion des Strangs als Ursache, für gewisse Schwachstellen im Prozess der Berufsentwicklung identifiziert werden. Im Strang I wurden drei Bereiche definiert, worin Soziokulturelle Prinzipien für die Entwicklung der Profession angewandt werden. Diese drei Bereiche sind Berufspraxis, Berufsidentität und Berufstheorie. Alle drei wurden daraufhin auf die Präsenz von ebendiesen Prinzipien untersucht. In ihrer Relevanz für den Berufsentwicklungsprozess als hoch eingestuft werden, können Niederschwelligkeit, Ressourcenorientierung, Partizipation, Bedürfnisorientierung, Vernetzung (Kooperation und Networking), sowie die Interdisziplinarität. Des Weiteren kommen zwei Prinzipien hinzu, welche aufgrund ihrer umfassenden Bedeutung eine übergeordnete Rolle spielen: Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit. Diese beiden können nur mit Hilfe von Kombinationen aller zuvor genannten Prinzipien erreicht werden.

Die Wechselseitigkeit und Interdependenz der unterschiedlichen Faktoren der Berufsentwicklung, wurden auch in der vorliegenden Arbeit (Strang II) nachgewiesen. Isolierte und in diesem Sinn unkoordinierte Vorstösse vermögen auf eine Entwicklung der Profession keine ganzheitliche Wirkung entfalten. Als Beispiel sind hier die eingehend erläuterten „Vernetzungs-Inseln“ anzuführen, welche auf ihren themen- und zielgruppenspezifischen Inhalten gründen.

#### Handlungsbedarf

In Bezug auf den Handlungsbedarf sind die festgestellten, nicht ausgeschöpften Potenziale unter dem Aspekt der Prinzipien und deren Zusammenwirken, aufzugreifen. In den von Strang I definierten drei Bereichen der Berufsentwicklung, wurden Mankos anhand von

---

Soziokulturellen Prinzipien analysiert. Es kommt zum Ausdruck, dass in den relevanten Bereichen der Partizipation, Bedürfnisorientierung, Vernetzung und Interdisziplinarität erhebliches Potenzial für die Berufsentwicklung ungenutzt bleibt. Deshalb kann hier von einer Diskrepanz ausgegangen werden, welche es in Zukunft zu bewältigen gilt. Weiter wird in der vorliegenden Arbeit (Strang II) festgestellt, dass bezüglich neu erwachsener Anforderungen an die Professionalisierung, welche wiederum in engem Zusammenhang mit der Berufsentwicklung stehen, Handlungsbedarf besteht. Diese Interdependenz wurde für den Berufsentwicklungsprozess als charakteristisch erkannt, was wiederum eine weiterführende Perspektive auf das Zusammenwirken der Faktoren des Entwicklungsprozesses eröffnet. Hier besteht, gemäss der eingehenden Analyse von Strang II Handlungsbedarf im Hinblick auf die Koordination der Bereiche, welche Anteil haben im Prozess. Das Zusammenwirken muss von den Anspruchs- und Zielgruppen gestaltet werden.

So kann eindeutig festgehalten werden, dass in verschiedenen Bereichen, und aus unterschiedlichen Perspektiven Handlungsbedarf hinsichtlich der Berufsentwicklung erfasst werden konnte.

### 6.2.2 Massnahmen

Entsprechende Handlungsoptionen konnten aus dem festgestellten Bedarf abgeleitet werden. Der Differenzierungsgrad dieser Massnahmen bleibt, dem Rahmen der beiden Arbeiten entsprechend, auf niedrigem Niveau. Einleitend wurde bei beiden Arbeiten klar deklariert, dass ein Fokus auf weiterführende Schritte ausgelegt sein muss. Die Herleitung und Momentaufnahme von Strang I und der progressive Charakter der vorliegenden Arbeit (Strang II) ergänzen sich unter diesen Umständen. So konnte auch der prozessualen Veranlagung der Berufsentwicklung optimal Rechnung getragen werden.

Dementsprechend muss hier wiederum die natürliche Abfolge von Strang I und Strang II berücksichtigt werden. Denn die Arbeiten sind so ausgelegt, dass die Massnahmen der vorliegenden Arbeit (Strang II) ebenfalls mit den Erkenntnissen und Massnahmen von Strang I übereinstimmen und eine logische Ableitung daraus darstellen. Das heisst, die Massnahmen von Strang II beziehen auch Legitimation aus den Erkenntnissen von Strang I. Dieser Gesichtspunkt bringt eine argumentative Kumulation zum Vorschein, welche den empfohlenen, weiterführenden Schritten breite Legitimität verschafft.

Im Zentrum beider Arbeiten steht die Erkenntnis, dass die Umsetzung von Berufsentwicklung im Rahmen einzelner Projekte nicht möglich ist. Weder die Berücksichtigung der Soziokulturellen Prinzipien (Strang I), noch die Beachtung der Wechselwirkungen von einzelnen Bereichen der Berufsentwicklung (Strang II) könnte innerhalb dieser Projekte

---

ganzheitlich bewältigt werden. Die Massnahme muss deshalb auf einer anderen Ebene installiert sein. Entsprechende Optionen sind in beiden Arbeiten in ihren Entwürfen oder als Empfehlungen vorhanden.

### **Kombinierte Argumentation hinsichtlich der von Strang II vorgeschlagenen Einrichtung**

Der Strang I erarbeitete Empfehlungen zur verbesserten Berücksichtigung soziokultureller Prinzipien in den Belangen der Berufsentwicklung. Diese Empfehlungen stützen sich auf die drei Bereiche Berufspraxis, Berufsidentität und Berufstheorie. In der vorliegenden Arbeit (Strang II) wurden sieben Themenschwerpunkte der Berufsentwicklung definiert. Sie alle sind anteilsweise in diesen von Strang I definierten Kategorien zu verorten.

Wie einleitend in den Schlussfolgerungen und im Anschluss dazu detailliert dargelegt wurde, konnte das Fernziel, welches im Doppelstrangsystem formuliert wurde, erreicht werden. Nun soll die Argumentation, welche dahin führte, auf das Hauptziel der vorliegenden Arbeit (Strang II) angewandt werden. Diese Option wurde bereits eingangs dieser Arbeit erläutert. Die Erkenntnisse beider Stränge, welche zum Erreichen des Fernziels führten, dienen in ihren Ableitungen zusätzlich als Argumentationsfundus in Hinsicht auf das Hauptziel der vorliegenden Arbeit.

Die Untersuchungen um die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation machten deutlich, dass nach Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit im Prozess gestrebt werden muss. Weitere Bestrebungen im Sinn der Entwicklung der Profession, werden ohne die zentrale Position dieser beiden Begriffe nicht auskommen. Daher muss eine Frage ins Zentrum gerückt werden: Welche Umstände müssen garantiert sein, um dem Streben nach Nachhaltigkeit und Ganzheitlichkeit im Prozess der Berufsentwicklung maximale Beachtung zukommen zu lassen?

### **Nachhaltigkeit und Ganzheitlichkeit des Berufsentwicklungsprozesses**

Integrales Vorgehen, wie in Strang I festgestellt wurde, ist für die Soziokulturelle Animation essentiell. Im Prozess der Entwicklung der Soziokulturellen Animation fehlt dieser Wert. Dieses Manko wird hauptsächlich auf die mangelhafte Vernetzung zu diesem Anliegen zurückgeführt. Akteurinnen und Akteure der drei bezeichnenden Bereiche Berufspraxis, Berufsidentität und Berufstheorie müssen Gelegenheit haben, eine Vernetzung mit Ziel der Berufsentwicklung vorzunehmen. (Rupp & Schmid, 2008)

Wie sich in den Untersuchungen von Strang II, der vorliegenden Arbeit herausstellte, sind verschiedene Faktoren für die mangelhafte Vernetzung verantwortlich. Eine aktive Entwicklung dieser Faktoren, wäre Teil der Aufgaben einer Einrichtung, welche die Abstimmung der Vernetzung im Hinblick auf die Entwicklung der Profession koordinieren



---

würde. Der Anteil der Vernetzung wird an dieser Stelle lediglich als Beispiel eines einzelnen Bereichs angeführt. Nach den Erkenntnissen beider Stränge aber, kann ein Bereich nicht isoliert für sich bearbeitet werden. So gesehen ist die Vernetzung ein Stein im Mosaik, welches nur als Ganzes ein Bild ergibt. Demnach kann Ganzheitlichkeit nur gewährleistet sein, wenn die Wechselwirkungen und Interdependenzen der unterschiedlichen Anteile am Berufsentwicklungsprozess berücksichtigt werden. Die Autoren sind sich bewusst, dass dieser Anspruch an eine koordinative und organisatorische Höchstleistung grenzen muss. Eine Einrichtung könnte nicht einfach aufgrund dessen, dass die Ganzheitlichkeit des Prozesses bisher vernachlässigt wurde, diese nun postwendend einführen. Ganzheitlichkeit per se kann nicht eingeführt werden. Sie soll beachtet werden und Einzug in die Geschäfte der Entwicklung der Profession halten. Daher betrachten die Autoren diesen Anspruch auch als Teil einer Bewusstwerdung auf intellektueller Ebene, welcher dem programmatisch-methodischen Konzept vorläuft. Auch dieser Ansatz lässt sich in neue Aufgaben für eine Einrichtung übersetzen.

Nachhaltigkeit in der Arbeit der Soziokulturellen Animation erschöpft sich gemäss den Untersuchungen von Strang I in Einzelbestrebungen, sprich themen- oder zielgruppenorientierten Zusammenschlüssen. In Bezug auf die von Strang I definierten drei Anteilbereiche der Berufsentwicklung, entspricht das lediglich dem Anteil der Berufspraxis. Nachhaltigkeit in den Bereichen Berufsidentität und Berufstheorie wird nicht erreicht. Gemäss den Erkenntnissen von Strang I, hängt diese Tatsache zum einen wiederum mit mangelhafter Vernetzung zusammen. Zum anderen ist auf dem Gebiet der Berufsentwicklung kein zielgerichtetes Vorgehen der Berufsentwicklungsorganisationen nachweisbar. (Rupp & Schmid, 2008)

Die Zielsetzung im Berufsentwicklungsprozess, ist gerade hinsichtlich der Nachhaltigkeit von elementarer Wichtigkeit. Es müssen grundlegende Vorgehensweisen, unter Berücksichtigung der festgehaltenen Erkenntnisse von Strang I und II besprochen werden. Innerhalb dieses Prozesses muss eine fortlaufende Evaluation das Erreichen von definierten Zielen sicherstellen. Eine Methode zur Prozessevaluation kann im Rahmen der Qualitätsentwicklung einer Einrichtung entworfen werden. Des Weiteren ist für eine nachhaltige Ausrichtung des Berufsentwicklungsprozesses, die kontinuierliche und konsequente Überprüfung der Bedürfnis- und Ressourcenorientierung unverzichtbar. In der vorliegenden Arbeit wurde hinreichend belegt, dass Handlungsbedarf für die Entwicklung der Soziokulturellen Animation besteht. In welcher Form dieses Bedürfnis besteht und was genau Ausdruck davon ist, muss konstant überwacht werden. Denn die Brisanz und Priorität der sich verändernden Anforderungen an die Soziale Arbeit, sowie an die Soziokulturelle Animation, zeigen sich hier direkt. Aus diesem Grund muss die Einrichtung auf dem Gebiet

---

der Bedürfnisorientierung eine genau definierte Flexibilität aufweisen, um die Auswirkungen auf die Profession ausloten zu können. In ihrer Reaktion auf diese Bedürfnisse muss die Einrichtung auch ressourcenorientiert handeln. Wie in der vorliegenden Arbeit dargelegt wurde, ist die Verantwortung für die Entwicklung der Profession nicht allein bei den Berufsentwicklungsorganisationen zu suchen. Sie liegt zu einem bedeutenden Teil bei den Professionellen der Sozialen Arbeit. In Bezug auf die Ressourcenorientiertheit einer Einrichtung, muss diese Verteilung der Verantwortung genau ausgewogen und in die Ausrichtung der Tätigkeiten mit einfließen. Mittels Stakeholder-Analysen müssen Anspruchs- und Zielgruppen erfasst, und entsprechend in die aktive (Mit-)Arbeit einbezogen werden. Auch dieses Verfahren ist im Zuge der Qualitätsentwicklung der Einrichtung zu erfassen.

Diese zusammengeführte Argumentation, hinsichtlich einer Einrichtung mit explizitem Auftrag der Berufsentwicklung, kann als solide Grundlage für konkretere Umsetzungsschritte angesehen werden. Die Voraussetzungen für eine Einrichtung, wie sie diese Arbeit empfiehlt, sind ausgearbeitet. Der Bedarf wurde prägnant belegt. Die Frage, welche Umstände garantiert sein müssen, um dem Streben nach Nachhaltigkeit und Ganzheitlichkeit im Prozess der Berufsentwicklung maximale Beachtung zukommen zu lassen, kann mittels der in den Arbeiten von Strang I und II gemachten Erkenntnisse und als Teil von Folgearbeiten beantwortet werden.

### *6.3 Ausblick und Empfehlungen*

Die vorgestellten Schlussfolgerungen wirken bei den Autoren und Autorinnen beider Diplom-/Bachelorarbeiten motivierend. Solch ergänzende und stützende Ergebnisse waren erwünscht und beabsichtigt. Daher waren dann die gewonnenen Resultate umso erfreulicher, als dass mögliche Konsequenzen gut besprochen und abgewogen werden konnten. Im Sinne des Doppelstrangsystems sollen zukünftige Bestrebungen in der Berufsentwicklung gebündelt und koordiniert verlaufen. Im Folgenden sind daher die Aussichten und Empfehlungen als gemeinsames Produkt zu verstehen.

Die erlangten Erkenntnisse sind vor allem diesbezüglich positiv, als dass sie zeigen was eine aktive Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation beinhalten muss. Sie sind aber nicht unbedingt positiv in Anbetracht der aktuellen Situation. Die Tatsache der schwierigen Sachlage, kann nach diesen Forschungsarbeiten nicht wegdiskutiert werden. Sie soll jedoch nicht Anlass zur Resignation sein. Denn dagegen sprechen wie erwähnt, die positiven Fakten der Arbeiten. Deshalb konnten die Autorinnen und Autoren konkrete Aussichten und Empfehlungen verfassen, welche vor allem das kurz- und mittelfristige Vorgehen betreffen. Mit der vorgestellten Massnahme der institutionalisierten Einrichtung, wurde bereits eine

---

fassbare und umfassende Möglichkeit zur fortlaufenden Berufsentwicklung dargelegt. Damit diese Unternehmung realisiert werden kann, müssen vorher einige Zugeständnisse gemacht werden.

Die erste Möglichkeit betrifft die Bekanntmachung und Transparenz der gewonnenen Informationen. Der Berufsverband AvenirSocial führt mit dem Fachmagazin Sozialaktuell ein etabliertes und in Fachkreisen bekanntes Magazin. Durch die Zusammenarbeit von Berufsverband und Strang II in Zusammenhang mit der Forschung, konnten wertvolle Kontakte geknüpft werden. Dabei wurde von Seiten Berufsverband die Anfrage laut, einen Bericht im Sozialaktuell über dieses wichtige Thema zu veröffentlichen. Dadurch können die gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse einem breiten Fachpublikum zugänglich gemacht werden. Dies würde zumindest bei den Lesern und Leserinnen von Sozialaktuell zu einer Sensibilisierung bezüglich der Berufsentwicklung für die Soziokulturelle Animation sowie der Sozialen Arbeit führen. Durch das Angebot des Berufsverbandes, eine thematisch passende Ausgabe zu finden und die nötige Unterstützung für einen solchen Bericht zu geben, ist der Aufwand dieser Folgeleistung absehbar. Voraussichtlich wird dieser Artikel im nächsten halben Jahr publiziert.

Eine weitere Möglichkeit ist die Information anderer Studierenden, welche die Autoren und Autorinnen in absehbarer Zeit selbst organisieren können. Dabei geht es insbesondere darum, interessierte Studierende über die aktuelle und fortlaufende Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation zu informieren und für allfällige Folgearbeiten und -projekte anzuregen. Die VerfasserInnen sehen es als zentral, dass alle Berufspersonen einen Beitrag zur Berufsentwicklung leisten können. Es ist vorstellbar, dass die Autorinnen und Autoren ihre Arbeit(en), bzw. deren konkrete Resultate präsentieren, damit eine Plattform für Diskussionen ermöglicht wird. Dies kann im Rahmen eines passenden Moduls passieren oder in einem separaten Gefäss geschehen. Dabei erachten es die VerfasserInnen dieser Arbeiten als sinn- und wertvoll, wenn die direkte Zusammenarbeit mit der Hochschule möglich ist. In diesem Fall betrifft es die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, da sie als einzige Hochschule in der Schweiz einen expliziten Studiengang in Soziokultureller Animation anbietet. Für eine Zusammenarbeit im Sinne beider Parteien, müssten die Absichten und Erwartungen im Vorfeld transparent sein und diskutiert werden.

Eine erste Umsetzungsidee haben die Autoren und Autorinnen von Strang I und II bereits angedacht. Die Überlegung betrifft das Modul 324, Unternehmerisches Handeln des Hauptstudiums II. In diesem Modul wird als Leistungsnachweis ein Businessplan erstellt. Konkret besteht die Idee darin, dass eine Studierendengruppe einen Businessplan zum Thema der Berufsentwicklung erstellen könnte. Die reale Umsetzung der beschriebenen Einrichtung konnte in den beiden Forschungsarbeiten nicht vollends durchdacht werden. Aus diesem Grund sehen die Autoren und Autorinnen es als Chance, wenn mit Hilfe eines

solchen Businessplans die Umsetzungsmöglichkeiten geprüft werden können. Dabei sollten insbesondere die Finanzierung und Personalzusammensetzung und deren zu bewältigende Aufgabenbereiche durchdacht werden. Ein solcher Businessplan würde zusätzliche Legitimation für eine institutionalisierte Einrichtung mit konkretem Auftrag zur Berufsentwicklung erbringen.

Weitere passende Fachbereiche sind im Modul 353 Betriebswirtschaft in sozialen Organisationen oder Modul 351 Qualitätsentwicklung in sozialen Organisationen zu finden.

Die Autoren und Autorinnen sind sich dem Umfang und Ausmass eines solchen Prozesses sehr wohl bewusst. Dahingehend müssen angestrebte Unternehmungen gut durchdacht und abgesichert werden. Damit die Berufsentwicklung in den nächsten zehn Jahren nicht gleich verläuft wie in den letzten zehn, müssen nächste Schritte umsichtig geplant werden. Die Autoren und Autorinnen sind sich im Klaren, dass wenn die Berufsentwicklung nachhaltige Wirkung haben soll, alle Beteiligten etwas beitragen müssen. Demnach wollen auch die VerfasserInnen die für sie möglichen Efforts erbringen. Jedoch müssen sie sie auch davon abhängig machen, ob mögliche TrägerInnen, namentlich der Berufsverband AvenirSocial und die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, die erwähnten Zugeständnisse als Ausdruck ihres Interesses, den Autoren und Autorinnen zukommen lassen. Eine Arbeitsgruppe zur weiteren Planung, unter Leitung einer oder beider Institutionen wäre eine naheliegende und umsetzbare Konsequenz. Dabei geht es auch darum, das Bedürfnis vieler Berufspersonen, welches durch die Forschungen deutlich wurde, zu würdigen. Proaktive Bestrebungen von renommierten Organisationen in Belangen der aktiven Berufsentwicklung, sehen die Autoren und Autorinnen als zentraler Schlüssel für eine organisierte, fortlaufende und gelingende Berufsentwicklung.

---

## 6.4 Prozessreflexion

### **Reflexion Strang II**

Natürlich stellt die erstmalige Erarbeitung einer Diplom-/Bachelorarbeit eine Herausforderung dar. Die Arbeit zu Zweit ist demnach eine intensive und lehrreiche Zeit, welche auch Anforderungen an den Gruppenprozess stellt. Die gemeinsame Erarbeitung der verschiedenen Inhalte ist zeitaufwändig, aber dafür dementsprechend ergiebig. Der Gruppenprozess soll an dieser Stelle aber nicht weiter ausgeführt werden.

Während den drei, respektive vier Jahren Ausbildung hörten wir oft, wie viel Potenzial die Soziokulturelle Animation beinhaltet. Dieses Potenzial hat sich ebenfalls in dieser Diplom-/Bachelorarbeit bestätigt. Aber im Unterschied zu anderen Studierenden erlangten die Autoren durch diese Arbeit ein sehr realistisches Bild über die aktuellen Perspektiven der Soziokulturellen Animation. Die Aussichten, welche zu Beginn des Studiums präsentiert werden, können nicht gehalten werden. Zudem müssen sich Studierende mit etlichem Aufwand selber über den berufspolitischen Stand informieren. Bestrebungen der Hochschulen, der Forschung oder der Verbände, werden sehr wenig bis gar nicht an die Studierenden heran getragen. Das erwähnte, realistische Bild konnten sich die Autoren erst mittels dieser Arbeit machen. Dieses Wissen hätte während dem Studium vermittelt, bzw. aufgezeigt werden müssen. So wäre auch eine proaktive Haltung, dem eigenen Beitrag zur Berufsentwicklung gegenüber möglich.

Die Autoren haben das Entwicklungspotenzial der Soziokulturellen Animation durch diese Arbeit bestätigen können. Damit sich dieses Potenzial auch entfalten kann, muss die Soziokulturellen Animation nach wie vor unter dem Dach der Sozialen Arbeit funktionieren. Dabei drängt sich logischerweise auch die Diskussion um eine allfällige Generalistin der Sozialen Arbeit auf. Wäre es auch für die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit sinnvoll, wenn sie wie die anderen (Fach-) Hochschulen in der Schweiz, lediglich eine Ausbildung in Sozialer Arbeit anbieten würde? In diesem Sinne setzen sich die Autoren kritisch mit der Existenz der Soziokulturellen Animation in diesem bekannten Rahmen auseinander.

Ausserdem drängt sich in dieser Diskussion automatisch auch die Legitimation des Bachelorstudiengangs auf. Es stellt sich die Frage, ob im Zuge der Bologna-Reform, welche das zweistufige Studiensystem vorsieht, auch die Soziokulturelle Animation sich klar als Grundstudium zu verstehen hat, welches unausweichlich auch ein Masterstudium bedingt. Das heisst, dass das Bachelorstudium in Zukunft als berufsbefähigende Ausbildung nicht mehr ausreicht. Je nach gewünschtem Berufsfeld müssen spezialisierte Masterstudiengänge absolviert werden, wie es an den Universitäten bereits üblich ist.

---

Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen, und eine Vertiefung in die grundsätzlichen Belange der Soziokulturellen Animation, erlebten die Autoren als gewinnbringend und befähigend.

### **Reflexion Doppelstrangsystem**

Im speziellen Fall des Doppelstrangsystems, sind zusätzliche Erkenntnisse in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen zwei Diplom-/Bachelorarbeiten zu nennen.

Die Chancen des Doppelstrangsystems sind augenmerklich und nennenswert. Zwei (Forschungs-)Arbeiten zu einem gemeinsamen Thema, führen zu einer breiten Abstützung und zu mehr Legitimation. Die Kombination von verschiedenen relevanten Aspekten, ist einer ganzheitlichen Vorgehensweise zuträglich. Während der Erarbeitung konnten diverse Synergien genutzt werden. Beispielsweise wurde die Ausdifferenzierung der Themen abgesprochen und aufgeteilt. Oder die Autorinnen und Autoren konnten sich bei der gezielten Literaturrecherche unterstützen. Durch den vertieften und regelmässigen Austausch, während der gesamten Forschungszeit, erweiterte sich der Horizont erheblich.

Das Arbeiten im Doppelstrangsystem wird von den Autoren und Autorinnen sehr empfohlen. Auch weil das Anwendungsfeld von möglichen Themen sehr gross ist und weil dadurch die Ergebnisse jeweils überprüft werden können.

Jedoch müssen bestimmte Voraussetzungen gegeben sein. So muss von beiden Teams eine klare Definition und Motivation zum gemeinsamen Ziel vorhanden sein. Zudem sollte eine wohlwollende und kompromissbereite Haltung gegenüber dem anderen Team vorhanden sein, damit die Zusammenarbeit über eine längere Periode funktioniert. Zusätzlich förderlich ist ein gemeinsamer, bzw. ähnlicher Zeitplan.

Der oben erwähnte regelmässige Austausch ist unbedingt nötig, damit der Forschungsgegenstand und Zwischenergebnisse ausgetauscht und allenfalls angepasst werden können. Eine ungeahnte Schwierigkeit könnten unterschiedliche oder sich widersprechende Ergebnisse sein. Diese Möglichkeit muss in der Planung besprochen und die Folgen abgewogen werden.

Neben inhaltlichen Vorteilen, gibt es aber auch organisatorische. So ist der Rahmen einer Diplom-/Bachelorarbeit ideal für die Arbeit im Doppelstrangsystem. Durch ähnliche berufsrelevante Themen, lassen sich Gleichgesinnte gut finden und mit dem begleitenden Bachelorarbeitsmodul, ist ein regelmässiger Austausch gewährleistet. Das Doppelstrangsystem lässt die Erarbeitung von zwei autonomen Arbeiten zudem gut zu. Dadurch werden gegenseitige Abhängigkeiten vermieden und die Absprachen beziehen sich vor allem auf die gemeinsamen Schnittpunkte. Einzig die genaue Abgrenzung der Forschungsthemen und die Austauschforen sind ein zeitlicher Mehraufwand, welcher aber von beiden Strängen deutlich mehr als Vorteil angesehen wird. Zudem muss die

---

Zusammenführung der Resultate genau definiert und transparent sein. Eine Optimierung des Doppelstrangsystems könnte eine Zusammenführung bereits in der Diskussion vorsehen. Nicht wie in den vorliegenden Arbeiten erst anlässlich der Schlussfolgerungen. Eine frühere Kombination der Forschungsergebnisse beispielsweise, würde aber wiederum eine exakt abgestimmte oder gar gemeinsame Forschung voraussetzen. Dies ginge zu Lasten der jeweiligen Arbeits-Autonomie der einzelnen Stränge, was ein Grund dafür ist, weshalb die Autorinnen und Autoren der vorliegenden Doppelstrang-Kooperation von dieser Möglichkeit abgesehen haben. In dieser Hinsicht sind also weitere Definitionen möglich. Diese Flexibilität des Kooperationssystems ist ebenfalls ein grosser Vorteil.

### *6.5 Zum Ende der Arbeit*

Abschliessend halten die Autoren eine Schilderung des Berufsentwicklungsprozesses in philosophischem Wortlaut für sinnvoll. Die Darstellung legt ein Augenmerk auf die Fragilität des Prozesses.

Es gibt eine Anekdote von Menzius, dem bedeutendsten Nachfolger des grossen chinesischen Gelehrten Konfuzius. Um diese Anekdote sollte alle Arbeit im Zusammenhang mit der Entwicklung unserer Profession kreisen.

Ein Bauer aus Song kommt abends müde heim und sagt zu seinen Kindern: „Heute habe ich gut gearbeitet, ich habe alle Schösslinge meines Feldes in die Höhe gezogen.“ Daraufhin laufen die Kinder zum Feld, um das Ergebnis zu sehen, und entdecken natürlich ein verwüstetes Feld, auf dem alle Schösslinge dabei sind, zu vertrocknen.

Menzius zieht daraus den Schluss: Es gibt zwei Irrtümer in der Welt, der eine besteht darin, die Wirkung unmittelbar erzielen zu wollen, als ob die Wirksamkeit nur eine Frage des Zielens und des Willens wäre – eine Frage sowohl des Unternehmens, der Mittel und der Anstrengung; der andere besteht darin, nichts zu tun und sein Feld zu vernachlässigen. Aber wenn man weder direkt an den Schösslingen ziehen darf, noch darauf verzichten darf, einzugreifen, was muss man dann laut Menzius tun? Jeder Bauer weiss das: Man muss am Fuss der Pflanze hacken und jäten. (Menzius, II Buch, Abschnitt A, 2. Kapitel in François Jullien, 2002, S. 31f.)

Das mag auf den ersten Blick unbedeutend erscheinen. Aber der Reifungsprozess der Pflanze, liegt in der Pflanze selbst und ist in ihr eingeschrieben. Es geht also quasi darum, das Entstehen dessen zu fördern, was ganz von selbst geschehen muss. Das bedeutet ein Verstehen der inneren Entwicklung und die Verkettung mit dem Bewusst-Sein. (Jullien, 2002, S. 32)

---

## 7. Quellenverzeichnis

- Burwitz-Melzer, Eva (2003). *Allmähliche Annäherung: Fiktionale Texte im interkulturellen Fremdsprachenunterricht der Sekundarstufe 1*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Catani, Reto; Gabriel-Schärer, Pia; Wyss, Jacqueline & Zehnder, Katrin (2007). *Evaluation Berufseinstieg. Wie und was für eine Stelle finden die Absolvent/innen der HSA direkt nach Ausbildungsabschluss?* Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Christen Jakob, Mariana & Gabriel-Schärer, Pia (Hrsg.) (2007). *Werkstattheft Kompetenzprofil. Für den Bachelor Studiengang Sozial Arbeit, Studienrichtung Sozialarbeit und Soziokultur, Curriculum 05*. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Deutsche Gesellschaft für Soziologie (ohne Datum). *Homepage der Sektion Professionssoziologie*. Gefunden am 24. Jun. 2008 unter [http://www.professionssoziologie.de/?page\\_id=9](http://www.professionssoziologie.de/?page_id=9)
- Flick, Uwe (2008). *Triangulation: Eine Einführung* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Höfener, Friedhelm (2005). *Soziale Arbeit- eine weiterbildungsintensive Profession*. Aachen: Shaker Verlag.
- Husi, Gregor (2008). *Wissenschaft, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Jullien, François (2002). *Der Umweg über China. Ein Ortswechsel des Denkens*. Berlin: Merve.
- Kohlhoff, Ludger; Beck, Reinhilde; Engelhardt, Hans Dietrich; Hege, Marianne & Sandmann, Jürgen (2005). *Zwischen Ökonomie und sozialer Verantwortung*. Augsburg: Ziel.
- Luhmann, Niklas (1984). *Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1991). *Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayer, Horst O. (2004). *Interview und schriftliche Befragung* (2., verbess. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Merten, Roland (Hrsg.) (2000). *Systemtheorie Sozialer Arbeit. Neue Ansätze und veränderte Perspektiven*. Opladen: Leske + Budrich.
- Metzger, Marius (2008). *Auswertung konkret*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Mieg, Harald & Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.) (2003). *Professionelle Leistung – Professional Performance*. Konstanz: UVK.
- Mühlfeld, Claus; Windolf, Paul; Lampert, Norbert & Krüger, Heidi (1981). *Soziale Welt. Auswertungsprobleme offener Interviews*. Göttingen: Otto Schwartz & Co.
-



- Porst, Rolf (2000). *Question Wording – Zur Formulierung von Fragebogen-Fragen*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA).
- Rupp, Luzia & Schmid, Rahel (2008, in Vorbereitung). *Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation – Strang I*. Bachelorarbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Schmocker Beat (1. Januar 2008). Der Arbeitsmarkt der Sozialen Arbeit unter der Lupe. *Sozialaktuell*, 1/08.
- Schwarz, Gotthart (2001). *Sozialmanagement*. Augsburg: Ziel.
- Sen, Amartya (2002). *Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. München: DTV.
- Spierts, Marcel (1998). *Balancieren und Stimulieren. Methodisches Handeln in der Soziokulturellen Animation*. Luzern: Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Stremlow, Jürgen (2006). *Kurzbeschreibung Leitfadeninterview*. Unveröffentlichtes Skript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Wendt, Wolf Rainer (1995). *Soziale Arbeit im Wandel ihres Selbstverständnisses – Beruf und Identität*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Wendt, Wolf Rainer & Wöhrle, Armin (2007). *Sozialwirtschaft und Sozialmanagement in der Entwicklung ihrer Theorie*. Augsburg: Ziel.

## 8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Doppelstrangsystem.....	10
Abbildung 2: Aufbau der Arbeit .....	16
Abbildung 3: Implementierung systemfremder Programmanteile .....	26
Abbildung 4: Auswahl der zu untersuchenden Personen.....	35
Abbildung 5: Forschungsprinzip .....	40
Abbildung 6: Frage 1 Quantitative Forschung .....	45
Abbildung 7: Frage 3 Quantitative Forschung .....	47
Abbildung 8: Frage 4 Quantitative Forschung .....	48
Abbildung 9: Frage 5 Quantitative Forschung .....	49
Abbildung 10: Rückfluss Erkenntnisse .....	70
Abbildung 11: Massnahmen und Handlungsbedarf von Strang I und II .....	85
Abbildung 12: Interdependenz der Faktoren um die Berufsentwicklung .....	88

## 9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: 4-er Skala .....	44
Tabelle 2: 6-er Skala .....	44
Tabelle 3: Kompetenzen .....	46
Tabelle 4: Beteiligungsformen.....	51
Tabelle 5: Partizipation und Wirkung.....	90

## Anhang

- 1. Operationalisierung
- 2. Fragebogen
- 3. Leitfadeninterview

**Anhang 1**

## Operationalisierung der Fragen in der quantitativen Forschung

	Theoretischer Begriff	Dimension – latente Variable	Indikator – manifeste Variable
<b>Frage 1</b>	Handlungsbedarf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <sup>1</sup> Notwendigkeit der Berufsentwicklung</li> <li>• <sup>2</sup> Keine Notwendigkeit der Berufsentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <sup>1</sup> x Befragte stimmen einer aktiven Berufsentwicklung zu</li> <li>• <sup>2</sup> x Befragte lehnen eine aktive Berufsentwicklung ab</li> </ul>
<b>Frage 2</b>	Kompetenzprofil	Idealtypisches Kompetenzprofil, um in fremden Berufsfelder Fuss zu fassen	Befragte erstellen ein Kompetenzprofil
<b>Frage 3</b>	Zugangsvoraussetzungen	Zugangsbestimmungen	Befragte haben Zugangskriterien definiert
<b>Frage 4</b>	Betriebswirtschaftliche Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <sup>1</sup> Notwendigkeit der Akkommodation</li> <li>• <sup>2</sup> Keine Notwendigkeit der Akkommodation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <sup>1</sup> x Befragte stimmen einer Akkommodation zu</li> <li>• <sup>2</sup> x Befragte lehnen eine Akkommodation ab</li> </ul>
<b>Frage 5</b>	Berufsfelder	Tätigkeitsperspektiven	Befragte entwerfen ein potenzielles Tätigkeitsspektrum
<b>Frage 6</b>	Berufsentwicklungssystem	Priorisierte Entwicklungsformen	Befragte erstellen ein Berufsentwicklungssystem
<b>Frage 7</b>	Handlungsmodell Berufsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <sup>1</sup> Notwendigkeit der Institutionalisierung</li> <li>• <sup>2</sup> Keine Notwendigkeit der Institutionalisierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <sup>1</sup> Befragte nennen Formen der Institutionalisierung</li> <li>• <sup>2</sup> Befragte lassen Feld leer</li> </ul>

nach Abb. 31: Vom theoretischen Begriff zum Messinstrumentnach. Horst O. Mayer: Interview und schriftliche Befragung. München 2004.

---

## Anhang 2

### Fragebogen für die quantitative Forschung - Befragung von Professionellen der Soziokulturellen Animation (Mitglieder Berufsverband AvenirSocial)

Mailversand an alle Mitglieder

Online-Befragung zur Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation

Guten Tag geschätzte Professionelle der Soziokulturellen Animation (SKA)

Wir, Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk, studieren an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Soziokulturelle Animation und verfassen eine Bachelorarbeit (ehemals Diplomarbeit) zum Thema Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation. Wir denken, dass für eine aufbauende Berufsentwicklung alle Professionellen der SKA mitverantwortlich sind. Wir möchten Sie daher einladen, an unserer Befragung teilzunehmen.

Mit unserer Arbeit erforschen wir, was für eine Meinung die Berufsleute in der Praxis zur Berufsentwicklung haben. Welche Aspekte als sehr wichtige gesehen werden oder welche Kompetenzen und Ressourcen als zentral erachtet werden.

Darum ist Ihre Meinung für unsere Arbeit und die Berufsentwicklung der SKA wichtig.

Der untenstehende Link führt Sie zur Befragung, welche sieben Fragen beinhaltet und ca. 20 Minuten dauert. Die Befragung ist anonym und die Daten werden ausschliesslich für die Bachelorarbeit verwendet. Bei den meisten Fragen haben Sie am Ende die Möglichkeit, noch individuelle Antworten zu plazieren. Am Schluss der Befragung haben Sie die Möglichkeit, weitere persönliche Anmerkungen zu machen.

Falls Sie über die Forschungsergebnisse informiert werden wollen, bitten wir Sie, eine kurze Mail an uns zu schicken.

Wir würden uns sehr freuen, wenn wir auf Ihre Teilnahme an der Befragung zählen dürfen. Dafür danken wir Ihnen herzlich.

Freundliche Grüsse

Simon Süsstrunk und Nico Scheidegger

Kontakt:

simon.suesstrunk@stud.hslu.ch

nico.schiedegger@stud.hslu.ch

#### Fragebogen (über befrager.de):

Demographische Daten:

- m/w
- Ausbildung: HF oder gleichwertige Ausbildung (z.B. Fachausweis), Fachhochschule oder gleichwertige Ausbildung (z.B. Diplom), Uni, Andere Fachausbildungen, Keine
- Abschlussjahr 1975 bis 2011
- Aktuelles Arbeitsfeld/-stelle

1. Frage:

Die Soziokulturelle Animation (SKA) ist ein junger Beruf, welcher mit der Jugendarbeit ein Berufsfeld hat, in welchem viele Animatorinnen und Animatoren tätig sind. Für Berufsleute der SKA kann es aber schwierig sein, Stellen in anderen Tätigkeitsfeldern zu finden und sich darin zu behaupten.

---

Die Weiterentwicklung der Soziokulturellen Animation ist von der Reaktion der Berufsleute, auf wachsende gesellschaftliche und wirtschaftliche Anforderungen abhängig. Eine proaktive Berufsentwicklung soll um die laufende Neuausrichtung der Profession, sowie der darin tätigen Animatorinnen und Animatoren besorgt sein.

**Ist eine fortschreitende Berufsentwicklung der SKA Ihrer Ansicht nach notwendig?**

Antwort in 4-er Skala: Stimmt nicht, stimmt kaum, stimmt eher, stimmt.

2. Frage:

Animatorinnen und Animatoren verfügen über Kompetenzen, welche ihnen auch die Chance bieten, in (für die Soziokulturellen Animation zurzeit) untypischen Berufsfeldern zu arbeiten.

**Welchen Kompetenzen sind Ihrer Ansicht nach für die Arbeit in diesen untypischen Berufsfeldern hilfreich, bzw. notwendig?**

Antworten in 6-er Skala: Stimmt nicht, stimmt meistens nicht, stimmt kaum, stimmt eher, stimmt meistens, stimmt.

- Umgang mit Konflikt und Widerstand
- Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen
- Projektmanagement
- Verhandlung
- Beratung
- Partizipative Prozessgestaltung
- Wissen aus Disziplinen (Soziologie, Gender Studies, usw.)
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Gruppen leiten/begleiten
- Selbstpräsentation
- Gestaltung von Kommunikation
- Networking

3. Frage:

Unseres Erachtens finden nur wenige Animatoren und Animatorinnen den Zugang zu fremden Berufsfeldern (z.B. Altenarbeit, Stadtentwicklung, etc.).

**Woran könnte das Ihrer Ansicht nach liegen?**

Antworten in 6-er Skala.

- Fehlender Mut
- Fehlender UnternehmerInnengeist
- Fehlende Berufsidentität
- Fehlende Ressourcen
- Fehlende Kompetenzen
- Fehlendes Durchsetzungsvermögen
- Fehlende Hartnäckigkeit
- Fehlende Vernetzung

4. Frage:

Betriebswirtschaftliche Anforderungen (z.B. Leistungsorientiertes Arbeiten, Controllingsysteme, Dresscode, etc.) machen auch vor der SKA nicht Halt. Folglich scheint es uns wichtig, dass Professionelle diese Anforderungen ernst nehmen, um sich auch in marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen etablieren zu können. Diese Kompetenzerweiterung soll keinesfalls zu Lasten unseres sozialen Berufsverständnisses gehen.

---

**Sollen ihrer Meinung nach diese betriebswirtschaftlichen Anforderungen ins Berufsverständnis Soziokultureller Animatoren und Soziokultureller Animatorinnen integriert werden?**

Antwort in 4-er Skala.

5. Frage:

Das Spektrum möglicher Berufsfelder für die SKA ist nicht einfach zu definieren und unüberschaubar.

**In welchen Berufsfeldern sollten Stellenangebote für Animatoren und Animatorinnen vorhanden sein?**

Antwort in 6-er Skala.

- Stadt-und Quartierentwicklung
- Gemeinwesenarbeit
- Sport
- Tourismus
- Kulturarbeit
- Altersarbeit
- Nachhaltigkeit in marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen

6. Frage:

Eine Berufsentwicklung erfolgt gleichzeitig über verschiedene Kanäle.

**Wie können sich Animatorinnen und Animatoren oder Institutionen an der Berufsentwicklung beteiligen?**

Antworten in 6-er Skala.

- Animatoren und Animatorinnen beteiligen sich an Diskussionen unter Fachleuten zum Stand der Berufsentwicklung.
- Animatoren und Animatorinnen suchen den Dialog mit der Öffentlichkeit.
- Der Berufsverband und andere Fachverbände betreiben Netzwerkarbeit und bieten Austauschplattformen an.
- Institutionen halten ihre Mitarbeitenden dazu an, sich aktiv an der berufspolitischen Diskussion zu beteiligen.
- Die Hochschulen sind sich der Tragweite ihrer Ausbildungsprogramme bewusst und betreiben vermehrt Forschung auf theoretischer Ebene.
- Studierende entwickeln während der Ausbildung eine ausgeprägte Berufsidentität.
- Externe Beratungsfachkräfte werden beauftragt, bei der Berufsentwicklung behilflich zu sein.
- Leistungen von PionierInnen und Einzelinitiativen fördern die Ausweitung des Berufsfeldes der Soziokulturellen Animation.

Abschliessend: 7. Frage:

Wir meinen, dass die Berufsentwicklung der SKA institutionalisiert werden sollte, damit eine Kontinuität gewährleistet werden kann.

**Wie würde ihres Erachtens eine Einrichtung mit dem Auftrag der Berufsentwicklung aussehen?**

8. Frage:

Weitere Anmerkungen:

---

## Anhang 3

### Leitfaden für die qualitative Forschung (Interviews)

Mail an die InterviewpartnerInnen zur Vorbereitung

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir möchten Ihnen mit diesem Mail die Möglichkeit bieten, sich auf das bevorstehende Experten- bzw. Expertinneninterview vorzubereiten. Aufgrund einiger Auffälligkeiten unserer quantitativen Forschung (standardisierter Fragebogen), haben wir einen offenen Gesprächsleitfaden entwickelt. Dieser ist ausgelegt auf ihr Fachgebiet.

Damit ist Gelegenheit geboten, die Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation aus Ihrer Perspektive zu umschreiben. Der Verlauf des Gesprächs ist aber dadurch nicht vorgegeben und kann gerne vom Leitfaden abweichen, sollten von Ihnen andere Gesichtspunkte stärker gewichtet werden. Auch wir erlauben uns spontan Gedanken mit einzubringen.

Bei allfälligen Rückfragen können Sie sich ungeniert per Mail melden.

Vielen herzlichen Dank für die Mühe und das Interesse. Wir schätzen Ihre Auseinandersetzung mit der Thematik sehr und sind froh, dass wir auf ihr Engagement zählen dürfen.

Wir freuen uns auf ein erkenntnisreiches und spannendes Gespräch.

Leitfaden für:

#### **Beat Schmocker**

Vernetzung welcher Art ist förderlich für die Entwicklung der Soziokulturellen Animation?

Theoriebildung: „vermehrt Forschung auf theoretischer Ebene“ für die Hochschulen (fb) → was heisst es konkret, theoretische Grundlagen für die Soziokulturelle Animation zu erarbeiten?

Ausbildung: Die Hochschulen drücken sich ein Stück weit vor der Verantwortung die Profession weiter zu entwickeln. Was wäre die Chance der Hochschule, aktiv Berufsentwicklung zu machen?

#### **Viktor Schiess**

Soziokulturelle Animation als intermediäre Position. Interdisziplinäres Arbeiten ist Programm. Weshalb gelingt es kaum, Vernetzung zu untypischen Berufsfeldern herzustellen und ihnen die Chancen der Soziokulturellen Animation aufzuzeigen?

Betriebswirtschaftliche Anforderungen, wie z. B. leistungsorientiertes Arbeiten, Controlling Systeme, Dresscodes, etc. machen auch vor der Soziokulturellen Animation nicht Halt. Folglich scheint es uns wichtig, dass Professionelle diese Anforderungen ernst nehmen, um sich auch in marktwirtschaftl. orientierten Unternehmen etablieren zu können.

Ökonomisierung: Welchen Einfluss haben die Verwirtschaftlichungstendenzen auf die Professionsentwicklung der Sozialen Arbeit / Soziokulturellen Animation?

**Susanna Fischer**

Berufsidentität: Was bedeutet es für die Soziokulturelle Animation, eine klare Berufsidentität anzustreben?

Ressourcenbündelung: Was ist der Wert von PionierInnen- und Einzelleistungen für die Profession?

Soziokulturelle Animation als Basis und Grundstein, um sich weiter zu spezialisieren?