HOCHSCHULE LUZERN

Soziale Arbeit

Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

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

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

Die Nutzungsrechte sind:

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

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

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern Soziale Arbeit

Dr. Walter Schmid

Rektor

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



Lucerne University of Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

Soziale Arbeit

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit empfiehlt diese Bachelor-Arbeit

besonders zur Lektüre!



Bachelorarbeit Hochschule Luzern – Soziale Arbeit Studienrichtung Soziokulturelle Animation

Eva Baudenbacher und Vera Stoll August 2011

Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen

Eine Abhandlung über das soziokulturelle Handeln in alternativen Berufsfeldbereichen

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

Soziale Arbeit

Bachelorarbeit Ausbildungsgang Soziokulturelle Animation Kurs VZ08-01

Namen:

Eva Baudenbacher und Vera Stoll

Haupttitel:

Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen

Untertitel:

Eine Abhandlung über das soziokulturelle Handeln in alternativen Berufsfeldbereichen

Diese Bachelorarbeit wurde eingereicht im August 2011 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für Soziokulturelle Animation .
Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.
Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.
Reg. Nr.:

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

Soziale Arbeit

Vorwort der Schulleitung

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

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

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

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

Luzern, im August 2011

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit Leitung Bachelor

ABSTRACT

Diese Arbeit widmet sich dem Erforschen von alternativen Berufsfeldbereichen der Soziokulturellen Animation, womit alle Bereiche ausser der Jugendarbeit gemeint sind. Sie hat zum Ziel herauszufin den, was von dem in der Ausbildung erworbene Wissen und Können Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren aus alternativen Berufsfeldbereichen in der Praxis anwenden, sowie die alternativen Bereiche zu benennen.

Daraus ergab sich die Hauptfrage, welche Komponenten des soziokulturellen Handelns in alternativen Berufsfeldbereichen angewendet werden. Durch das Erarbeiten dieser Frage konnten folgende Komponenten definiert werden: Kernaufgaben, Interventionspositionen, Funktionen, Leitprinzipien, Arbeitsprinzipien und Berufsfeldbereiche. Weiter konnten die alternativen Bereiche Politik, Soziales, Bildung, Kunst/Kultur, Sport, Tourismus/Freizeit, Wohnen/Wohnumfeld, Entwicklungszusammenarbeit und Ökologie benannt werden.

Die Beantwortung der Hauptfrage erfolgte durch eine quantitative Forschung. Mit einer Online-Befragung wurden Fachpersonen, welche in alternativen Berufsfeldbereichen tätig sind, dazu befragt, welche Komponenten sie in der Praxis anwenden. Die Forschungsergebnisse zeigen auf, dass alle Komponenten in allen alternativen Bereichen angewendet werden, wobei es teilweise eine unterschiedliche Gewichtung in deren Anwendung gibt. Aus diesen Ergebnissen wird deutlich, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren mit ihrer Ausbildung gut auf die Arbeit in alternativen Berufsfeldbereichen vorbereitet sind. Dies darf die Professionellen ermutigen, die Soziokulturelle Animation in alternativen Berufsfeldbereichen zu etablieren und sich in "neue" Bereiche vorzuwagen.

INHALTSVERZEICHNIS

Abstract	
Inhaltsverzeichnis	2
Abbildungs- und Tabellenverzeichnisse	5
Vorwort der Autorinnen	6
1. Einleitung in die Arbeit	7
1.1 Ausgangslage	7
1.2 Ausgrenzung Bereich Jugendarbeit	8
1.3 Leitende Fragestellungen	10
1.3.1 Hauptfrage	10
1.3.2 Unterfragen	11
1.4 Leitende Annahmen und Hypothesen	12
1.5 Ziele der Arbeit	14
1.6 Aufbau und Adressatenschaft der Arbeit	15
2. Theoretischer Bezugsrahmen	17
2.1 Was wird gearbeitet?	18
2.1.1 Kernaufgaben	18
2.1.2 Interventionspositionen	21
2.1.3 Funktionen	24
2.1.4 Zusammenfassung "Was wird gearbeitet?"	27
2.2 Wie wird gearbeitet?	29
2.2.1 Leitprinzipien	29
2.2.2 Arbeitsprinzipien	33
2.2.3 Zusammenfassung "Wie wird gearbeitet?"	36
2.3 Wo wird gearbeitet?	38
2.3.1 Fokussierungsgebiete	38
2.3.2 Teilbereiche der SKA	40
2.3.3 Zusammenfassung "Wo wird gearbeitet?"	43
2.4 Kompetenzen	43
2.5 Fazit des theoretischen Bezugsrahmens	45
3. Forschungsmethode	48
3.1 Forschungsfrage und Forschungsabsicht	48
3.2 Methodenwahl	48

3.3 Änderung der Forschungsmethode	49
3.4 Konstruktion des Fragebogens	49
3.5 Stichprobenziehung	50
3.6 Datenaufbereitung, Datenauswertung und konkrete Durchführung	52
3.7 Methodenkritik	53
4 Foreshungsorgehnisse	54
4. Forschungsergebnisse	54
4.1 Auswertung der Teilnehmenden	54 54
4.1.1 Demografische Date	54 55
4.1.2 Ausbildungen	56
4.2 Auswertung des Fragebogens	57
4.2.1 Kernaufgaben	5 <i>1</i> 61
4.2.2 Interventionspositionen 4.2.3 Funktionen	63
	67
4.2.4 Leitprinzipien	69
4.2.5 Arbeitsprinzipien 4.2.6 Berufsfeldbereiche	71
	71
4.2.7 Kompetenzen	74 77
4.3 Zusammenfassung der wichtigsten Forschungsergebnisse	77
5. Diskussion	81
5.1 Diskussion der Ergebnisse	81
5.1.1 Demografische Daten und Ausbildungen	81
5.1.2 Kernaufgaben	81
5.1.3 Interventionspositionen	83
5.1.4 Funktionen	84
5.1.5 Leitprinzipien	86
5.1.6 Arbeitsprinzipien	87
5.1.7 Berufsfeldbereiche	89
5.1.8 Kompetenzen	91
5.1.9 Zusammenfassung der diskutierten Ergebnisse	92
5.2 Hypothesenprüfung	96
5.2.1 Prüfung der ersten Hypothese	96
5.2.2 Prüfung der zweiten Hypothese	97
5.2.3 Prüfung der dritten Hypothese	97

5.3 Beantwortung der Fragestellungen	98
5.3.1 Beantwortung der Hauptfrage	98
5.3.2 Beantwortung der ersten Unterfrage	99
5.3.3 Beantwortung der zweiten Unterfrage	100
5.3.4 Beantwortung der dritten Unterfrage	100
6. Schlussfolgerungen	101
6.1 Haupterkenntnisse	101
6.2 Vertiefung und weiterführende Gedanken zu ausgewählten Auffälligkeiten	102
6.2.1 Vernetzung	102
6.2.2 Organisation	103
6.2.3 NDK Praxisausbildner/in	105
6.3 Reflexion des orgehens	105
6.3.1 Möglichkeiten und Grenzen der Methode	106
6.3.2 Stichprobenziehung	106
6.4 Vorschläge für weitere Bachelorarbeiten	107
6.4.1 Vergleich der alternativen Berufsfeldbereiche	107
6.4.2 Vergleich Ausbildungen mit Berufsfeldbereichen	107
6.4.3 Soziokulturelles Handeln als Grundsatz der modernen Arbeitswelt	108
6.4.4 Vergleich Jugendarbeit mit alternativen Berufsfeldbereichen	108
6.4.5 Zeit als knappe Ressource oder zu wenig Kompetenzen	109
7. Schlusswort	110
8. Literatur- und Quellenverzeichnis	111
Anhang	ı
A) Fragebogen	II
B) Ergebnisse zusätzliche Kompetenzen	XVII
C) Auszug Kompetenzprofil HSLU S	XVIII
D) Rechercheprotokoll	XIX

Hinweis:

Die vorliegende Bachelorarbeit wurde von den beiden Autorinnen Eva Baudenbacher und Vera Stoll gemeinsam verfasst.

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNISSE

Abbildungsverzeichnis Abbildung 1: Schema Planung beim Programmieren 19 Abbildung 2: Handlungsmodell nach Müller 21 Abbildung 3: Tätigkeitsfelder und Funktionen der Soziokulturellen Animation 42 Abbildung 4: Von der Berufsaufgabe zur Kompetenz 44 Abbildung 5: Das soziokulturelle Handeln 47 Abbildung 6: Stichprobenziehung 51 Abbildung 7: Grafische Auswertung Kernaufgaben 58 Abbildung 8: Grafische Auswertung Arbeitsaufwand mit den Kernaufgaben 58 61 Abbildung 9: Grafische Auswertung Interventionspositionen Abbildung 10: Grafische Auswertung Arbeitsaufwand in den Interventionspositionen 62 Abbildung 11: Grafische Auswertung Funktionen 64 Abbildung 12: Grafische Auswertung Arbeitsaufwand mit den Funktionen 65 Abbildung 13: Grafische Auswertung Leitprinzipien 68 Abbildung 14: Grafische Auswertung Arbeitsprinzipien 70 72 Abbildung 15: Grafische Auswertung Berufsfeldbereiche Abbildung 16: Grafische Auswertung Kompetenzen 75 **Tabellenverzeichnis** Tabelle 1: Überblick über leitende Annahmen und Hypothesen 14 Tabelle 2: Überblick der Aufgaben in verschiedenen Kategoriesystemen 28 Tabelle 3: Leitprinzipien nach Opaschowski 30 Tabelle 4: Überblick Prinzipien des soziokulturellen Handelns 37 Tabelle 5: Vorausbildungen 55 Tabelle 6: Weiterbildungen 56 Tabelle 7: Zusammenhang Kernaufgaben mit Berufsfeldbereichen 60 Tabelle 8: Zusammenhang Interventionspositionen mit Berufsfeldbereichen 63 Tabelle 9: Zusammenhang Funktionen mit Berufsfeldbereichen 66 Tabelle 10: Zugehörigkeit zu Berufsfeldbereichen 73 Tabelle 11: Zusammenfassung der wichtigsten Forschungsergebnisse 77 Tabelle 12: Zusammenfassung der diskutierten Ergebnisse 92

VORWORT DER AUTORINNEN

Die Idee, die "alternativen Berufsfeldbereiche" der Soziokulturellen Animation im Rahmen der Bachelorarbeit besser kennen zu lernen, entstand aus dem persönlichen Interesse der Autorinnen, in Bereichen ausserhalb der Jugendarbeit eine Stelle zu suchen. Weiter stieg die Motivation der Autorinnen für die Bearbeitung dieses Themas durch die Aussage von Peter Stade (2009) im "Bericht Absolvierenden-Befragung 2005 – 2008", dass es schwierig sei ausserhalb der Jugendarbeit eine Stelle zu finden (S. 20).

In der Bachelorarbeit von Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk "Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation - Strang II" (2008) wird aufgezeigt, dass Studierende der Soziokulturellen Animation sowie auch Berufspersonen zu wenig Wissen über alternative Berufsfeldbereiche haben (S. 48). Auch in der Theorie, welche die Autorinnen durch das Studium begleitete, wird oft von einer steigenden Nachfrage nach alternativen Bereichen in der Soziokulturellen Animation gesprochen. So erwähnt Marcel Spierts (1998) zum Beispiel, dass auch in anderen Sparten wie Tourismus, Museen, Medien und Aufbauarbeit/Projektentwicklung die Nachfrage nach Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren zunimmt (S. 279).

Die Autorinnen der vorliegenden Bachelorarbeit möchten daher einen Beitrag leisten, diese alternativen Berufsfeldbereiche zu beleuchten, den Studierenden der Soziokulturellen Animation in Zukunft somit allenfalls den Zugang in diese Bereiche zu erleichtern und die Soziokulturelle Animation in der breiten Öffentlichkeit bekannter zu machen.

In diesem Sinne möchten die Autorinnen an dieser Stelle auch allen Teilnehmenden der Befragung im Rahmen der vorliegenden Bachelorarbeit ganz herzlich danken. Denn nur mit ihrer Hilfe konnte die vorliegende Arbeit verfasst, die unterschiedlichen Berufsfeldbereiche genauer beleuchtet und somit der Diskurs über die alternativen Berufsfeldbereiche der Soziokulturellen Animation geführt werden. Vielen herzlichen Dank!

1. EINLEITUNG IN DIE ARBEIT

Im Einleitungskapitel wird ein Gesamtüberblick über die vorliegende Bachelorarbeit dargelegt. Dazu wird in einem ersten Schritt die Ausgangslage erläutert, die dieser Forschung zugrunde liegt. In einem Zwischenschritt wird aufgezeigt, warum der Bereich Jugendarbeit nicht erforscht wurde. Weiter werden die Fragestellungen, die leitenden Hypothesen, sowie die genauen Ziele dieser Arbeit erläutert. Schlussendlich werden der Aufbau und die Adressatenschaft der Arbeit aufgezeigt. Es wurde darauf verzichtet, ein eigenes Kapitel mit den Begriffsdefinitionen zu erstellen, da die wichtigsten Begrifflichkeit n jeweils zu gegebenem Zeitpunkt in der Arbeit eingebettet erklärt und definiert werden. Diese Begriffs-Definitionen sind jeweils in gelben Kästchen markiert. Um eine Verwirrung auszuschliessen, wird an dieser Stelle auch die Bedeutung der andersfarbigen Kästchen erläutert. In hellblauen Balken sind die Fragestellungen eingebettet. Grüne Kästchen stellen die leitenden Hypothesen dar, welche dieser Arbeit zu Grunde liegen.

1.1 Ausgangslage

Im Jahr 2009 wurde der "Bericht der Absolvierenden-Befragung 2005 – 2008" der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (im Folgenden HSLU SA genannt) publiziert. Dabei wurden laut Rahel El-Maawi und Peter Stade (2010) folgende Erkenntnisse in Bezug auf die Berufsfelder von Professionellen der Soziokulturellen Animation (im Folgenden SKA genannt) gewonnen:

Einige Berufsleute der SKA erschliessen neue Berufsfelder, in der [sic!] Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren tätig sein können. Teilweise haben sie Nischen gefunden oder sind in Positionen tätig, die zwar animatorisch arbeiten, jedoch nicht diese Stellenbezeichnung verwenden. Diese neuen Berufsfelder und Arbeitsstellen sind bis heute nicht wirklich bekannt – zum Teil gibt es noch immer Leute, die die soziokulturelle Tätigkeit mit Jugendarbeit gleichsetzen, obwohl bereits im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluss nur 57% der Animatorinnen und Animatoren (vgl.[sic!] Absolvierenden-Befragung 2009) in der Jugendarbeit tätig sind. (S. 1)

Diese Erkenntnisse zeigen, dass rund 43% der Absolvierenden nach der Ausbildung in Bereichen ausserhalb der Jugendarbeit tätig sind. Im "Bericht der Absolvierenden-Befragung 2005 – 2008" zeigt Stade (2009) weiter auf, dass nach der ersten Stelle sogar nur noch 24% in der Jugendarbeit tätig sind (S. 22).

Um Klarheit über die Begriffe "Berufsfeld" und "Berufsfeldbereiche" zu erlangen, ist an dieser Stelle ein kurzer Exkurs einzufügen. Die Autorinnen verstehen das gesamte Feld der SKA als Berufsfeld, innerhalb dessen es verschiedene Bereiche gibt. Die Forschung dieser Arbeit bewegt sich in einem Teil der Bereiche des Berufsfeldes SKA. Im Folgenden werden diese Bereiche als "alternative Berufsfeldbereiche" der SKA bezeichnet. Der Begriff "alternative Berufsfeldbereiche" wird im nächsten Unterkapitel 1.2 genauer definiert. Allgemein wird hier vorweg der Begriff "Berufsfeldbereich" jedoch folgendermassen definiert

Der Begriff "Berufsfeldbereiche" steht für die einzelnen Bereiche innerhalb eines Berufsfeldes.

Die alternativen Berufsfeldbereiche der SKA sind bislang kaum erforscht. Diese Tatsache führt zur Frage, in was für alternativen Berufsfeldbereichen der beachtliche Teil von 43% respektive 76% der Absolvierenden der HSLU SA, welche nicht in der Jugendarbeit tätig sind, arbeiten. So entschieden sich die Autorinnen dafür, die Tätigkeiten in alternativen Berufsfeldbereichen zu erforschen und zwar unter dem Aspekt, welche Anteile des in der Ausbildung SKA erlernten Wissens und Könnens in den alternativen Berufsfeldbereichen der SKA angewendet werden. Daraus entstanden die unter Kapitel 1.3 erläuterten Fragestellungen, welche in dieser Bachelorarbeit beantwortet werden.

1.2 Ausgrenzung Bereich Jugendarbeit

Im diesem Kapitel wird die für die vorliegende Bachelorarbeit wesentliche Ausgrenzung des Bereiches Jugendarbeit aufgezeigt. In diversen Bachelorarbeiten und Artikeln in Fachzeitschriften wird abgehandelt oder erwähnt, dass die SKA immer noch zu oft mit der Jugendarbeit gleichgesetzt werde. So gilt auch in der Bachelorarbeit "Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation - Strang II" von Nico Scheidegger und Simon Süsstrunk (2008) die leitende Annahme, die Jugendarbeit sei ein etablierter Bereich der SKA oder die SKA habe in der Jugendarbeit jedenfalls eine Vormachtsstellung (S. 12). Diese Vormachtsstellung der Jugendarbeit zeigt sich auch im "Bericht der Absolvierenden-Befragung 2005 – 2008" von Stade (2009). Auf die Frage nach der aktuellen Stellenbezeichnung gab ein Grossteil der befragten Personen (57%) an, als Erststelle im Bereich Jugendarbeit tätig zu sein (S. 22). Die Frage von Scheidegger und Süsstrunk (2008) nach Gründen, welche die Erschliessung von alternativen Berufsfeldbereichen hemmen oder erschweren, zeigt zudem auf, dass ein Grund dafür das "Jugendarbeiterimage" in der SKA ist (S. 48). Auch in der Diplomarbeit von Alex Michel und Peter Syfrig (2004) "Soziokulturelle Animation – überall und nirgends?!" wird ersichtlich, dass die SKA in der Öffentlichkeit wenig wahrgenommen wird oder wenn, dann in Verbindung mit der Jugendarbeit (S. 2). Michel und Syfrig (2004) erwähnen aber auch deutlich die positive Seite der Arbeit der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in der Jugendarbeit. Es sei ein besonders geeignetes Berufsfeld, "um am Puls der gesellschaftlichen Veränderung zu wirken". (S. 91)

Durch diese Ausführungen ist ersichtlich, dass der Berufsfeldbereich Jugendarbeit als einziger Bereich des Berufsfeldes SKA in der breiten Öffentlichkeit einigermassen bekannt ist. Zudem ist dieser Bereich auch am meisten erforscht. Um mehr Wissen über die anderen Berufsfeldbereiche der SKA generieren zu können, fokussieren sich die Autorinnen in dieser Bachelorarbeit auf diese alternativen Berufsfelderbereiche und schliessen in diesem Sinne den Berufsfeldbereich Jugendarbeit für die vorliegende Arbeit aus. Demnach wird der Begriff "alternative Berufsfeldbereiche" folgendermassen definiert

Unter alternativen Berufsfeldbereichen werden in dieser Bachelorarbeit alle Bereiche, ausser dem Bereich Jugendarbeit, verstanden.

Laut Duden, Deutsches Universalwörterbuch (2007) wird die Jugendarbeit folgendermassen definiert: "Gesamtheit aller von Staat, Kirchen, Gewerkschaft, Parteien durchgeführten Tätigkeiten, die sich mit Bildung und Freizeitgestaltung Jugendlicher befassen" (S. 910). Im Ausschluss der Jugendarbeit wird aber in dieser Bachelorarbeit nicht jegliche Arbeit mit Jugendlichen verstanden. Viel mehr verstehen die Autorinnen unter dem Begriff "Jugendarbeit" die von Stade (2011) definierten vier Kategorien der Jugendarbeit: Traditionelle Treffs, Jugendbüros, Jugendzentren und aufsuchende Jugendarbeit (S. 11).

Die Autorinnen der vorliegenden Bachelorarbeit möchten mit dem Ausschluss der Jugendarbeit aus ihrer Forschung nicht implizieren, dass diese nicht wichtig sei. Viel mehr möchten sie aus der persönlichen Motivation, welche im Vorwort erläutert wurde, diese alternativen Berufsfeldbereiche beleuchten und genauer erforschen.

In der Diplomarbeit "Soziokulturelle Animation - überall und nirgends?!" kommen Michel und Syfrig zum Schluss, dass sich generell noch zu wenig Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in weitere Berufsfeldbereiche wie beispielsweise die Altersarbeit oder Stadtentwicklung vorwagen (S. 92). Weiter appellieren sie "nur wenn sich Berufsleute der SKA auf diese Weise [mit dem Erschliessen neuer Berufsfeldbereiche] im Arbeitsmarkt positionieren, wird die SKA auch in einer breiten Öffentlichkeit vermehrt wahrgenommen werden" (S. 92). Damit sich Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen positionieren können, ist es wichtig, dass Wissen über diese Bereiche vorhanden ist. Aus diesen Gründen ist es notwendig, die alternativen Berufsfeldbereiche genauer zu erforschen und, um einen Fokus setzen zu können, den Bereich Jugendarbeit dafür auszuschliessen.

1.3 Leitende Fragestellungen

Aus den in der Ausgangslage entstandenen Fragen, in welchen alternativen Berufsfeldbereichen die Absolvierenden der Studienrichtung SKA arbeiten und was von dem in der Ausbildung SKA angeeigneten Wissen und Können in den alternativen Berufsfeldbereichen der SKA angewendet wird, entstanden die Fragestellungen, welche in den nächsten Unterkapiteln erläutert werden.

1.3.1 Hauptfrage

Die Hauptfrage zielt darauf ab, das professionelle Handeln von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen genauer zu erforschen. Es geht darum herauszufinden, welche Anteile des an der HSLU SA erworbenen Wissens und Könnens Professionelle der SKA aus alternativen Berufsfeldbereichen in der Praxis anwenden. Aus diesen Überlegungen entstand folgende Hauptfragestellung:

Welche Komponenten des soziokulturellen Handelns werden in den alternativen Berufsfeldbereichen angewendet?

Für das Verständnis der Fragestellung werden im Folgenden die Begriffe "Komponenten" und "soziokulturelles Handeln" genauer erläutert.

Durch die Entwicklung von Theorien, Modellen und Methoden ergeben sich für das professionelle Handeln im Berufsfeld der SKA unterschiedliche "Komponenten", mit welchen das professionelle Handeln beschrieben werden kann. Die Autorinnen benutzen bewusst das Wort "Komponenten" und leiten dies aus dessen ursprünglichen Verwendung ab. Im Duden, Deutsches Universalwörterbuch (2007) wird der Begriff "Komponente" als "Bestandteil, Element eines Ganzen [beschrieben]" (S. 985). So sind auch die hier erläuterten Komponenten Elemente eines Ganzen. Jede einzelne Komponente ist ein Bestandteil des gesamten professionellen Handelns von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren. Alle Komponenten zusammengefasst ergeben schliesslich das professionelle Handeln von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren. Dieses wird fortan von den Autorinnen als das "soziokulturelle Handeln" bezeichnet. Durch die differenzierte Ausarbeitung der unterschiedlichen Komponenten kann ein genaues Bild erstellt werden, was das soziokulturelle Handeln genau ist. Die Definition der Begrifflichkeiten "Komponenten" und "soziokulturelles Handeln" lauten demnach folgendermassen:

Mit Komponenten im Zusammenhang dieser Arbeit sind all jene Bestandteile gemeint, die das soziokulturelle Handeln von Professionellen der SKA ausmachen.

Das soziokulturelle Handeln ist das professionelle Handeln von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, welches aus den definierten Komponenten besteht

Die Hauptfrage wird vorwiegend mit der quantitativen Forschung bearbeitet und mittels deren Auswertung schlussendlich in Kapitel 5.3.1 konkret beantwortet.

1.3.2 Unterfragen

Um eine Antwort auf die Hauptfrage generieren zu können, erfordert es einer genauen Beleuchtung der einzelnen Teile, die in der Hauptfragestellung erwähnt werden. Aus diesem Grund sollen mit zwei Unterfragen die beiden Hauptteile, Komponenten des soziokulturellen Handelns und alternative Berufsfeldbereiche, genauer erforscht und erklärt werden. Um weiterführende Überlegungen für das Berufsfeld SKA vorzunehmen, formulieren die Autorinnen eine dritte Unterfrage, welche sich einem hypothetischen Ausgang der Forschung widmet. Im Folgenden werden die drei Unterfragen vorgestellt und einige Überlegungen dazu erläutert.

1. Welche Komponenten bilden das soziokulturelle Handeln?

Die erste Unterfrage wird mit dem theoretischen Teil dieser Bachelorarbeit beantwortet. Darin werden die verschiedenen Komponenten des soziokulturellen Handelns definiert und beschrieben. Durch die Anwendung des erarbeiteten theoretischen Wissens kann diese Frage grundsätzlich in Kapitel 2 und konkret in Kapitel 5.3.2 zusammengefasst beantwortet werden.

2. Welche alternativen Berufsfeldbereiche der SKA können definiert werden

Die zweite Unterfrage widmet sich dem Begriff "alternative Berufsfeldereiche". Die Eingliederung der einzelnen Arbeitsstellen in unterschiedliche Berufsfeldbereiche ist nicht ganz einfach vorzunehmen. Indem ein theoretisches Modell von Gabi Hangartner (siehe Bernard Wandeler, 2010, S. 287) herbeigezogen wird, können die alternativen Berufsfeldbereiche der SKA jedoch dargelegt werden. Im Theorieteil wird in Kapitel 2.3.2 eine erste Antwortmöglichkeit auf diese Frage präsentiert, welche sich auf die theoretischen Herleitungen stützt. Abschliessend wird diese Frage im Diskussionsteil in Kapitel 5.3.3 beantwortet, in welchem die theoretischen Herleitungen mit den Forschungsergebnissen verknüpft werden.

3. Welche Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren können gebildet werden?

Die dritte Teilfrage zielt darauf ab, im Diskussionsteil in Kapitel 5.3.4 die Ergebnisse der Forschung

mit den Erkenntnissen der Theorie zu verknüpfen. Es wird versucht, Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren zu bilden, um somit Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis abzuleiten. Dabei wird mit dem Typus-Begriff von Udo Kelle und Susann Kluge (2010) gearbeitet. Diese verstehen unter dem Begriff "Typen" Gruppen, "die gemeinsame Eigenschaften aufweisen und anhand der spezifischen Konstellation dieser Eigenschaften beschrieben und charakterisiert werden können" (S. 85). Dabei ist laut Kelle und Kluge (2010) zu beachten, dass die Eigenschaften "innerhalb eines Typus möglichst ähnlich sind (interne Homogenität (. . .)) und sich die Typen voneinander möglichst stark unterscheiden (externe Heterogenität (. . .))" (S. 85). Aufgrund dieser Ausführungen ist in dieser Arbeit unter dem Begriff "Typus" folgende Definition zu verstehen

Typen sind Gruppen, die gemeinsame Eigenschaften aufweisen und anhand dieser beschrieben und charakterisiert werden können.

1.4 Leitende Annahmen und Hypothesen

Aus der Ausgangslage sowie den erarbeiteten Fragestellungen wurden drei Hypothesen entwickelt. Diesen liegen verschiedene leitende Annahmen zu Grunde, welche im Folgenden erläutert werden.

Bei der vorliegenden Arbeit geht es darum, die alternativen Berufsfeldbereiche, in welchen Absolvierende der HSLU SA tätig sind, genauer zu erforschen. Da diese Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren alle dieselbe Ausbildung absolvierten, gehen die Autorinnen davon aus, dass alle Probandinnen und Probanden denselben "Koffer" an Wissen für ihre Arbeit mitbringen. Aus diesem Grund nehmen die Autorinnen an, dass alle Studienteilnehmenden einen Grossteil der Komponenten des soziokulturellen Handelns in ihrer täglichen Arbeit anwenden. Daraus entstand folgende Hypothese:

1. Im Allgemeinen wird in den alternativen Berufsfeldbereichen ein Grossteil der Komponenten des soziokulturellen Handelns angewendet.

Um diese Hypothese überprüfen zu können, definieren die Autorinnen den Begriff "Grossteil" mit einem konkreten Indikator. Die Grösse "Grossteil" ist erreicht, wenn drei Viertel der Befragten drei Viertel der (Teil)komponenten in ihrer täglichen Arbeit anwenden oder sie als mittel bis sehr wichtig einstufen.

Aufgrund weiterer Annahmen, gehen die Autorinnen jedoch davon aus, dass trotz der gleichen Ausbildung Unterschiede in der Anwendung der Komponenten auszumachen sind. Denn in den

Vorabklärungen und Recherchen dieser Arbeit stellten die Autorinnen fest, dass das Spektrum von Tätigkeiten innerhalb der alternativen Berufsfeldbereiche gross ist. Die Stellenbezeichnungen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen sind unterschiedlich. Ausserdem wird auch mit diversen Zielgruppen zu den verschiedensten Themen gearbeitet. Dies lässt vermuten, dass in den einzelnen Stellen trotz gleicher Ausbildung unterschiedliche Arbeitsmethoden von Bedeutung und verschiedene Inhalte wichtig sind. Aufgrund dieser leitenden Annahmen bilden die Autorinnen die zweite Hypothese:

2. In den einzelnen alternativen Berufsfeldbereichen gibt es eine unterschiedliche Gewichtung der Komponenten des soziokulturellen Handelns.

Die Autorinnen verstehen unter dem Begriff "unterschiedliche Gewichtung", dass in den einzelnen Berufsfeldbereichen unterschiedliche Komponenten wichtig oder weniger wichtig sind, beziehungsweise mehr oder weniger häufig angewendet werden. Oder anders ausgedrückt, dass die Fachpersonen, die beispielsweise im Berufsfeldbereich Politik tätig sind, andere Komponenten als wichtig deklarieren, als Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren, welche im Berufsfeldbereich Bildung tätig sind. Die Überprüfung dieser Hypothese erfolgt mit dem Erstellen von Kreuztabellen zwischen den Berufsfeldbereichen und den jeweiligen Komponenten. Damit sollen die unterschiedlichen Gewichtungen und auffällige Zusammenhänge aufgezeigt werden können.

In einem weiteren Schritt fragen sich die Verfasserinnen dieser Arbeit, welche Auswirkungen die allfällige Bestätigung dieser Hypothese haben könnte. Sie nehmen zwar an, dass unterschiedliche Berufsleute in unterschiedlichen Stellen unterschiedliche Komponenten des soziokulturellen Handelns anwenden. Es ist jedoch nicht anzunehmen, dass jede einzelne Person eine ganz individuelle Arbeitsweise entwickelt hat. Die Autorinnen nehmen deshalb an, dass gewisse Komponenten in verschiedenen Bereichen eine ähnlich wichtige Rolle spielen. Oder anders gesagt, dass unterschiedliche Berufsleute gewisse Komponenten gleich anwenden. Aus diesen Annahmen entstand eine dritte Hypothese, welche die vorliegende Arbeit prüfen will:

3. Es existieren unterschiedliche Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren.

Um einen Überblick über die aufgestellten Hypothesen und deren leitenden Annahmen zu schaffen, werden in der folgenden Tabelle nochmals alle Annahmen mit den daraus abgeleiteten Hypothesen aufgeführt:

Tabelle 1: Überblick über leitende Annahmen und Hypothesen

Leitende Annahmen	Hypothesen
 Gleiche Ausbildung Gleiches Wissen und Können 	1. Hypothese Im Allgemeinen wird in den alternativen Berufsfeldbereichen ein Grossteil der Komponenten des soziokulturellen Handelns angewendet.
 Breites Spektrum an Tätigkeiten Unterschiedliche Stellenbezeichnungen Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen Arbeit zu verschiedenen Themen Unterschiedliche Arbeitsmethoden und Inhalte wichtig 	2. Hypothese In den einzelnen alternativen Berufsfeldbereichen gibt es eine unterschiedliche Gewichtung der Komponenten des soziokulturellen Handelns.
 Nicht jede Berufsperson entwickelt eine individuelle Arbeitsweise Gewisse Berufsleute wenden einzelne Komponenten gleich an 	3. Hypothese Es existieren unterschiedliche Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren.

Quelle: Eigene Darstellung

1.5 Ziele der Arbeit

Aus den oben beschriebenen Fragestellungen und Hypothesen ergeben sich für diese Arbeit die folgenden sechs Ziele, welche die Autorinnen mit dem Verfassen dieser Arbeit erreichen wollen:

- 1. Die aktuellen alternativen Berufsfeldbereiche sind benannt und erläutert.
- 2. Die Komponenten soziokulturellen Handelns sind aufgezeigt und erläutert.
- 3. Es ist aufgezeigt, welche Komponenten soziokulturellen Handelns von Professionellen in alternativen Berufsfeldbereichen angewendet werden.
- 4. Die aufgestellten Hypothesen sind geprüft.
- 5. Es sind Typen von Professionellen der SKA gebildet.
- 6. Erkenntnisse für die Praxis sind abgeleitet.

Das erste Ziel soll mit der Beantwortung der Frage "Welche alternativen Berufsfeldbereiche der SKA können definiert werden?" in Kapitel 2.3.2 des Theorieteils, sowie in Kapitel 5.3.3 in der Diskussion, erreicht werden. In der Theorie soll aufgezeigt werden, welche alternativen Berufsfeldbereiche in der aktuellen Literatur definiert werden. In der Diskussion soll mit Einbezug der Forschungsresultate

eine neue, aktuelle Definition der alternativen Berufsfeldbereiche vorgenommen werden

Mit der Aufarbeitung der Theorie in Kapitel 2 und der Beantwortung der Fragestellung "Welche Komponenten bilden das soziokulturelle Handeln?" in Kapitel 5.3.2 soll das zweite Ziel erreicht werden. Über die Aufarbeitung der Theorie erfolgt eine Bestimmung der einzelnen Komponenten des soziokulturellen Handelns, welche in einem Zusammenzug aller Komponenten als das "soziokulturelle Handeln" definiert werden. (siehe Abbildung 5)

Das dritte Ziel wollen die Autorinnen durch die Erforschung der Komponenten des soziokulturellen Handelns in den alternativen Berufsfeldbereichen erreichen. Die Forschungsergebnisse in Kapitel 4 sollen die Anwendung der Komponenten des soziokulturellen Handelns in alternativen Berufsfeldbereichen aufzeigen. Das Ziel wird somit mit dem Aufzeigen der Forschungsresultate erreicht.

Ziel vier wird durch die Hypothesenprüfung in Kapitel 5.2 erreicht. Die forschungsleitenden Hypothesen werden in dem erwähnten Kapitel noch einmal aufgenommen, abgehandelt und geprüft.

Das fünfte Ziel soll durch die Prüfung der Hypothese "Es existieren unterschiedliche Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren" in Kapitel 5.2 und der Beantwortung der Fragestellung "Welche Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren können gebildet werden?" in Kapitel 5.3.4 erreicht werden. Aufgrund der Ergebnisse wird sichtbar, welche Unterschiede im soziokulturellen Handeln in alternativen Berufsfeldbereichen vorhanden sind. Aufgrund dieser Unterschiede sollen die Typen von Professionellen der SKA gebildet werden.

In den Schlussfolgerungen in Kapitel 6 soll schliesslich das sechste Ziel erreicht werden. In dem genannten Kapitel werden die diskutierten Ergebnisse aus der Forschung vertieft und es können somit Ableitungen für die Praxis vorgenommen werden.

1.6 Aufbau und Adressatenschaft der Arbeit

Die Arbeit ist in vier Teile gegliedert. In Kapitel 2 werden die theoretischen Modelle und Begriffe erläutert und definiert. Diese bilden den theoretischen Bezugsrahmen dieser Arbeit. Mit dem Aufarbeiten verschiedener Theorien der SKA wird ein Gesamtbild des soziokulturellen Handelns erstellt und erläutert. In Teil zwei wird das genaue Forschungsvorgehen detailliert beschrieben. Dazu wurde ein quantitatives Vorgehen gewählt, das in Kapitel 3 als Forschungsmethode genauer erläutert wird. Im dritten Teil werden in den Kapiteln 4 und 5 die Ergebnisse der Forschung ausgewertet und diskutiert. Aus den gewonnenen Erkenntnissen sollen Typen von Soziokulturellen Animatorinnen

und Animatoren gebildet werden. Schlussendlich werden in Kapitel 6 ausgewählte Erkenntnisse ausführlicher diskutiert und daraus Ableitungen für die Praxis vorgenommen. Zusätzlich werden Ideen für weitere Bachelorarbeiten formuliert und die Arbeit wird mit einem Schlusswort abgerundet.

Die verfasste Arbeit richtet sich einerseits an Professionelle der SKA. Durch die Lektüre dieser Arbeit kann das eigene professionelle Handeln reflektiert werden. Andererseits richtet sie sich aber auch an Studierende der HSLU SA. Mit dem Lesen dieser Arbeit können Studierende bereits früh im Studium einen Überblick über die möglichen alternativen Berufsfeldbereiche der SKA erhalten, sowie erkennen, welche Komponenten des soziokulturellen Handelns in welchen Bereichen angewendet werden. Dies ermöglicht ihnen allenfalls, eine zusätzliche Orientierung im Studium zu erlangen.

2. THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN

In diesem Kapitel gehen die Autorinnen der Frage nach, was professionelles Handeln in der SKA ausmacht. Laut Hangartner (in Wandeler, 2010) stützt sich "professionelles Handeln (. . .) auf wissenschaftliche Theorien, mit deren Hilfe Modelle und Methoden entwickelt und weiterentwickelt werden, gestützt und reflektiert durch Erfahrung aus der Praxis" (S. 280). Mittels Erläuterungen aus diversen Theorien der SKA wird das soziokulturelle Handeln der SKA (bei Hangartner oben stehend "professionelles Handeln" genannt) in diesem Kapitel anhand der einzelnen Komponenten erläutert und schliesslich zusammenfassend beschrieben.

Mit dem Beschreiben der verschiedenen Komponenten werden folgende drei Fragen beantwortet:

- 1. Was wird gearbeitet?
- 2. Wie wird gearbeitet?
- 3. Wo wird gearbeitet?

Die erste Frage wird mit dem Schildern der Kernaufgaben nach Marcel Spierts, sowie dem Erläutern der Interventionspositionen nach Emanuel Müller vorgenommen. Ergänzt wird die Antwort mit dem Darstellen der unterschiedlichen Funktionen nach Hangartner und Müller. Durch das Herbeiziehen dieser drei Theorien werden die Aufgaben der SKA aus drei unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. In Kapitel 2.1.4 wird zusammenfassend dargestellt, "was" Professionelle der SKA arbeiten.

Die zweite Frage zielt darauf ab, die Grundsätze soziokulturellen Handelns aufzuzeigen. Dies geschieht einerseits durch die Herleitung von Horst Opaschowskis Leitprinzipien der Freizeitpädagogik. Andererseits wird die Frage mit den Arbeitsprinzipien der integralen Projektmethodik von Willener beantwortet. Es wird aus zwei unterschiedlichen Blickwinkeln aufgezeigt, was die Grundsätze des soziokulturellen Handelns sind. In Kapitel 2.2.3 wird in einer Zusammenfassung aufgezeigt, "wie" oder nach welchen Grundsätzen Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren arbeiten.

Die letzte Frage wird mit dem Beschreiben der Fokussierungsgebiete nach Spierts sowie den Tätigkeitsfeldern nach Hangartner beantwortet. Die zwei Gliederungs-Möglichkeiten zeigen auf, "wo" Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren arbeiten können. Anhand eines Modells von Hangartner werden die Berufsfeldbereiche der SKA zusammenfassend dargestellt.

2.1 Was wird gearbeitet?

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, was Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren arbeiten. Durch das Beschreiben der Kernaufgaben, der Interventionspositionen, sowie den Funktionen wird die Frage aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln von verschiedenen Fachpersonen mit unterschiedlichen Kategorie-Systemen beantwortet. In Kapitel 2.1.4 wird eine zusammenfassende Antwort auf die aufgeworfene Frage gegeben.

2.1.1 Kernaufgaben

Die von Spierts definierten Kernaufgaben zeigen auf, welche Tätigkeiten von Professionellen der SKA ausgeführt werden. Dieses Kapitel zeigt den ersten von drei Ansätzen, der beschreibt, wie die Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren definiert werden können. In den kommenden Unterkapiteln werden die folgenden fünf Kernaufgaben genauer erläutert:

- Knüpfen von Kontakten
- Programmieren und Organisieren
- Betreuung von Teilnehmenden und Freiwilligen
- · Verwaltung und Organisation
- Entwicklung und soziokulturelle Politik

Knüpfen von Kontakten

Das "Knüpfen von Kontakten" hat laut Spierts (1998) deshalb eine solch grosse Bedeutung, weil Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren Menschen unterschiedlicher Herkunft erreichen. Für viele Zielgruppen von soziokulturellen Einrichtungen ist der Zugang zu den jeweiligen Angeboten jedoch schwierig. Sei es, weil die physische Distanz zu den Angeboten zu gross ist oder die Einrichtung unbekannt. Deshalb müssen Professionelle der SKA diese Entfernungen überbrücken können, indem sie Kontakte zu den diversen Gruppierungen knüpfen. (S. 132)

Programmieren und Organisieren

Spierts (1998) defini rt die zweite Kernaufgabe folgendermassen: "Organisieren kann als das Arrangieren der für eine Aktivität notwendigen Bestandteile aufgefasst werden, so, dass diese erfolgreich durchgeführt werden kann. Das Programmieren bezieht sich auf das Ausdenken, Entwerfen, Entwickeln und Evaluieren von Aktivitäten." (S. 136) Dabei gehört laut Spierts (1998) das Programmieren selber zum Kompetenzprofil der Professionellen der SKA und muss systematisch angegangen werden. (S. 137) Die Systematik der Planung des Programmierens fasst Spierts (1998) wie in Abbildung 1 aufgezeigt in eine Vor- oder Orientierungsphase und eine Vorbereitungsphase

zusammen.

Abbildung 1: Schema Planung beim Programmieren

Vorphase oder Orientierungsphase	Vorbereitungsphase
Idee und Veranlassung	Das Ziehen von Schlüssen aus der Vorbereitungsphase und das Festlegen eines Arbeitsschemas
Globale Analyse der Anfangssituation	Analyse der Anfangssituation: Teilnehmer [sic!], Gegenstand/Thema, Material
Globale Zielformulierung und erster Eindruck der Aktivität	Formulierung der Ausgangspunkte und Zielsetzungen
Einschätzung der Machbarkeit und Feststellung der Arbeitsbedingungen	Globaler Aufbau des Programms
	Ausarbeitung nach Inhalt, Form und Organisation

Quelle: Spierts, 1998, S. 138

Betreuung von Teilnehmenden und Freiwilligen

Als dritte Kernaufgabe beschreibt Spierts (1998) die Betreuung der beteiligten Personen. Dies können einerseits Adressatinnen und Adressaten der Organisation sein. Andererseits beinhaltet dies auch freiwillige Mitarbeitende. (S. 157)

Für die Kernaufgaben "Betreuung von Teilnehmenden" erläutert Spierts (1998) drei methodische Ansätze: Casework, Groupwork und Community-organization. Diese Ansätze richten sich auf Individuen (Casework), Gruppen (Groupwork) oder Gesellschaftsverbände (Community-organization) und entsprechen den methodischen Hauptströmungen der SKA, welche in den USA und den Niederlanden entstanden sind. Das methodische Handeln der Professionellen der SKA besteht oft aus einer Mischung dieser drei Ansätze. Die Gruppenarbeit stellt in der SKA jedoch meist Dreh- und Angelpunkt der täglichen Arbeit dar. (S. 157 – 160) Aufgrund der begrenzten Möglichkeiten dieser Bachelorarbeit wird hier darauf verzichtet, die drei genannten Ansätze genauer zu erläutern. (siehe Spierts, 1998, S. 157 – 160)

Bei der Betreuung der Freiwilligen geht es nach Spierts (1998) primär darum, die Beteiligungsart der Freiwilligen zu steuern sowie die Freiwilligen beim Ausführen ihrer Aufgaben zu begleiten. Eine optimale Betreuung der Freiwilligen ist essentiell, da auch bei Aktivitäten, die von Freiwilligen organisiert sind, Kontinuität und Qualität gewährleistet werden müssen. Dies gelingt nur, wenn die Fachpersonen die Freiwilligen in ihrem Tun unterstützen und begleiten. (S. 162 – 163)

Verwaltung und Organisation

Laut Spierts (1998) hat der Anteil an organisatorischen Aufgaben innerhalb einer soziokulturellen Einrichtung zugenommen und bildet deshalb eine weitere Kernaufgabe. Die Autorinnen gehen aufgrund eigener Erfahrungen davon aus, dass diese Kernaufgabe seit dem Erscheinen von Spierts' Publikation weiterhin essentiell ist und einen Grossteil der Arbeitszeit einnimmt. Diese Kernaufgabe befasst sich mit dem Verwalten der Einrichtung. Je nach Organisation kann dies unterschiedliche Tätigkeiten beinhalten. Spierts definiert vier Aufgabengebiete, die häufig innerhalb einer Organisation auftreten:

- Verwaltung von Einrichtungen und Lokalitäten
- Finanzmanagement und Administration
- Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Mitarbeitenden
- Werbung und Public Relations (S. 168 171)

Entwicklung und soziokulturelle Politik

Laut Spierts (1998) haben Professionelle der SKA als letzte Kernaufgabe die Entwicklung der Grundsatzpolitik einer Organisation zu bewältigen. Die Tatsache, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren aus einer Organisation heraus operieren, bringt die Aufgabe mit sich, diese Organisation weiter zu entwickeln. Konkret bedeutet dies, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren die Aufgabe haben, Strategien, längerfristige Ziele und andere Rahmenbedingungen innerhalb einer Einrichtung zu gestalten. (S. 171 – 173) Spierts teilt diese Kernaufgabe in folgende fünf Unterbereiche:

- Monitoring (überprüfen und analysieren von gesellschaftlichen Informationen)
- Entwicklung der Arbeit (aufgrund der vom Monitoring erhobenen Daten neue Arbeitsweisen für neue Themen und Gruppen erarbeiten)
- Förderung der Fachkenntnisse (interne und externe Fortbildung)
- Legitimierung und Verantwortung (Legitimation der soziokulturellen Arbeit nach aussen)
- Externe Besprechungen/Konferenzen und Partizipation (Vertretung der eigenen Organisation nach aussen) (S. 171 – 173)

2.1.2 Interventionspositionen

Auf theoretischen Grundlagen aus Frankreich und den Niederlanden entwickelte Müller (in Heinz Moser et al., 1999) in den 1990er Jahren ein Handlungsmodell für die SKA, in welchem die Aufgaben von Professionellen aus der SKA umfassend dargestellt werden (S. 122). Müller zeigt eine zweite Möglichkeit auf, wie die Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beschrieben werden können. Im Gegensatz zu Spierts, welcher nach dem Kern der einzelnen Aufgabengebiete fragt, erstellt Müller ein Modell anhand von unterschiedlichen Positionen, welche Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in ihrer täglichen Arbeit einnehmen müssen.

Das Modell wurde 2010 von Hangartner (in Wandeler, 2010) angepasst. Dabei ging es primär darum, die von Müller aufgestellten Begrifflichkeiten den heutigen Gegebenheiten anzugleichen. Zudem ergänzte Hangartner das Modell mit eigenen Anpassungen.

Organisations-position

Animations-position

Vermittlungs-position

Abbildung 2: Handlungsmodell nach Müller

Quelle: Hangartner in Wandeler, 2010, S. 298

Laut Hangartner (in Wandeler, 2010) ist "das Handlungsmodell (. . .) als Orientierung zu verstehen, in welcher Situation, mit welchen Beteiligten, in welcher Funktion, mit welchen Methoden und Techniken, mit welcher Haltung Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in der offenen Situation im Handlungsfeld intervenieren können" (S. 298).

In den folgenden Unterkapiteln werden die einzelnen Positionen des Handlungsmodells genauer erläutert.

Animationsposition

Laut Müller (in Moser et al., 1999) ist die "Animationsposition" die Drehscheibe der SKA und dementsprechend unverwechselbar. Mit der "Drehscheibenposition" meint er, dass die "Animationsposition" "nicht eigenständig, sondern immer in Verbindung mit einer anderen Aufgabe [Interventionsposition] zum Tragen kommen muss" (S. 122). Ziel dieser Position ist nach Müller (in Moser et al., 1999) grundsätzlich, Individuen, Gruppen und Gemeinschaften durch Interventionen zur Selbsttätigkeit zu aktivieren. Die Umsetzung der "Animationsposition" vollzieht sich in drei Schritten: anregen, ermutigen, befähigen. (S. 128 – 129)

In der "Animationsposition" sind laut Müller (in Moser et al., 1999) vor allem die von Hermann Giesecke definierten Grundformen pädagogischen Handelns – animieren, arrangieren, unterrichten, informieren und beraten – von Bedeutung. Dabei stehen die beiden Begriffe animieren und arrangieren deutlich im Vordergrund. (S. 130) Animieren stammt laut Hangartner (in Wandeler, 2010) aus dem Lateinischen und bedeutet "beseelen". Das Wort ist das Fundament dieser ersten Position und steht im Zentrum des professionellen Handelns von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren. (S. 302) Laut Giesecke (1987) ist "Animieren der Versuch, andere dazu zu bewegen, in einer gegebenen Situation mögliche Lernchancen auch zu nutzen" (zit. in Moser et al., 1999, S. 130). Arrangieren hingegen, richtet sich laut Giesecke (1987) auf das Kreieren von Lernsituationen. Zudem legt er deutlich dar, dass sich die beiden Handlungsformen animieren und arrangieren in der Praxis gegenseitig bedingen. Oft wird ein Setting arrangiert, was später zu einer Handlung animiert. (zit. in Moser et al., 1999, S. 130)

Aber auch die drei anderen Grundformen pädagogischen Handelns nach Giesecke - unterrichten, informieren und beraten - spielen laut Müller (in Moser et al., 1999) eine wesentliche Rolle (S. 130). Alle drei Tätigkeiten können ebenfalls in der "Animationsposition" verortet werden.

Abschliessend muss folgende Auffassung von Müller (in Moser et al., 1999) bedacht werden: "Es gibt keine Position 'Animator/Animatorin' [sic!] an sich, weil ja auch eine Aktivierung an sich noch keinen

Sinn macht und weil eine Intention dieser Aktivierung zum Beispiel ohne die Position des Konzeptors [sic!] nicht auskommen kann" (S. 124). Aus diesem Grund meint Hangartner (in Wandeler, 2010) dass "die Animationsposition (. . .) bei jeder Handlung innerhalb einer anderen Position bedacht werden [muss]" (S. 304). Anders gesagt bedeutet dies, dass die "Animationsposition" auch beim Einnehmen einer anderen Position stets im Blickwinkel behalten werden muss. Dies aus dem Grund, weil das Arbeiten in einer anderen Position schlussendlich auf das Ausführen der "Animationsposition" abzielt.

Organisationsposition

Bei der "Organisationsposition" geht es laut Müller (in Moser et al., 1999) "um eine unterstützende Intervention, die Individuen, Gruppen und Gemeinschaften ermöglicht, sich in unterschiedlichen Aktivitäten zu finden" (S. 136). Laut Hangartner (in Wandeler, 2010) sollen in dieser Position Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren gemeinsam mit ihren Adressatinnen und Adressaten Projekte und Prozesse planen, umsetzen und evaluieren. Dabei "werden von der Organisationsposition aus (. . .) im Handlungsfeld Möglichkeits-, Erfahrungs- oder Lernräume geschaffen beziehungsweise arrangiert". (S. 304 – 305)

Kurz gesagt bedeutet dies, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren aus der "Organisationsposition" heraus partizipative Prozesse gestalten und organisieren, damit ihre Adressatinnen und Adressaten in unterschiedlichen Lernfeldern verschiedene Lernerfahrungen machen können.

Konzeptposition

Die "Konzeptposition" ist die Position, welche laut Müller (in Moser et al., 1999) "aufgrund von erhobenen Daten, von ausgewerteten und reflektierten Erfahrungen Konzepte erstellt. Konzepte sind sowohl für die permanente Tätigkeit einer soziokulturellen Institution als auch für konkrete Aktionen und Projekte, die im Rahmen dieser Institutionen durchgeführt werden, handlungsrelevant." (S. 155) Hangartner (in Wandeler, 2010) ergänzt die Beschreibung von Müller damit, dass die zentralen Aufgaben in dieser Interventionsposition das Erforschen, Erkunden und Konzipieren seien.

Um überhaupt konzipieren zu können, braucht es laut Müller (in Moser et al., 1999) Daten und Informationen, welche zunächst erhoben werden müssen. Müller spricht von einer "Erforschung der Adressatenschaft und des Handlungsfeldes" (S. 156). In erster Linie geht es laut Müller (in Moser et al., 1999) also darum, das Arbeitsfeld und die Zielgruppe zu erforschen, damit schlussendlich geeignete Konzepte erarbeitet und Projekte erfolgreich umgesetzt werden können. Auch in der

Forschung sollen Professionelle der SKA partizipative Methoden anwenden, damit die notwendigen Informationen direkt von der Basis eingeholt werden können. (S. 156 – 157) Müllers Aussagen machen deutlich, dass Forschung ein wesentlicher Bestandteil der "Konzeptposition" ist.

Vermittlungsposition

Die vierte Interventionsposition wurde von Hangartner vom ursprünglichen Begriff "Mediator/ Mediatorin" in "Vermittlungsposition" umbenannt. Hangartner (in Wandeler, 2010) begründet diesen Entscheid damit, dass sich aufgrund Veränderungen im Verständnis des Begriffes "Mediation" im letzten Jahrzehnt ein eigenständiger Beruf der Mediation entwickelt hat. (S. 297)

In der "Vermittlungsposition" handelt es sich laut Hangartner (in Wandeler, 2010) um "Konfliktbewältigung, aber auch um Kooperation und Vernetzung, um Verständigung, bevor es zu Konflikten kommt, und um Verhandlungen mit den verschiedensten Akteuren, beispielsweise in Vertretung für eine Zielgruppe." (S. 315) Wolfgang Hinte (1995) beschreibt diesbezüglich eine Instanz, die zwischen Lebenswelten, Bedürfnissen und Interessen von Bürgerinnen und Bürgern sowie Politik und Verwaltung vermittelt (zit. in Moser et al., 1999, S. 77).

2.1.3 Funktionen

In diesem Kapitel wird ein dritter Weg aufgezeigt, wie die Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beschrieben und kategorisiert werden können. Als erstes ist es notwendig, das Wort "Funktion" genauer zu beleuchten.

Der Begriff "Funktion" wird von unterschiedlichen Fachleuten unterschiedlich bewertet und verwendet. Gregor Husi (in Wandeler, 2010) benutzt statt "Funktion" den Begriff "Aufgabe", da laut ihm der Funktionsbegriff durch "die Kritik am sozialwissenschaftlichen Funktionalismus in Verruf geraten ist" (S. 100). Hangartner (in Wandeler, 2010) hingegen hält an der Verwendung des Begriffes fest, mit dem Argument, dass er in der schweizerischen Geschichte der SKA stets verwendet wurde (S. 286). Diese unterschiedlichen Meinungen zeigen auf, dass hier mit der Beschreibung der Funktionen in der SKA ein dritter Ansatz eines Aufgabenbeschriebs des Berufes der SKA vorgenommen wird. Denn wie aus den unterschiedlichen Meinungen von Husi und Hangartner aufgezeigt wird, kann der Begriff "Funktion" mit dem Begriff "Aufgabe" ersetzt werden. Der Begriff "Funktion" wird demnach folgendermassen definiert

In dieser Arbeit wird der Begriff "Funktion" dem Begriff "Aufgabe" gleichgesetzt.

Da Husi nicht genauer auf den Funktionsbegriff eingeht, arbeiten die Autorinnen fortan mit dem Funktionsbegriff von Hangartner. Diese erläutert anhand eines selbst erstellten Modells die Funktionen, welche die SKA wahrnimmt. Dabei stützt sie sich auf die Funktionsdarstellungen von Müller und die Tätigkeitsfelder von Spierts. Das Modell "Tätigkeitsfelder und Funktionen der Soziokulturellen Animation" von Hangartner wird in Kapitel 2.3.2 genauer vorgestellt.

Müller (in Moser et al., 1999) definierte bereits 1999 neun Funktionen in einem Handlungsmodell (S. 97). Vier dieser Funktionen wurden von Hangartner (in Wandeler, 2010) aufgenommen und in einem Modell dargestellt, welches die Tätigkeitsfelder und Funktionen der SKA aufzeigt. Der Grund, warum lediglich vier von den neun definierten Funktionen in das Modell aufgenommen wurden, erläutert Hangartner nicht. Die Autorinnen gehen jedoch davon aus, dass die vier ausgewählten Funktionen einen übergeordneten Charakter haben und deshalb in unterschiedlichen Berufsfeldbereichen von Bedeutung sind. Die übrig gebliebenen fünf Funktionen von Müller weisen einen spezifischen Charakter auf und sind deshalb nicht für alle Berufsfeldbereiche von gleicher Bedeutung. Das Modell von Hangartner wird, wie bereits erwähnt, in Kapitel 2.3.2 genauer erklärt. In den nächsten Unterkapiteln werden im Vorfeld jedoch alle Funktionen erläutert. Zuerst werden die vier Funktionen, welche von Hangartner aufgegriffen wurden, aufgezeigt. Im Anschluss werden die übrigen fünf Funktionen von Müller beschrieben. Um eine gute Übersicht zu gewährleisten, wird zuerst eine Auflistung aller Funktionen dargestellt. Die vier obersten sind die von Hangartner übernommenen Funktionen.

- Vernetzungs- und Kooperationsfunktion
- Partizipative Funktion
- Präventive Funktion
- Integrative Funktion
- Funktion des Zeitmanagements
- Edukative Funktion
- Enkulturative Funktion
- · Ressourcenerschliessende, soziokulturelle Ausgleichsfunktion
- Funktion der Kritik und Solidarität

Vernetzungs- und Kooperationsfunktion

Laut Hangartner (in Wandeler, 2010) wird als "Vernetzungs- und Kooperationsfunktion" die Anregung, Förderung, Unterstützung und Begleitung von Adressatinnen und Adressaten im Aufbau von sozialen und kulturellen Netzwerken bezeichnet. Zudem wird unter Kooperation das Vorgehen verstanden, Partner, welche für eine Zusammenarbeit wichtig sind, zu aktivieren. (S. 288)

Partizipative Funktion

Wie Hangartner (in Wandeler, 2010) erläutert, wird die "partizipative Funktion" einerseits wahrgenommen, wenn die Zielgruppe für die Beteiligung an bereits bestehenden Angeboten aktiviert werden kann. Andererseits wird diese Funktion umgesetzt, wenn neue Beteiligungsformen kreiert werden. Dies geschieht, um Gruppierungen, welche sich aus unterschiedlichen Gründen nicht an der gesellschaftlichen Entwicklung beteiligen können (beispielsweise Kinder, Jugendliche, Migrantinnen und Migranten), Partizipationsmöglichkeiten zu bieten. (S. 288)

Präventive Funktion

Hangartner (in Wandeler, 2010) beschreibt, dass die "präventive Funktion" die Aufgabe hat, gesellschaftliche Probleme frühzeitig zu registrieren, anzusprechen und öffentlich zu thematisieren. Durch das frühe Lenken der Aufmerksamkeit auf Problemsituationen kann die SKA die Entstehung grösserer Probleme verhindern. (S. 288)

Integrative Funktion

Jegliche Aktivitäten, welche dazu führen, dass Individuen, Gruppen oder Gemeinschaften unterschiedlicher sozialer, religiöser oder kultureller Herkunft miteinander in Kontakt kommen, unterliegen nach Hangartner (in Wandeler, 2010) der "integrativen Funktion" der SKA. Die "integrative Funktion" wird meist auf der Beziehungsebene ausgetragen und findet in den jeweiligen Lebenswelten der einzelnen Gruppierungen statt. Zudem kann sie aber auch zwischen unterschiedlichen Lebenswelten vermitteln. (S. 288)

Funktion des Zeitmanagements

Laut Müller (in Moser et al., 1999) leistet die SKA mit der "Funktion des Zeitmanagements" einen wichtigen Beitrag dazu, die Kompetenz "Umgang mit der freien Zeit" bei den Adressatinnen und Adressaten zu erhöhen. Dabei geht es im Speziellen darum, bei der Zielgruppe die "Gestaltungsmöglichkeiten freier Zeit für gesellschaftliches und kulturelles Engagement [zu fördern]" (S. 97).

Edukative Funktion

Wie Müller (in Moser et al., 1999) erklärt, sollen mit der "edukativen Funktion" der Zielgruppe Lern- und Bildungsmöglichkeiten im ausserschulischen Bereich angeboten und aufgezeigt werden. Zusätzlich setzen sich Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in der "edukativen Funktion" dafür ein, dass im schulischen Kontext neue Lernformen entwickelt und angeboten werden. (S. 97)

Enkulturative Funktion

Mit der "enkulturativen Funktion" unterstützen Professionelle der SKA laut Müller (in Moser et al., 1999) Gruppen und Individuen darin, sich besser und einfacher in der sie umgebenden Kultur orientieren zu können. Diese Unterstützung geschieht vorwiegend damit, indem die Selbstwahrnehmung und -darstellung der Adressatinnen und Adressaten von den Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren stimuliert wird und somit eine bessere Reflexion der eigenen Person sowie der Umgebung vorgenommen werden kann. (S. 97)

Ressourcenerschliessende, soziokulturelle Ausgleichsfunktion

Wie Müller (in Moser et al., 1999) beschreibt, helfen Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren ihren Zielgruppen durch diese Funktion, vorhandene Ressourcen zu erschliessen. Dies geschieht dadurch, dass die Professionellen der SKA ihre Adressatinnen und Adressaten mit verschiedenen Akteuren und Angeboten vernetzen. Diese Arbeit der Professionellen hat einen ausgleichenden Charakter, da dadurch auch benachteiligte Personen Zugang zu Angeboten erhalten, die für sie fern und/oder fremd sind. (S. 97)

Funktion der Kritik und Solidarität

Professionelle der SKA haben laut Hangartner die Aufgabe, gesellschaftliche Missstände aufzuzeigen. Mit der "Funktion der Kritik und Solidarität" sollen laut Müller (in Moser et al., 1999) Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren ihre Adressatinnen und Adressaten darin unterstützen, "Kritik an gesellschaftlichen Missständen zu artikulieren und somit die Grundlagen zur Aktivierung von Solidarität [zu] schaffen" (S. 97).

2.1.4 Zusammenfassung "Was wird gearbeitet?"

In den Kapiteln 2.1.1 bis 2.1.3 wurden drei Möglichkeiten aufgezeigt, wie die Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beschrieben und kategorisiert werden können. Es lässt sich feststellen, dass sich die beschriebenen Tätigkeiten teilweise überschneiden. Dies zeigt auf, dass alle drei geschilderten Ansätze versuchen, das "Aufgabenrepertoire" von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren zu systematisieren. Dazu gibt es offensichtlich verschiedene Möglichkeiten. Um zu verdeutlichen, dass die drei Ansätze oft ähnliche Tätigkeiten beschreiben, haben die Autorinnen unten stehende Tabelle 2 erstellt. Dabei wurden einzelne Schlagwörter aus allen Ansätzen ausgewählt und diese in die drei Kategoriesysteme eingeordnet. Es ist zu beachten, dass die Tabelle nicht vollständig ist. Die Liste der Schlagwörter kann beliebig erweitert werden. Die Tabelle zeigt jedoch deutlich auf, dass eine Kombination der Kernaufgaben von Spierts, den Interventionspositionen von Müller sowie den Funktionen von Hangartner und Müller ein detailliertes

Bild über die Aufgabenpalette von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren liefert und somit die Frage "Was wird gearbeitet?" beantwortet.

Tabelle 2: Überblick der Aufgaben in verschiedenen Kategoriesystemen

Kategoriesysteme	Schlagwörter													
	Brücken schlagen	Menschen zusammenbringen	Aktivitäten aufgleisen	Aktivitäten ausdenken	Aktivitäten entwickeln, organisieren & evaluieren	Organisation "managen"	Organisation entwickeln	Menschen zur Teilnahme aktivieren	Gesellschaftliche Probleme erkennen	Gesellschaftliche Probleme thematisieren	Administration der Organisation	Strategisches Arbeiten für Organisation	Forschen	Konfliktbewältigun
KERNAUFGABEN														
Knüpfen von Kontakten	Х							Χ						Х
Programmieren & Organisieren			Χ	Χ	Χ									
Betreuung von Teilnehmenden & Freiwilligen								X						
Verwaltung & Organisation						Χ					Χ			
Entwicklung der Grundsatzpolitik					Х		Χ					Χ		
INTERVENTIONSPOSITIONEN														
Animationsposition								Χ						
Organisationsposition			Χ											
Konzeptposition			Χ	Χ	Х		Χ					Χ	Χ	
Vermittlungsposition	Х	Χ								Χ				X
FUNKTIONEN														
Vernetzungs- & Kooperationsfunktion	Х	Χ												
Partizipative Funktion								Χ						
Präventive Funktion									Χ	Χ			Χ	
Integrative Funktion	Х	Χ												Х
Funktion des Zeitmanagements								Χ						
Edukative Funktion			Χ	Χ	Х								Χ	
Enkulturative Funktion		Χ												
Ressourcenerschliessende, soziokulturelle Ausgleichsfunktion	X							X						
Funktion der Kritik & Solidarität								Х	Х	Χ				

Quelle: Eigene Darstellung

2.2 Wie wird gearbeitet?

Nach der Beantwortung der Frage "was" Professionelle der SKA arbeiten, soll nun der Frage nachgegangen werden, "wie" sie arbeiten. Die Autorinnen erläutern in diesem Kapitel die Prinzipien, wonach sich das soziokulturelle Handeln richtet. Dabei ist als erstes zu definieren, was unter dem Begriff "Prinzip" zu verstehen ist.

Das Wort Prinzip stammt aus dem Lateinischen und bedeutet Anfang, Ursprung. Spricht man von Prinzipien eines Berufsfeldes, bedeutet das für die Autorinnen, dass der Ursprung jeglichen Handelns in diesem Berufsfeld in diesen Prinzipien liegen soll. Oder anders ausgedrückt, dass die Prinzipien als "Gesetzmässigkeiten" über allem Handeln stehen. Prinzipien sind laut Duden, Deutsches Universalwörterbuch (2007) Regeln, die ein Mensch "zur Richtschnur seines Handelns macht, durch die er sich in seinem Denken u. [sic!] Handeln leiten lässt" (S. 1318). Für die Autorinnen ergibt sich daraus also folgende Definition

Im Kontext dieser Arbeit sind Prinzipien Grundsätze, nach denen sich das professionelle Handeln von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren richtet.

Dieses Kapitel geht also der Frage nach, "wie" oder nach welchen Grundsätzen die Arbeit in der SKA ausgeführt werden soll. In den folgenden Unterkapiteln werden die Leitprinzipien nach Opaschowski und die Arbeitsprinzipien nach Willener genauer erläutert, um die aufgeworfene Frage zu beantworten. In Kapitel 2.2.3 werden alle Prinzipien, nach denen sich die Arbeit von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren richtet, zusammenfassend dargestellt und somit kann die offene Frage "Wie wird gearbeitet?" beantwortet werden.

2.2.1 Leitprinzipien

Das soziokulturelle Handeln strebt unterschiedliche Leitprinzipien an. Opaschowski (1996) fasst die Leitprinzipien für freizeitpädagogisches Handeln folgendermassen zusammen:

Tabelle 3: Leitprinzipien nach Opaschowski

Bedingungen der Teilnahme

- 1. Erreichbarkeit
- 2. Offenheit
- 3. Aufforderungscharakter

Voraussetzungen der Beteiligung

- 4. Freie Zeiteinteilung
- 5. Freiwilligkeit
- 6. Zwanglosigkeit

Möglichkeiten der Teilnehmer [sic!]

- 7. Wahlmöglichkeit
- 8. Entscheidungsmöglichkeit
- 9. Initiativmöglichkeit

Quelle: Opaschowski, 1996, S. 204

Opaschowski (1996) erläutert die Bedeutung dieser Leitprinzipien deutlich: "Die Leitprinzipien stellen Richt- und Orientierungspunkte für [die] freizeitpädagogische Praxis dar, ohne deren Berücksichtigung jede Erziehungs- und Bildungsarbeit, jede Kultur- oder Sozialarbeit im Freizeitbereich scheitern oder folgenlos bleiben muss" (S. 204).

Hangartner (in Wandeler, 2010) übernimmt Opaschowskis Theorie und meint, dass diese Leitprinzipien für die aktuelle Situation der SKA in der Deutschschweiz übernommen werden
können. Aus ihrer Sicht muss die Zusammenstellung von Opaschowski mit den beiden Prinzipien
"Niederschwelligkeit" und "Nachhaltigkeit" ergänzt werden, um ein vollständiges Bild über die
Leitprinzipien in der SKA zu zeigen. (S. 289) Da das Prinzip "Nachhaltigkeit" auch im Kapitel 2.2.2
unter den Arbeitsprinzipien von Willener beschrieben wird, wird hier auf eine Erläuterung dieses
Prinzips verzichtet. Alle anderen Leitprinzipien werden im Folgenden jedoch genauer erklärt.

Erreichbarkeit

Laut Opaschowski (1996) geht es beim Prinzip "Erreichbarkeit" darum, dass ein Angebot bei der Zielgruppe ankommen muss. Oder anders gesagt, dass die Zielgruppe das Angebot erreichen kann. Dabei spielt nicht nur der räumliche Bezug eine Rolle. Laut Opaschowski muss unter räumlicher, zeitlicher, informatorischer, motivationaler und aktivitätsbezogener Erreichbarkeit unterschieden werden. Aufgrund der beschränkten Rahmenbedingungen dieser Arbeit, können diese Begriffe nicht

genauer erläutert werden. Allgemein sagt Opaschowski jedoch, dass Menschen grundsätzlich dort am ehesten an Freizeitangeboten mitmachen, wo sie sowieso ihre Freizeit verbringen; also an den Orten, die sie gut erreichen. (S. 205)

Offenheit

Für Opaschowski (1996) heisst "Offenheit", dass eine soziokulturelle Einrichtung "jederzeit flexibel und für jedermann zugänglich sein [soll]" (S. 206). Das Prinzip "Offenheit" bringt nach Opaschowski (1996) folgende strukturellen Merkmale mit sich:

- Nicht genau einplanbare Zahl von Teilnehmern [sic!]
- Hohe Fluktuation der Teilnehmer [sic!], permanente Zugänglichkeit und Offenheit für alle
- · Unterschiedliche Verweildauer, keine Behinderung beim Zugang oder beim Verlassen
- Kaum feste Teilnehmerkreise [sic!], stabile Gruppenbildungen, geschlossene Gruppen oder gar Dauermitgliedschaften
- Unterschiedliche Sozial- und Altersgruppen mit entsprechend unterschiedlichen Erwartungen und (zum Teil gegensätzlichen) Interessen oder spontan wechselnden Wünschen
- Kaum oder gar keine Sanktionsmittel, keine Teilnahmepflichten, Erfolgs- oder Leistungskontrollen
- Nur bedingte Planbarkeit des Angebots und methodischen Vorgehens bei entsprechend hoher
 Offenheit für Gestaltungs- und Veränderungswünsche der Teilnehmer [sic!]. (S. 207)

Aufforderungscharakter

Opaschowski (1996) versteht unter dem Prinzip "Aufforderungscharakter" animatorische Impulse aus der Umwelt, die zum Mitmachen anregen. Dabei unterscheidet er sozialökologische (zum Beispiel eine anregungsreiche Umwelt), materiale (zum Beispiel ein Gebäude), mediale (zum Beispiel der Einsatz von attraktiven Medien) und personale (zum Beispiel das persönliche Gespräch) Animation. (S. 208)

Freie Zeiteinteilung

Beim Prinzip "freie Zeiteinteilung" geht es nach Opaschowski (1996) darum, dass die Teilnehmenden eines Angebotes frei über ihre Zeit verfügen können. Dabei soll die Zeit frei eingeteilt und verwendet werden können, aber auch über Intensität, Tempo und Dauer soll eigenständig bestimmt werden können. Dies führt laut Opaschowski dazu, dass individuelle Überforderung nicht eintritt, dafür ermutigt es zu eigenem Gestalten. (S. 210)

Freiwilligkeit

Das Prinzip "Freiwilligkeit" beschreibt Opaschowski (1996) damit, dass sich die Teilnehmenden eines Angebotes spontan und nach Lust und Laune verhalten können. Das Prinzip erfordert Toleranz dafür, dass kaum eine Kontinuität in der Teilnahme besteht. (S. 210) Das bedeutet übersetzt, dass niemand zu irgendeinem Zeitpunkt verpflichtet ist, an einem Angebot teilzunehmen.

Zwanglosigkeit

Für Opaschowski (1996) ist "die zwanglose Teilnahme – mit einem Minimum an notwendiger Regelung und Institutionalisierung und einem Maximum an möglicher Selbstbestimmung und Selbstorganisation – (...) unverzichtbare Voraussetzung für Offenheit und Flexibilität, für Spontaneität und Kreativität" (S. 211). Durch dieses Prinzip können nach Opaschowski (1996) Regeln, starre Normen und Vorschriften an Bedeutung verlieren und somit verändert werden (S. 211).

Wahlmöglichkeit

Unter "Wahlmöglichkeit" versteht Opaschowski (1996), dass die Adressatinnen und Adressaten aus verschiedenen alternativen Angeboten einer Organisation auswählen können. Dieses Prinzip ist erst gegeben, wenn ein vielfältiges Angebot besteht, woraus eine freie Wahl getroffen werden kann. Diese "Palette" von Angeboten soll unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse abdecken, damit eine ernsthafte Wahlmöglichkeit zwischen Alternativen besteht. (S. 212)

Entscheidungsmöglichkeit

Das Prinzip "Entscheidungsmöglichkeit" definiert Opaschowski (1996) so, dass Teilnehmende aus eigener Motivation und eigenem Einsatz individuelle Entscheidungen treffen können. Personen, die dies können, verfügen über eine hohe Entscheidungskompetenz. Dabei ist besonders zu beachten, dass die Entscheidungskompetenz bei Kindern und Jugendlichen noch nicht vollständig entwickelt ist. (S. 213) Diese reift erst im Entwicklungsprozess aus. Deshalb sind Settings zu schaffen, wo Kinder und Jugendliche nicht von Möglichkeiten überfordert sind, sondern eigene Entscheidungen treffen können, indem nur eine begrenzte Auswahl an Möglichkeiten zur Verfügung steht. Darum ist laut Opaschowski (1996) die "Entscheidungsmöglichkeit" erst gegeben, "wenn jemand von der angebotenen Entscheidungsfreiheit auch Gebrauch machen kann bzw. [sic!] dazu überhaupt in der Lage ist" (S. 214).

Initiativmöglichkeit

"Initiativmöglichkeit" bedeutet laut Opaschowski (1996) "selbst und/oder gemeinsam mit anderen initiativ werden [zu] können" (S. 214). Um überhaupt Eigeninitiative entwickeln zu können, muss laut Opaschowski (1996) Gelegenheit geboten werden, sich selbst zu erfahren, um so ein Selbstvertrauen aufbauen zu können. Erst wenn positive Selbsterfahrungen gewonnen und ein gesundes Selbstvertrauen aufgebaut werden konnten, sind Menschen zur Selbstorganisation und Eigenaktivität bereit. (S. 214).

Niederschwelligkeit

Hangartner (in Wandeler, 2010) beschreibt das Prinzip "Niederschwelligkeit" anhand eines Beispiels: Die "Komm-Struktur" der Jugendhäuser hat sich vielerorts in eine "Geh-Struktur" der Jugendarbeitenden verändert. Dadurch, dass die Fachpersonen flexibel mit den Jugendlichen an "ihren" Orten mit ihnen Kontakt aufnehmen, verschwindet die "Schwelle" zu einer Organisation beinahe komplett. (S. 289) Wie dieses Beispiel aufzeigt, kann durch einen niederschwelligen Zugang leichter Kontakt zu den Adressatinnen und Adressaten aufgebaut werden.

2.2.2 Arbeitsprinzipien

Nebst den von Opaschowski definierten Leitprinzipien der Freizeitpädagogik hat Willener eine Auflistung von Arbeitsprinzipien erstellt, welche spezifisch für die SKA gelten. Den Arbeitsprinzipien unterliegt laut Willener (2007) das Verständnis, dass gesellschaftliche Situationen und Probleme nicht einfach "gelöst" werden können, sondern dass es Anregung und Motivation zur Selbständerung dafür braucht. Es geht dabei um das systemtheoretische Denken, wonach nicht die/der Intervenierende das System verändert, sondern das System sich nur selber verändern kann. (S. 52) Im Folgenden werden die neun Arbeitsprinzipien von Willener erläutert. Die beiden Arbeitsprinzipien "Vielfalt der Gestaltung" und "Gestaltung der Vielfalt" sind im Kapitel "Diversity" zusammengefasst behandelt.

Empowerment

Der Begriff "Empowerment" thematisiert laut Willener (2007) die aufgrund strukturell ungleicher Verteilung von politischer Macht angestrebte, erhöhte Einflussnahme. Es geht dabei um den Prozess der Umverteilung von Macht und die Ermächtigung der Ohnmächtigen. (S. 55) Auf der Prozessebene bedeutet dies Kontrolle zu gewinnen, Zugang zu Ressourcen zu vermitteln und ein kritisches Verständnis der sozialen Umwelt zu erhalten (S. 57). Mit "Empowerment" sind laut Luzia Rupp und Rahel Schmid (2008) in der Praxis Arbeitsansätze gemeint, "welche Menschen zur Entdeckung der eigenen Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung

und Lebensautonomie vermitteln. 'Empowerment' heisst Strukturen bilden, die ermöglichen, sich einzubringen, mitzureden oder im kleinen Rahmen mitzubestimmen". (S. 29)

Partizipation

Laut Annette Hug (in Willener, 2007) "steckt hinter dem Begriff Partizipation ein Idealbild selbstorganisierter, von Professionellen nur noch begleiteter Gruppen, die von sich aus bedürfnisgerechte Angebote entwickeln und ihre Teilnahme an politischen Entscheidungsprozessen einfordern" (S. 59). Der Begriff "Partizipation" kommt laut Rupp und Schmid (2008) aus der Politologie und meint das Teilhaben an politischen Prozessen (S. 26). "Partizipation" kann nach Hug auf unterschiedlichen Stufen stattfinden. Vom Informieren der Adressatinnen und Adressaten, über deren Mitwirkung, Mitsprache und Mitarbeit, ihrem Mitentscheid bis hin zu ihrer Selbstverwaltung. (S. 64)

Kooperation und Vernetzung

Um dem Prinzip "Kooperation und Vernetzung" nachzugehen, braucht es nach Malte Schophaus et al. (2004) "Bereitschaft, Kommunikation, Transparenz und Vertrauen. Und es braucht Partnerinnen und Partner, die kooperieren wollen und können" (zit. in Willener, 2007, S. 70). In einer Kooperation können laut Willener (2007) die gängigen organisationellen Grenzen überwunden werden. Man unterscheidet zwischen Interkooperation und Intrakooperation. Bei der Interkooperation arbeiten zwei oder mehrere Organisationen zusammen, wobei jede in einem Aufgabenbereich spezialisiert ist. Das heisst, dass jede Organisation ihre Perspektive und ihr spezifisches "Know-how" in die Arbeit einbringt. Bei der Intrakooperation handelt es sich um die Kooperation verschiedener Abteilungen oder Departemente desselben Organisationssystems. Kooperationen können Beteiligten einen Mehrwert bringen, zum Beispiel in Form einer "Win-Win-Situation". (Willener, 2007, S. 68 – 72) Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit in Kooperationen sind laut Willener (2007) "grösstmögliche Transparenz, Offenlegung der Interessen, Motiven und Zielen, eine konstruktive Feedback-Kultur und ein Vertrauensniveau über alle Ebenen hinweg" (S. 71). Neben den gemeinsamen Zielen der Kooperation müssen auch immer die eigenen Ziele im Auge behalten werden. Zudem ist es wichtig, die Zeit für die Kooperation, die zunächst Mehrarbeit erfordert, einzuplanen.

Transdisziplinarität

"Transdisziplinarität" ist laut Willener (2007) eine Art der Zusammenarbeit zwischen Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Professionen oder Disziplinen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit bedeutet, dass Personen aus zwei oder mehr Disziplinen gemeinsame Ziele und Ergebnisse erarbeiten wollen. In soziokulturellen Projekten kann oft von "transdisziplinärer Zusammenarbeit"

gesprochen werden. Dies aus dem Grund, da die Projekte am Handlungsbedarf orientiert sind, die Aufgabenstellung von einem heterogenen Kreis von Fachleuten und Betroffenen definiert wird, diese dabei disziplinenübergreifend ein gemeinsames Konzept verfolgen und prozessorientiert und partizipativ arbeiten. (S. 76)

Balance zwischen Produkt und Prozess

Im Gegensatz zu anderen Bereichen steht im Sozialwesen der Prozess an Stelle des Produktes im Zentrum. Ein Prozess ist laut Willener (2007) "eine Serie von zusammenhängenden Schritten und Aktivitäten, die man durchläuft, um von einem Anfangspunkt zu einem Endpunkt oder Resultat zu gelangen" (S. 78). Es gibt neben dem Produktziel persönlichkeitsbildende, pädagogische, präventive oder andere Veränderungsziele, die sich aus dem Prozess heraus ergeben (Willener, 2007, S. 79). Unter anderem vereint diese Ziele das so genannte "informelle" Lernen. Der Begriff wird laut Dagmar Domenig (2001) "auf alles Selbstlernen bezogen, das sich in unmittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhängen ausserhalb des formalen Bildungswesens entwickelt" (zit. in Willener, 2007, S. 79). Das Arbeitsprinzip "Balance zwischen Produkt und Prozess" zeigt auf, dass in der SKA ein Mittelweg zu finden ist, bei dem einerseits ein Produkt hergestellt wird und anderseits der Prozess im Mittelpunkt stehen soll.

Geschlechter-Gerechtigkeit (Gender)

Der Begriff "Gender" bezeichnet laut Rupp und Schmid (2008) die soziale Dimension des Geschlechts, mit der Grundhaltung, dass die Beziehungen zwischen den Geschlechtern nicht naturgegeben sind, sondern von sozialen, kulturellen und ökonomischen Verhältnissen geprägt sind (S. 33). Hug (in Willener, 2007) erläutert, dass das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter nicht nur mit einem einzelnen Projekt erreicht werden kann, sondern jede Organisation eine Gesamtstrategie zu diesem Thema braucht, die sich in allen Projekten niederschlägt (S. 83 - 88). Beim soziokulturellen Handeln ist nach diesem Prinzip also stets zu überprüfen, ob die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern gegeben ist.

Diversity: Gestaltung der Vielfalt, Vielfalt der Gestaltung

Vielfalt gibt es überall in der Welt. In jeglichem Kontext wird man mit Vielfalt konfrontiert. "Diversity-Indikatoren" sind laut Simone Gretler Heusser und Willener (in Willener, 2007) nicht festgeschrieben und unverrückbar, sondern stets wandel- und veränderbar (S. 90). Es gibt laut David A. Thomas und Robin J. Ely (1996) "surface-level-diversity", welches sichtbare Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Bildungsstand sind. Zudem gibt es "deep-level-diversity", welche nicht sichtbare Merkmale wie kulturelle Werthaltungen und Erfahrungen meint

(zit. in Willener, 2007, S. 90). Jede Person hat verschiedene identitätsstiftende Merkmale an sich. Diese verändern sich je nach Alter, Lebenssituation, et cetera. Es ist laut Gretler Heusser und Willener (in Willener, 2007) davon auszugehen, dass ein Identitätsmerkmal nicht essentiell zu einer bestimmten Kultur gehört, sondern es sich um eine soziale Konstruktion handelt, die vom Kontext beeinflusst ist (S. 91). In der Praxis ist es wichtig, diese Vielfalt zu berücksichtigen. Es geht darum, in der sich immer mehr ausdifferenzierenden und heterogener werdenden Gesellschaft über kreative Ausdrucksformen und Medien eine gemeinsame Sprache zu finden

Nachhaltigkeit

Aus der Verabschiedung des Aktionsplans am Erdgipfel 1992 entstand die von der UNO herausgegebene "Agenda 21". Diese beschreibt einen kommunalen und regionalen Umsetzungsansatz von "Nachhaltigkeit". Darin sind Ziele für die Nachhaltigkeit in der jeweiligen Region festgehalten, welche auf www.un.org nachzulesen sind. In der "Agenda 21" sind drei Dimensionen der "Nachhaltigkeit" auszumachen. Die ökonomische, die ökologische und die gesellschaftliche Nachhaltigkeit. Für eine umfassende Definition von "Nachhaltigkeit" braucht es aber laut Willener (2007) auch den alltagssprachlichen Aspekt, unter welchem eine lang anhaltende oder dauerhafte Wirkung verstanden wird (S. 101). Nachhaltig arbeiten bedeutet für die Autorinnen in der Praxis stets daran zu denken, dass möglichst viel des Initiierten langfristig auf der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Ebene Spuren hinterlässt.

2.2.3 Zusammenfassung "Wie wird gearbeitet?"

In den Kapiteln 2.2.1 und 2.2.2 wurde aufgezeigt, welche Grundsätze dem soziokulturellen Handeln zu Grunde liegen. Mit der Palette von 18 Prinzipien werden die Leitlinien von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, nach denen sich das professionelle Handeln richtet, deutlich aufgezeigt. Natürlich gibt es nebst diesen Leit- und Arbeitsprinzipien auch ethische, moralische und philosophische Grundsätze, welche beispielsweise im Berufskodex von Avenir Social verankert sind. Hier wird jedoch darauf verzichtet, genauer auf diese Punkte einzugehen, da dies den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Um nochmals einen Überblick zu verschaffen und eine Antwort auf die Frage "Wie wird gearbeitet?" zu geben, werden hier alle Prinzipien zusammenfassend dargestellt:

Tabelle 4: Überblick Prinzipien des soziokulturellen Handelns

LEITPRINZIPIEN NACH OPASCHOWSKI

Bedingungen der Teilnahme

- 1. Erreichbarkeit
- 2. Offenheit
- 3. Aufforderungscharakter

Voraussetzungen der Beteiligung

- 4. Freie Zeiteinteilung
- 5. Freiwilligkeit
- 6. Zwanglosigkeit

Möglichkeiten der Teilnehmenden

- 7. Wahlmöglichkeit
- 8. Entscheidungsmöglichkeit
- 9. Initiativmöglichkeit

Ergänzung Hangartner

10. Niederschwelligkeit

ARBEITSPRINZIPIEN NACH WILLENER

- 11. Empowerment
- 12. Partizipation
- 13. Kooperation und Vernetzung
- 14. Transdisziplinarität
- 15. Balance zwischen Produkt und Prozess
- 16. Geschlechter-Gerechtigkeit (Gender)
- 17. Diversity (Gestaltung der Vielfalt, Vielfalt der Gestaltung)
- 18. Nachhaltigkeit

Quelle: Eigene Darstellung

Es lässt sich feststellen, dass in dieser Auflistung teilweise gleiche Benennungen auftauchen, wie in der zusammenfassenden Darstellung der soziokulturellen Aufgaben in Kapitel 2.1.4. Am Beispiel des Arbeitsprinzips "Kooperation und Vernetzung" kann gezeigt werden, dass dies einerseits ein Prinzip soziokulturellen Handelns ist. Damit ist gemeint, dass das Streben nach Kooperation und Vernetzung das soziokulturelle Handeln stets leiten soll. Andererseits kann es jedoch auch als konkrete Aufgabe aufgefasst werden, Arbeitszeit in vernetzende Tätigkeiten zu investieren. Ähnlich ist auch der Unterschied zwischen dem Arbeitsprinzip "Partizipation" als Richtlinie soziokulturellen Handelns und der "partizipativen Funktion". "Partizipation" kann einerseits als Prinzip aufgefasst

werden, nach dem sich jegliches professionelles Handeln richtet. Andererseits kann es jedoch als konkrete Tätigkeit aufgefasst werden, indem beispielsweise der Auftrag besteht, partizipative Projekte zu realisieren.

2.3 Wo wird gearbeitet?

Nachdem nun auch die Frage "Wie wird gearbeitet?" mit dem Aufzeigen von 18 Leit- und Arbeitsprinzipien beantwortet werden konnte, wird in diesem Kapitel der Frage "Wo wird gearbeitet?"
nachgegangen. Spierts hat bereits 1998 eine Einteilung in vier Fokussierungsgebiete gemacht.
Hangartner erstellte aufgrund dieser Erkenntnisse und den Funktionen von Müller ein Modell, das
eine Einteilung in Teilbereiche der SKA ermöglicht. Auch Willener (in Wandeler, 2010) hat das
Modell von Spierts weiter entwickelt und in seinem "Modell der Sozialraumorientierung" mögliche
Handlungsfelder der SKA aufgezeigt. (siehe Willener in Wandeler, 2010, S. 369) Bei Willeners
Modell geht es jedoch primär darum, den allgemeinen Sozialraum zu beschreiben, in welchem
"Interventionen und Projekte in einzelnen Handlungsfeldern [angesiedelt werden]" (S. 369).
Die Autorinnen wollen jedoch weder den Sozialraum beschreiben, noch einzelne Interventionen
und Projekte in Handlungsfelder einordnen. Vielmehr geht es in dieser Arbeit darum, ganze
Stellenbezeichnungen in die Berufsfeldbereiche einzuordnen. Aus diesem Grund wird hier darauf
verzichtet, das Modell von Willener genauer auszuführen.

In den folgenden Unterkapiteln werden demzufolge die beiden Kategoriesysteme von Spierts und Hangartner aufgezeigt. Damit wird eine Grundlage geschaffen, um aufzuzeigen wo Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren arbeiten können.

2.3.1 Fokussierungsgebiete

Die Tätigkeitsvielfalt der SKA kann laut Spierts (1998) zu vier Fokussierungsgebieten zusammengefügt werden: "Erholung und Freizeit", "Bildung und Erziehung", "Kunst und Kultur" und "Gemeinwesenaufbau" (S. 70). Laut Spierts (1998) wurde immer wieder versucht ein Fokussierungsgebiet zum Kern der SKA zu machen. Beispielsweise wurde in den 1970er und 1980er Jahren mit dem Aufkommen der Erwachsenenbildung versucht, das Fokussierungsgebiet "Bildung und Erziehung" in der SKA zur zentralen Aufgabe zu machen. Es zeigte sich aber stets, dass der gesellschaftliche Wandel immer wieder ein anderes Gebiet in den Fokus nimmt, so dass grundsätzlich alle Fokussierungsgebiete als Teile der SKA wichtig sind. (S. 75)

Es muss festgehalten werden, dass die vier Fokussierungsgebiete nicht trennscharf sind. Spierts (1998) erläutert dies folgendermassen:

Die Interdependenzen zwischen den vier Fokussierungsgebieten führen dazu, dass man diese nicht als blosse Aktivitätencluster betrachten kann. Viele, wenn nicht gar alle Aktivitäten der SKA kennen die vier Aspekte – Erziehung und Bildung, Erholung / Freizeit, Gemeinwesenaufbau sowie Kunst und Kultur – auch wenn der Hauptakzent je Aktivität verschieden sein wird. (S. 189)

Bezeichnend für das soziokulturelle Angebot in diesen vier Fokussierungsgebieten sind laut Spierts (1998) folgende Charakteristika:

- Sie sind in der Nähe der direkten Wohn- und Lebenswelt der Menschen erhältlich;
- Sie weisen einen informellen Charakter und möglichst wenig Hindernisse und Blockaden auf;
- Sie sind flexibel und demzufolge kann leichter auf Wünsche und Bedürfnisse eingegangen werden;
- Es wird eine Arbeitsweise praktiziert, über die versucht wird, möglichst viel an Kultur und Gewohnheiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anzuknüpfen. (S. 187)

Erholung und Freizeit

Das erste Fokussierungsgebiet betitelt Spierts (1998) mit "Erholung und Freizeit". In der sich immer schneller wandelnden Gesellschaft, wo das Lebenstempo stets zunimmt, hat der Mensch einerseits das Bedürfnis nach mehr Zeit für Erholung. Anderseits ist ein immer grösseres Nichtwissen vorhanden, was mit der vorhandenen Freizeit anzufangen ist. Daher sind immer wieder neue Möglichkeiten der Freizeitgestaltung gefragt. Die SKA kann in diesem Gebiet stets Lücken schliessen, insbesondere durch das Informieren über vorhandene Angebote und deren Vermittlung. (S. 72 - 73)

Laut Spierts (1998) können solche Freizeitaktivitäten sehr unterschiedlich sein. Individuell gesehen sollen sie elementare Bedürfnisse des Menschen wie ausspannen, entspannen, ausruhen, aber auch Genuss und Spass abdecken. Auf gesellschaftlicher Ebene tragen sie zu einer erhöhten Qualität des Zusammenlebens im Quartier, der Nachbarschaft und/oder dem Dorf bei. Aktivitäten in diesem Bereich können auch "Brückenfunktionen" zu der übrigen Gesellschaft darstellen. (S. 191 - 193)

Bildung und Erziehung

Unter dem Fokussierungsgebiet "Bildung und Erziehung" versteht Spierts (1998) die ausserschulische Bildung für Personen unterschiedlichen Alters. Projekte können in Zusammenarbeit mit der Schule, beispielsweise durch das Auffangen von Abgängern oder Schwänzern, sowie auch ausserschulische Betreuung und Erwachsenenbildung sein. (S. 73) Das Fokussierungsgebiet

"Bildung und Erziehung" scheint sich jedoch am schwierigsten von den anderen Gebieten abgrenzen zu lassen, da das Lernen in allen Gebieten ein wichtiger Bestandteil ist.

Kunst und Kultur

Im Fokussierungsgebiet "Kunst und Kultur" steht das Stimulieren der Kulturpartizipation im Zentrum. Innerhalb der SKA gibt es im Gebiet "Kunst und Kultur" laut Spierts (1998) vier Ausprägungen von Tätigkeiten innerhalb des Gebietes:

- 1. Stimulierung zu kultureller Betätigung und Bildung,
- 2. Förderung und Stimulierung des Kunsterlebnisses und der Kulturvermittlung,
- 3. Das Lancieren von Kunst- und Kulturprojekten und die Organisation kultureller Veranstaltungen,
- 4. Die Verwendung kreativer oder gestalterischer Arbeitsformen bei diversen Aktivitäten innerhalb der soziokulturellen Arbeit. (S. 204 208)

Die SKA nimmt wie in Kapitel 2.1.2 ersichtlich, in diesem Gebiet mehrheitlich die Vermittlungsposition ein. Laut Spierts (1998) übernimmt die SKA eine "Brückenfunktion" zwischen Kultur/Kunsteinrichtungen und der Bevölkerung. (S. 208)

Gemeinwesenaufbau

In der Arbeit des letzten Fokussierungsgebiets geht es laut Spierts (1998) um das Ausgleichen von Benachteiligungen und Verschiedenheiten. In der Verteilung von Geld, Macht, Kenntnis und Gütern manifestiert sich laut Spierts (1998) eine Ungleichheit. Diese wird als ungerecht erfahren und motiviert aktive Bürgerinnen und Bürger zu versuchen, eine Umverteilung vorzunehmen. (S. 211) Nach Spierts (1998) hilft und unterstützt die SKA die spezifischen Gruppen bei der Selbstorganisation und Interessensvertretung und unterstützt sie in ihrer unmittelbaren Wohn- und Lebenssituation (S. 74). Weiter macht die SKA laut Spierts (1998) Defizite oder Ungleichverteilungen ausfindig und entwickelt konkrete Projekte und Massnahmen, um diese zu bekämpfen (S. 212). Die Ziele dabei sind die von Will van der Leur (1991) definierten Ziele des Gemeinwesenaufbaus: Positionsverbesserung, Verbesserung der Verhältnisse und Vergrösserung der Einflussmöglichkeiten (zit. in Spierts, 1998, S. 213).

2.3.2 Teilbereiche der SKA

In diesem Kapitel werden die Teilbereiche der SKA anhand des Modells "Tätigkeitsfelder und Funktionen der Soziokulturellen Animation" von Hangartner aufgezeigt. Um für Klarheit innerhalb dieser Arbeit zu sorgen, braucht es an dieser Stelle erneut eine Begriffsdefinition für das Ver-

ständnis des Modells von Hangartner. Da die Autorinnen unter den Begriffen "Teilbereiche" und "Berufsfeldbereiche" inhaltliche dasselbe verstehen, wird der Begriff "Teilbereiche" folgendermassen definiert.

Der Begriff "Teilbereiche" ist als Synonym des Begriffs "Berufsfeldbereiche" zu verstehen.

Hangartner hat in ihrem Modell die Fokussierungsgebiete von Spierts (siehe Kapitel 2.3.1) und die ersten vier Funktionen von Müller (siehe Kapitel 2.1.3) einbezogen und mit eigenen Gedanken ergänzt. Den Autorinnen scheint dieses Modell als geeignet, um eine aktuelle Einteilung in die Berufsfeldbereiche vorzunehmen. Insbesondere, da es vom Stand 2010 her aktuell ist. Hangartner hat in die Teilbereiche Politik, Soziales, Bildung, Kultur/Kunst, Sport, Tourismus/Freizeit und Wohnen/ Wohnumfeld mögliche Tätigkeitsfelder oder Fokussierungen der SKA eingesetzt.

Abbildung 3: Tätigkeitsfelder und Funktionen der Soziokulturellen Animation

Teilbereiche	Tätigkeitsfelder / Fokussierung	Funktionen		en	mögliche Förderung und Output		
Politik	Stadt-, Stadtteil- oder Gemeinwesenent- wicklung					fördert Innovation und Selbstbestim- mung und Interessenvertretung von Menschen ohne politische Partizipationsmöglichkeit	
Soziales	Aufbau von sozialen Netzen / Gemeinschaften / Nachbarschaft	ıktion →	nktion →	nktion →	ıktion →	fördert Solidarität und vermittelt zwischen sozialen Gruppen und fungiert als Frühwarnsystem für soziale Ungleichheiten und entstehende Probleme	felder 🕩
Bildung	Niederschwellige nach- oder ausser- schulische Angebote	Vernetzungs- und Kooperationsfunktion ← partizipative Funktion		präventive Funktion	integrative Funktion	fördert lebenslanges Lernen und bietet informelle und evtl. [sic!] auch formelle Bildung	olizite Lern
Kultur / Kunst	Niederschwellige Angebote für kulturelle Beteiligung					fördert Kreativität und ermöglicht aktiven Zugang zu Kultur	implizite und explizite Lernfelder
Sport	Niederschwellige Angebote durch Animation auf spielerische Weise					fördert Gesundheit und Gesundheits- bewusstsein und vermittelt zwischen sozialen Gruppen	- impliz
Tourismus / Freizeit	Alternative, kulturell und ökologisch nachhaltige Angebote	₩	\			fördert das Bewusstsein für die Umwelt, andere örtlich nahe Kulturen und die Mobilität	
Wohnen / Wohnumfeld	Wohnbaugenossen- schaften, grosse Siedlungen					fördert Nachbarschaftshilfe und Solidarität und fungiert als Frühwarn- system für entstehende Probleme im Zusammenleben	

Quelle: Hangartner in Wandeler, 2010, S. 287

Da dieser Teil der Theorie als Teilbeantwortung der zweiten Unterfragen dient, wird diese hier noch einmal aufgenommen und anhand der von Hangartner definierten Berufsfeldbereiche teilweise beantwortet.

2. Welche alternativen Berufsfeldbereiche der SKA können definiert werden

Hangartner definiert in ihrem Modell die Teilbereiche Politik, Soziales, Bildung, Kunst/Kultur, Sport, Tourismus/Freizeit und Wohnen/Wohnumfeld. Die Autorinnen definieren diese als die aus der Theorie aktuellen alternativen Berufsfeldbereiche und beantworten somit oben stehende Frage vorläufig damit. Abschliessend wird diese Frage jedoch in Kapitel 5.3.3 in Kombination mit den Ergebnissen der Forschung beantwortet.

2.3.3 Zusammenfassung "Wo wird gearbeitet?"

Anhand der Fokussierungsgebiete von Spierts und den Teilbereichen der SKA von Hangartner wurde aufgezeigt, wo Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren arbeiten. Die Fokussierungsgebiete sind nicht klar voneinander abzugrenzen, oft gibt es Überschneidungen. Zudem verändern und erweitern sich diese Gebiete und somit auch die Teilbereiche der SKA stets durch den gesellschaftlichen Wandel. Somit wurde die Frage "Wo wird gearbeitet?" schliesslich am Modell von Hangartner theoretisch beantwortet, indem folgende Berufsfeldbereiche definiert werden können:

- Politik
- Soziales
- Bildung
- Kunst/Kultur
- Sport
- Tourismus/Freizeit
- · Wohnen/Wohnumfeld

2.4 Kompetenzen

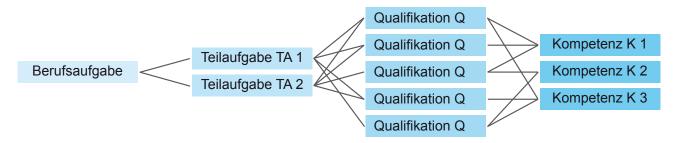
In den Kapiteln 2.1 bis 2.3 wurde beschrieben, in welchen Berufsfeldbereichen und mit welchen Grundsätzen Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren arbeiten. Um diese komplexen Anforderungen erfüllen zu können, müssen die Professionellen der SKA diverse Kompetenzen aufweisen. In diesem Kapitel wird anhand des Kompetenzprofils der HSLU SA aufgezeigt, welche Kompetenzen die Studierenden der HSLU SA während ihres Studiums erwerben, um schlussendlich die Anforderungen der Praxis bewältigen zu können.

Laut Mariana Christen Jakob und Pia Gabriel-Schärer (2007), definieren sich Kompetenzen folgendermassen:

Unter den Kompetenzen einer Person verstehen wir das Vermögen und die Bereitschaft, unter Rückgriff auf ihr Wissen und ihr Können in einer Situation oder angesichts einer Aufgabe aktiv zu werden und die Aufgabe zu bearbeiten. Die individuellen Kompetenzen sind die Grundlage der konkreten Handlungen und Leistungen (Performanz beziehungsweise Handlungskompetenz). (S. 7)

Die HSLU SA hat die Erklärung, wie die einzelnen Kompetenzen definiert wurden, anhand eines Modells hergeleitet. Dieses wird nun vorgestellt und genauer erläutert.

Abbildung 4: Von der Berufsaufgabe zur Kompetenz



Quelle: Christen Jakob und Gabriel-Schärer, 2007, S. 8

Um die Kompetenzen der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren zu definieren, haben Dozierende der HSLU SA so genannt berufstypische Aufgaben (Berufsaufgaben) zusammengetragen, ähnlich, wie dies die Autorinnen mit den Komponenten in Kapitel 2.1.1 bis 2.1.3 gemacht haben. Diese typischen Berufsaufgaben bestehen wiederum aus Bündeln von Teilaufgaben (TA). Laut Christen Jakob und Gabriel-Schärer (2007) führt die Differenzierung in Teilaufgaben zu der Frage nach den vorhandenen Qualifikationen (Q) (S.7). Denn um die Teilaufgaben bewältigen zu können, brauchen die Professionellen der SKA bestimmtes Wissen und Können. Dieses Wissen und Können kann als Qualifikationen betrachtet werden. Denn Qualifikationen sind nach Christen Jakob und Gabriel-Schärer (2007) "konkret beschreibbares und abrufbares Wissen, Können und Verhalten in einer Teilaufgabe des Berufsfeldes" (S. 7).

Die Qualifikationen für professionelles Arbeiten in der SKA sind laut Christen Jakob und Gabriel-Schärer (2007) sehr vielfältig und komplex. Die Liste der Qualifikationen ist zudem nie abgeschlossen, sondern ändert sich mit der sich stets wandelnden Gesellschaft. (S. 8) Da es aufgrund des stetigen Wandels der Qualifikationen nicht sinnvoll ist, nur anhand dieser das Wissen und Können einer Person festzuhalten, wird nach einer allgemeineren Definition gesucht. Genau hier kommen die

Kompetenzen (K) ins Spiel. Laut Christen Jakob und Gabriel-Schärer (2007) sind Kompetenzen "die Grundlage aller Qualifikationen, sie bringen (. . .) [diese] gewissermassen hervor" (S. 8). Demzufolge kann der Begriff Kompetenzen im Zusammenhang mit der erläuterten Abbildung 4 folgendermassen genauer definiert werden

Kompetenzen sind die Grundlage aller Qualifikationen, welche dazu dienen, Teilaufgaben und typische Berufsaufgaben zu lösen.

Für die Ausbildung der HSLU SA wurden vier Kompetenzfelder definiert, in welche die von der HSLU SA definierten einzelnen Kompetenzen (K) eingeordnet werden können

- 1. Selbstkompetenz
- 2. Sozialkompetenz
- 3. Fachkompetenz (beziehungsweise Wissenskompetenz)
- 4. Methodenkompetenz

Durch die Einordnung der 22 von der HSLU SA defini rten Kompetenzen in die vier Kompetenzfelder, entstand ein ausführlicher Kompetenzkatalog, welcher das an der HSLU SA zu erlernende Wissen und Können detailliert beschreibt. Aufgrund des grossen Umfanges dieses Kataloges wird hier darauf verzichtet, die einzelnen Kompetenzen genauer auszuführen. Im Anhang C können diese jedoch genauer betrachtet werden.

2.5 Fazit des theoretischen Bezugsrahmens

Aus den in Kapitel 2 beschriebenen Komponenten kann nun ein ganzheitliches Bild über das soziokulturelle Handeln gezeigt werden. Die Autorinnen fassen in diesem Fazit nochmals zusammen, in was für Berufsfeldbereichen und mit welchen Prinzipien Professionelle der SKA arbeiten und welche Kompetenzen für die Ausführung dieser Tätigkeiten benötigt werden. Schlussendlich wird in Abbildung 5 das gesamte soziokulturelle Handeln grafisch dargestellt.

Die Antwort der Frage "Was wird gearbeitet?" wird mit dem Aufzeigen des "Aufgabenrepertoires" der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beantwortet. Professionelle der SKA müssen diverse Kernaufgaben aus unterschiedlichen Interventionspositionen ausführen und ihre professionellen Tätigkeiten haben verschiedene Funktionen. Dieses "Aufgabenrepertoire" zeigt die eigentlichen Aktionen der Professionellen auf und verdeutlicht den Gegenstand ihrer Arbeit.

Durch das Beantworten der Frage "Wie wird gearbeitet?" konnte erläutert werden, nach welchen

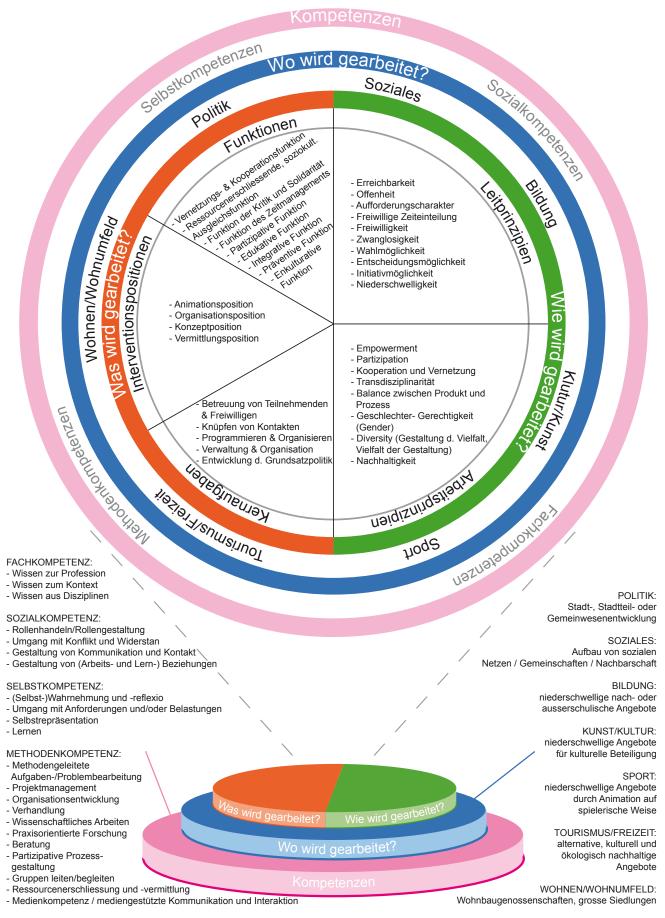
Prinzipien sich das soziokulturelle Handeln richtet. Einerseits liegen dem professionellen Handeln die Leitprinzipien der Freizeitpädagogik zu Grunde. In der konkreten Projektarbeit, die einen grossen Teil der SKA ausmacht, sind vor allem die Arbeitsprinzipien von Bedeutung.

Über die Frage "Wo wird gearbeitet?" konnte mit dem Aufzeigen der Fokussierungsgebiete und den Teilbereichen der SKA Auskunft gegeben werden. Das Beiziehen des Modells von Hangartner zeigt auf, in welchen Berufsfeldbereichen Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren tätig sind.

Um all diese Anforderungen erfüllen zu können, benötigt es ein ausgeprägtes Kompetenzprofil, welches sich Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren unter anderem während ihrer Ausbildung an der HSLU SA aneignen. Mit den erworbenen Kompetenzen sind sie fähig, in den unterschiedlichen Berufsfeldbereichen der SKA die verschiedenen Aufgaben auszuführen.

Um die Komplexität des soziokulturellen Handelns besser begreifbar zu machen, kreierten die Autorinnen das Modell in Abbildung 5, welches alle Komponenten und die benötigten Kompetenzen zusammengefasst darstellt. Das gesamte Bild zeigt und definiert somit das umfassende soziokulturelle Handeln. Das dreidimensionale Modell ist so zu verstehen, dass der innerste rot/grüne Kreis den Gegenstand der soziokulturellen Tätigkeit beschreibt. Das "Was wird gearbeitet?" und "Wie wird gearbeitet?" beschreibt also die eigentlichen Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren und nach welchen Prinzipien diese ausgeführt werden sollen. Diese Aufgaben können in unterschiedlichen Berufsfeldbereichen ausgeübt werden. Aus diesem Grund steht der erste Kreis auf dem mittleren blauen Kreis, welcher die Berufsfeldbereiche symbolisiert, in welchen Professionelle der SKA ihre Arbeit ausführen. Um die soziokulturellen Aufgaben in den besagten Berufsfeldbereichen ausüben zu können, bedarf es diverser Kompetenzen. Diese Kompetenzen, dargestellt im rosafarbenen Kreis, sind quasi das Fundament dafür, dass die Aufgaben in den benannten Berufsfeldbereichen ausgeübt werden können.

Abbildung 5: Das soziokulturelle Handeln



Quelle: Eigene Darstellung

3. FORSCHUNGSMETHODE

Die vorliegende Forschung entspricht laut Werner Thole (2002) einer Professionsforschung, da sie eine Reflexion animatorischer Praxis aufzeigt (zit. in Husi, 2010, S. 4). Die Untersuchung ist quantitativ und wird mittels Fragebogen in Form einer Online-Befragung durchgeführt.

In den folgenden Unterkapiteln werden die Forschungsfrage und Forschungsabsicht, die Methodenwahl, die Änderung der Forschungsmethode, die Konstruktion des Fragebogens, die Datenaufbereitung, Datenauswertung und konkrete Durchführung, sowie die Methodenkritik erläutert.

3.1 Forschungsfrage und Forschungsabsicht

Die Forschung orientiert sich an folgender Hauptfrage, welche in Kapitel 1.3.1 hergeleitet wurde.

Welche Komponenten des soziokulturellen Handelns werden in den alternativen Berufsfeldbereichen angewendet?

Mit der Forschung sollen Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren über die Anwendung der einzelnen Komponenten soziokulturellen Handelns sowie die Wichtigkeit der Kompetenzen in der Praxis der alternativen Berufsfeldbereichen befragt werden.

3.2 Methodenwahl

Die Autorinnen entschieden sich anfänglich für eine qualitative Forschung, da sie beabsichtigten, die alternativen Berufsfeldbereiche detailliert zu erforschen. Sie wollten diese genauer kennen lernen, um Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsfeldbereichen aufzeigen zu können. Nebst dem Bedürfnis, vertieft forschen zu wollen, wurden die Autorinnen jedoch mit einer allgemeinen Schwierigkeit konfrontiert: Da die alternativen Berufsfeldbereiche noch kaum untersucht waren, war zum Zeitpunkt der Befragung nicht bekannt, wie viele Berufspersonen in den einzelnen alternativen Berufsfeldbereichen tätig sind. Es konnte nur mit den Prozentangaben gearbeitet werden, welche Stade (2009) in seinem "Bericht der Absolvierenden-Befragung 2005 - 2008" veröffentlichte. (siehe Kapitel 1.1) Aufgrund der unbekannten Anzahl der in alternativen Berufsfeldbereichen tätigen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren konnte nicht abgeschätzt werden, ob genügend Probandinnen und Probanden für eine quantitative Forschung gefunden würden. Dies war ein weiterer Grund dafür, dass sich die Autorinnen ursprünglich für eine qualitative Forschung entschieden hatten.

3.3 Änderung der Forschungsmethode

Für die ursprünglich geplante Befragung wurden Leitfadeninterviews entwickelt und per E-Mail eine Anfrage an 253 Absolvierende der HSLU SA der Jahre 2005 bis 2010, sowie an 100 Personen aus dem Fachpool SKA versandt. Aufgrund der relativ hohen Rücklaufquote von 35 Personen entschieden die Autorinnen, das Forschungsdesign zu ändern und eine quantitative Befragung durchzuführen. Bei der Änderung des Designs wurde abgewogen, ob die qualitative oder die quantitative Forschung sinnvoller sei, respektive mit welcher Methode mehr Informationen generiert werden können. Die Autorinnen entschieden sich aufgrund der vielen Interessierten und deren grosser Motivation für ein Mitwirken an dieser Bachelorarbeit, sie alle in die Forschung einzubeziehen. Dafür wurde als neue quantitative Methode ein Fragebogen entwickelt und der Entscheid getroffen, die Online-Befragung über die Plattform www.voycer.de durchzuführen. Die Form der Online-Befragung wurde insbesondere wegen der hohen Erreichbarkeit der Probandinnen und Probanden gewählt.

3.4 Konstruktion des Fragebogens

Der Fragebogen wurde mittels der Anleitung von Horst O. Mayer (2004) zur Erstellung eines Fragebogens und den zehn Geboten der Frageformulierung von Rolf Porst (2000) erstellt. Trotz dem Befolgen der Anleitung und den Geboten besteht immer die Gefahr, dass bei den Antworten eine gewisse Verzerrung und ein Verlust von Informationen vorkommen können. Um dem entgegen zu wirken, wurden halb offene Fragen, wie auch einige offene Fragen in den Fragebogen eingebaut. Diese gaben den Probandinnen und Probanden die Möglichkeit, ihre Antworten zu präzisieren. Schlussendlich lag demnach ein teilstandardisierter Fragebogen vor, welcher in Anhang A aufgeführt ist.

Wie Mayer (2004) empfiehlt, wurde nach der Stichprobenziehung, welche in Kapitel 3.5 näher beschrieben wird, die drei forschungsleitenden Hypothesen (siehe Kapitel 1.4) gebildet (S. 57). Für die Messung der Daten wurden die Skalenniveaus der einzelnen Fragen definiert. Als Antwortmöglichkeiten wurden dementsprechend die Antwort-Skalen in Prozentangaben, sowie die fünfer Skala "nicht wichtig" bis "sehr wichtig" bestimmt. Ziel dieser Bestimmung war, dass die Probandinnen und Probanden durch eine Selbsteinstufung die wahrgenommenen Ausprägungen jeder Teilkomponente selbst angeben konnten. Danach wurde die Operationalisierung des Fragebogens anhand folgender Leitfragen durchgeführt: Was wollen wir wissen? Warum wollen wir dies wissen? Wie kommen wir zu den Antworten? Und wie messen wir diese Antworten? In einem nächsten Schritt wurde der Fragebogen mittels Pretests durch sechs Personen, wovon vier die Ausbildung SKA und zwei eine Ausbildung in Sozialpädagogik absolvierten, auf die allgemeine Verständlichkeit und innere Logik geprüft. Mit den Ergebnissen wurde ein erster Auswertungsversuch

durchgeführt. So konnten Schwierigkeiten und Verfälschungsfallen notiert und der Fragebogen ein weiteres Mal überarbeitet werden.

3.5 Stichprobenziehung

Um die Fragestellungen dieser Bachelorarbeit mittels qualitativer Forschung zu beantworten, wurden für die Leitfadeninterviews zu Beginn Leute gesucht, welche Soziokulturelle Animation studiert haben und in einem alternativen Berufsfeld tätig sind. Ein weiteres Kriterium für die Auswahl der zu Befragenden war, dass von jedem Berufsfeldbereich mindestens eine Person befragt wird, damit die Heterogenität der Stichprobe gewährleistet ist. Aufgrund der Kriterienbildung wurde somit laut Marius Metzger (2011), eine deduktive Stichprobenziehung vollzogen (S. 1).

Um die Stichprobe zu vergrössern, wurden nach der Veränderung des Forschungsdesigns von qualitativer zu quantitativer Forschung zu den 35 Interessierten weitere 24 Personen direkt für eine Teilnahme an der Befragung angefragt. Diese 24 Personen wurden über eine Selbstaktivierung der Autorinnen in ihren vorhandenen Netzwerken, sowie dem Netzwerk der Dozierenden der HSLU SA gesucht. Das Kriterium für die Anfrage dieser 24 Personen war das Wissen, dass diese Personen in alternativen Berufsfeldbereichen tätig sind und die Ausbildung SKA absolviert haben. Dies bedeutet laut Metzger (2011), dass eine Stichprobe nach gesteuerter Auswahl gezogen wurde. Da explizit Expertinnen und Experten in den alternativen Bereichen der SKA gesucht wurden und nicht bekannt war, wie viele und welche Personen in den alternativen Berufsfeldbereichen tätig sind, war die zufällige Auswahl nicht möglich. (S. 3)

Die Beschränkung der Stichprobe auf die Deutschschweiz, konkret auf den Fachpool SKA, sowie die ehemaligen Studierenden der HSLU SA der Jahre 2005 bis 2010, liegt darin begründet, dass die HSLU SA als einzige Fachhochschule der deutschsprachigen Schweiz einen Bachelorstudiengang SKA anbietet. Daher konnte davon ausgegangen werden, dass über diesen Weg ein Grossteil der in der Deutschschweiz arbeitenden Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen der SKA erreicht wurde.

Da die Anzahl der in alternativen Berufsfeldbereichen Arbeitenden und somit die genaue Grundgesamtheit N unbekannt war, musste mit Annahmen gearbeitet werden. Die Autorinnen gingen davon aus, dass die in der Absolvierendenbefragung von Stade (2009) gewonnenen Zahlen, dass 43% in der Erststelle, sowie 76% in der zweiten Stelle oder mehr in alternativem Berufsfeldbereich tätig sind, zum Zeitpunkt der Befragung ähnlich waren. Dies war anzunehmen, da es in den Jahren 2005 bis 2010 nur geringe Schwankungen in der Anzahl der Abgängerinnen und Abgänger der HSLU SA, Studienrichtung SKA, gab. Jährlich schlossen laut Rolf Willa (Administration und

Organisation Bachelor/Master HSLU SA, E-Mail vom 13. Mai 2011) durchschnittlich 40 Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren das Studium ab. Die Autorinnen gingen also davon aus, dass die Anzahl der Studierenden, welche nach ihrem Studium in alternativen Berufsfeldbereichen tätig sind, auch zum Zeitpunkt ihrer Forschung bei 43% lag. Zudem nahmen sie an, dass sich rund die Hälfte aller Befragten in ihrer ersten Arbeitsstelle nach dem Studium befand und die andere Hälfte bereits in ihrer zweiten oder weiteren Anstellung weilte. Da wie bereits in Kapitel 1.1 erwähnt, nach einem Stellenwechsel nach der ersten Stelle nur noch 24% der Professionellen in der Jugendarbeit tätig sind, gingen die Autorinnen weiter davon aus, dass von der zweiten Hälfte rund 76% der Professionellen in alternativen Berufsfeldbereichen tätig waren. Geht man nun von den oben erläuterten Gegebenheiten aus, waren also rund 60% (43% + 76% = 119% : 2 = 59.5%) der Befragten in alternativen Berufsfeldbereichen tätig.

Um den Hergang der Stichprobenziehung genauer zu erläutern, wird diese in Abbildung 6 grafisch dargestellt und nachfolgend erläutert.

Annahmen für die Studie Grundgesamtheit der Studie În alternativen Angenommene Berufsfeldbereichen Personen, die in Tätige aus Fachpool und alternativen Soziokulturelle Fachpool und Fachpool und Absolvierende Berufsfeld-Teilnehmende der Studie Animatorinnen Absolvierende Absolvierende 2005 - 2010 mit bereichen N = 44 Personen 2005 - 2010 mit und Animatoren 2005 - 2010 funktionierender tätig sind (153) (28% von 177) d. Deutschweiz N = 100 + 253funktionierender Email plus angefragte **Email** N = 100 + 157Personen (24) N = 59.5% von 257 N = 153 + 24 = 177= 153

Abbildung 6: Stichprobenziehung

Von 177 Personen konnten nur 59 erreicht werden (da unbekannt ist, wer in alternativen Berufsfeldbereichen tätig ist). Von diesen 59 Personen haben 44 bei der Befragung mitgemacht. Das entspricht einem Rücklauf von 75%.

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt wurden per E-Mail 353 provisorische Anfragen für ein Leitfadeninterview versendet. Davon funktionierten 96 E-Mail-Adressen nicht. Das bedeutet, dass 257 Personen erreicht werden konnten. Da zum Zeitpunkt der Forschung nicht bekannt war, wer von diesen 257 Personen in alternativen Berufsfeldbereichen tätig ist, gingen die Autorinnen erneut von den oben geschilderten Prozentangaben aus. Daher müssten von den 257 erreichten Personen 153 Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren (59.5%) in alternativen Berufsfeldbereichen tätig sein. Diese 153 Professionellen der SKA entsprechen also der angenommenen Grundgesamtheit N, da dies rechnerisch alle Personen sind, welche in alternativen Berufsfeldbereichen der SKA tätig sind. Von diesen 153 angefragten Personen haben sich bei der ersten Anfrage 35 Personen gemeldet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 23%. Zudem wurden durch die Selbstaktivierung weitere 24 Personen für eine Teilnahme an der Befragung angefragt. Es war den Autorinnen unbekannt, ob diese 24 Personen zu der errechneten Grundgesamtheit von 153 gehörten oder nicht. Um die Grundgesamtheit nicht extra tief zu halten, um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen, zählten die Autorinnen die 24 zusätzlich Angefragten zu den 153 Personen dazu. Es entstand also eine neue hypothetische Grundgesamtheit von 177 Personen. Von diesen 177 Personen haben 44 den Fragebogen ausgefüllt, was einem Anteil von 28% entspricht.

3.6 Datenaufbereitung, Datenauswertung und konkrete Durchführung

Die Datenaufbereitung der Befragung erfolgte mit Hilfe der Theorie von Mayer (2004). Die Aufbereitung soll einen Überblick über die vorhandenen Daten geben. Die selektionierten Daten werden in der Auswertung in Balken- und Kreisdiagrammen, sowie Tabellen dargestellt. Zudem werden die Ergebnisse miteinander verglichen und wenn möglich werden daraus Typen nach Kelle und Kluge gebildet. Die ausgewerteten Daten sollen die Basis für die Diskussion und Schlussfolgerungen, sowie für die Prüfung der Hypothesen und die Beantwortung der Fragestellungen sein.

Die konkrete Durchführung begann mit der provisorischen Anfrage für die Leitfadeninterviews. Nach dem hohen Rücklauf und der Änderung des Forschungsdesigns wurde einige Tage darauf den Interessierten die Änderung bezüglich des Forschungsdesigns bekannt gegeben und der Fragebogen angekündigt. Während einem Monat wurde der Fragebogen erstellt und geprüft. Danach wurden schliesslich die zusätzlichen Personen angefragt und der Fragebogen an 59 Personen versandt. Während zwei Wochen lief die Online-Befragung. Danach wurde ein Reminder mit einer Frist von einer weiteren Woche versandt, bevor die Ergebnisse schliesslich ausgewertet wurden. Auf eine Nachbefragung konnte aufgrund der hohen Rücklaufquote (44 von 59 Personen = 75%) verzichtet werden.

3.7 Methodenkritik

Die Änderung des Forschungsdesigns brachte neben der Möglichkeit, alle Interessierten in die Forschung einbeziehen zu können auch die Grenze mit sich, dass die alternativen Berufsfeldbereiche nicht detailliert erforscht werden konnten. Zudem konnte durch eine quantitative Forschung nicht gesteuert werden, aus welchen alternativen Berufsfeldbereichen sich wie viele Probandinnen und Probanden an der Forschung beteiligen würden.

Eine weitere Grenze war der durch die Kriterienwahl für die Stichprobe eng gesetzte Fokus dieser Forschung. Denn wie bereits erläutert, konnten nur Personen angefragt werden, welche eine Ausbildung SKA absolviert haben und in alternativen Berufsfeldbereichen tätig sind. Weil der Bachelorstudiengang SKA in der Deutschschweiz nur an der HSLU SA angeboten wird, lief die Anfrage über den Verteiler der HSLU SA sowie den Fachpool SKA. Dadurch konnte davon ausgegangen werden, dass viele Fachpersonen mit der Ausbildung SKA erreicht werden konnten. Dieses Vorgehen brachte jedoch die Gefahr mit sich, dass alle Probandinnen und Probanden dieselbe Art zu Arbeiten mitbringen, da alle dieselbe Ausbildung absolvierten. Die Chance wiederum bestand aber darin, dass durch den Fokus "gleiche Voraussetzung durch gleiche Ausbildung" allenfalls Unterschiede im soziokulturellen Handeln aufgezeigt werden können. Dies auch, weil von einer grossen Heterogenität der Stellen in den verschiedenen alternativen Berufsfeldbereichen ausgegangen und angenommen wurde, dass in den unterschiedlichen Bereichen verschiedene Schwerpunkte im Handeln gelegt würden. (siehe Kapitel 1.4) Um diese Grenzen der quantitativen Forschung zu erweitern, hätte in einem zweiten Schritt eine qualitative Forschung durchgeführt werden müssen. Aufgrund des eingeschränkten Rahmens dieser Arbeit, wie auch der zeitlichen Begrenzung, musste jedoch darauf verzichtet werden.

4. FORSCHUNGSERGEBNISSE

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Forschung dargestellt. In den folgenden Unterkapiteln werden zuerst die Angaben der Teilnehmenden ausgewertet, danach die Auswertungen des gesamten Fragebogens dargestellt. Schlussendlich werden die wichtigsten Ergebnisse in einer Tabelle zusammenfassend aufgezeigt. (siehe Tabelle 11)

4.1 Auswertung der Teilnehmenden

Insgesamt haben 44 Personen von den 59 angefragten Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren an der Umfrage teilgenommen. Das entspricht einem Rücklauf von 75%. Betrachtet man den Rücklauf auf die Grundgesamtheit der Studie (siehe Kapitel 3.5) entspricht dieser 28% (44 Personen von 177). In beiden Fällen kann von einem hohen Rücklauf gesprochen werden, da bei einer Online-Befragung laut Metzger (Dozent HSLU, Fachpoolgespräch vom 21. Juni 2011) normalerweise nur 10 – 20% der angefragten Personen teilnehmen. Trotzdem kann diese Umfrage nicht als statistisch repräsentativ deklariert werden, da laut Hanne Schaffer (2002) die Repräsentativität bei einer Rücklaufquote unter 30% fragwürdig ist (S. 105). Aufgrund dieser grenzwertigen Lage können die Erkenntnisse und Schlussfolgerungen dieser Studie nicht verallgemeinert werden. Sie zeigen jedoch deutliche Tendenzen auf, welche in Kapitel 5 und 6 genauer erläutert und diskutiert werden.

Zudem ist hier anzumerken, dass zwei Personen den Fragebogen ungültig ausgefüllt haben, weil sie entweder falsche Angaben gemacht oder die Fragen nicht beantwortet haben. Deshalb mussten diese zwei Personen bei der Auswertung ausgeschlossen werden. Die nachfolgende Darstellung der Ergebnisse in den Kapiteln 4.1.1 bis und mit 4.2.7 wird also nur auf die 42 mehrheitlich korrekt ausgefüllten Fragebogen bezogen.

4.1.1 Demografische Date

Von den 42 Personen haben drei Personen keine Angaben zu ihren demographischen Daten gemacht. Deshalb können in diesem Unterkapitel nur 39 der insgesamt 42 Personen genauer beschrieben werden. Von diesen 39 Probandinnen und Probanden sind 19 weiblich und 20 männlich. Altersmässig ist eine geringere Ausgeglichenheit festzustellen. 22 Personen (56%) sind zwischen 25 und 34 Jahre alt. Weitere 10 Personen (26%) sind zwischen 35 und 44 Jahre alt. Und nur 7 Leute (18%) sind zwischen 45 und 54 Jahre alt. Auffällig ist dabei, dass sich niemand in den letzten Jahren vor der Pensionierung befindet aber auch, dass keine Person unter 25 Jahre alt ist

4.1.2 Ausbildungen

In Anbetracht des Abschlussjahres der Ausbildung SKA gibt es interessante Häufungen. 26 der befragten Personen (67%) haben in den Jahren 2007 bis 2011 die Ausbildung abgeschlossen. Weitere neun Probandinnen und Probanden (23%) haben in den Jahren 2000 bis 2006 ihr Studium vollendet. Die restlichen vier Personen (10%) haben ihre Ausbildungen in den Jahren 1989 bis 1999 absolviert.

Von den 39 befragten Personen arbeiten 16 in ihrer ersten Stelle (41%). 23 Personen (59%) haben ihre Stelle bereits ein- oder mehrere Male gewechselt. Dies entspricht beinahe den Annahmen, welche die Autorinnen im Vorfeld in Kapitel 3.5 getroffen haben.

Ein Grossteil der befragten Personen hat vor der Ausbildung SKA bereits eine andere Ausbildung absolviert. Das Spektrum der Vorausbildungen war weit reichend. Aus diesem Grund haben die Autorinnen bei der Auswertung eine Codierung vorgenommen und dabei Kategorien gebildet, welche sich an die Einteilung der Berufsfelder der nationalen Berufsinformationszentren (BIZ) anlehnt, welche auf der Homepage www.berufsberatung.ch deklariert sind. Gewisse Personen haben vor der Ausbildung SKA bereits mehrere Ausbildungen absolviert. Aus diesem Grund übersteigt die Gesamtzahl der Ausbildungen die Anzahl der befragten Personen (39). Es wurden Ausbildungen in folgenden Kategorien absolviert:

Tabelle 5: Vorausbildungen

Ausbildung in Kategorie	Anzahl Personen		
Natur	2		
Gestaltung, Kunst, Kultur und Textilien	6		
Handwerk	5		
Wirtschaft/Verwaltung	16		
Gesundheit, Sport, Schönheit	5		
Bildung/Soziales	8		
Andere oder keine Vorausbildungen	12		

Quelle: Eigene Darstellung

Nach der Ausbildung SKA haben viele Personen eine Weiterbildung absolviert. Auch da gibt es eine weite Spannbreite der einzelnen Ausbildungen. Aus diesem Grund haben die Autorinnen erneut Kategorien gebildet, in welchen die diversen Weiterbildungen zusammengefasst wurden. Auch in dieser Fragekategorie gab es die Möglichkeit für Mehrfachnennungen, weshalb die Gesamtzahl der Weiterbildungen die Anzahl Probandinnen und Probanden (39) übersteigt. Von den Teilnehmenden

wurden Weiterbildungen in folgenden Kategorien absolviert:

Tabelle 6: Weiterbildungen

Weiterbildung in Kategorie	Anzahl Personen
Beratung und Begleitung	16
Soziales und Gesundheit	5
Wirtschaft	7
Organisations- und Gemeindeentwicklung	3
Medien	2
Andere oder keine Weiterbildungen	24

Quelle: Eigene Darstellung

Auffallend ist in dieser Auswertung, dass mit Abstand am meisten Weiterbildungen (16) im Bereich "Beratung und Begleitung" absolviert wurden.

4.2 Auswertung des Fragebogens

Wie bereits in Kapitel 4.1 erwähnt, mussten zwei Umfragen komplett aus der Auswertung gestrichen werden. Die meisten der restlichen 42 Personen haben die Umfrage vollständig beantwortet. Einzelne Personen haben jedoch gewisse Fragen nicht beantwortet. Da diese Personen bei den von ihnen beantworteten Fragen trotzdem wichtige Aussagen machten, haben die Autorinnen beschlossen, sie dennoch in die Auswertung einzubeziehen. Um eine grosse Transparenz zu gewährleisten, wird in den folgenden Unterkapiteln stets deklariert, von wie vielen Personen bei den einzelnen Kapiteln der Auswertung die Rede ist.

In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse in zwei Stufen dargestellt. Zuerst werden die Aussagen aller Probandinnen und Probanden allgemein aufgezeigt. In einem zweiten Schritt werden in den einzelnen Kapiteln interessante Zusammenhänge zwischen den soziokulturellen Teilkomponenten und den Berufsfeldbereichen anhand von Kreuztabellen (siehe Tabellen 7, 8 und 9) aufgezeigt. Die Autorinnen entschieden sich dafür, alle Zusammenhänge auf die Berufsfeldbereiche zu beziehen. Dies aus den Überlegungen, dass durch dieses Vorgehen detailliertere Aussagen über die einzelnen Berufsfeldbereiche gemacht werden können und somit tiefere Interpretationen in der Diskussion möglich sind. Hier ist darauf hinzuweisen, dass lediglich die auffälligsten Zusammenhänge erläutert werden. Diese sind in den Kreuztabellen jeweils farbig markiert. Orange gekennzeichnet sind Zusammenhänge, welche sich auf einen ganzen Berufsfeldbereich beziehen. Die gelben Markierungen zeigen Zusammenhänge auf, welche sich auf eine einzelne Teilkomponente beziehen. Rot markiert sind spezifische einzelne Auffälligkeiten. (siehe beispielsweise Tabelle 7)

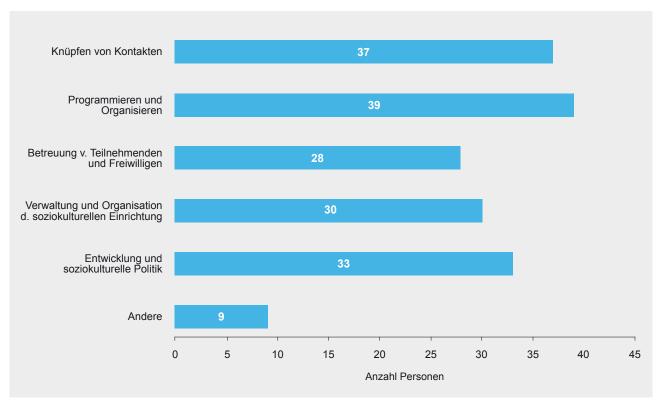
Für das Erstellen der Kreuztabellen mussten die Angaben der Probandinnen und Probanden bezüglich ihrer Zugehörigkeit zu den Berufsfeldbereichen zuerst sortiert werden. Da Mehrfachnennungen möglich waren, kreuzten viele der Teilnehmenden mehrere Berufsfeldbereiche an. Teilweise fehlte jedoch eine Stellenbezeichnung als Ergänzung, die eine genaue Einteilung ermöglicht hätte. Aus diesem Grund wurden alle Probandinnen und Probanden nach ihrer angegebenen ersten Priorität den Berufsfeldbereichen zugeordnet. Zudem wurde eine neue Kategorie "nicht einzuordnen" gebildet, in welche diejenigen Teilnehmenden eingeteilt wurden, welche aufgrund fehlender Angaben nicht einem Berufsfeldbereich zugeordnet werden konnten.

Die neu definierte Kategorie "nicht einzuordnen" wurde trotz ihrer geringen Aussagekraft in den Kreuztabellen belassen, da daraus ersichtlich wird, dass die Probandinnen und Probanden dieser Kategorie generell weniger Komponenten des soziokulturellen Handelns anwenden. Weiter muss festgehalten werden, dass die Berufsfeldbereiche Tourismus/Freizeit sowie Sport trotz niedriger Anzahl Probandinnen und Probanden für eine vollständige Übersicht ebenfalls in den Kreuztabellen belassen wurden. Die Ergebnisse dieser Berufsfeldbereiche sind jedoch zu wenig aussagekräftig, um in der Auswertung genauer darauf einzugehen.

4.2.1 Kernaufgaben

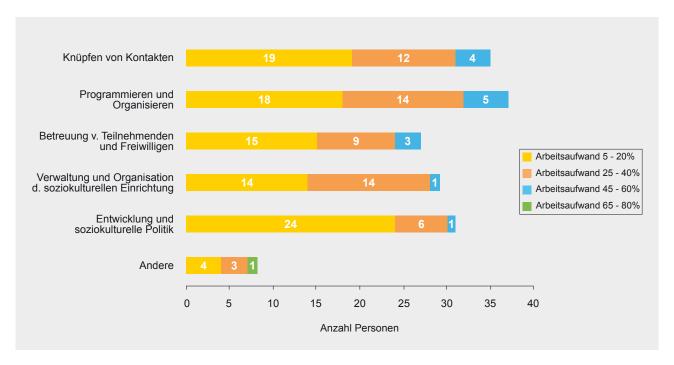
Die Fragen nach den Kernaufgaben zielten darauf ab zu erfassen, welchen von Spierts definierten Kernaufgaben (siehe Kapitel 2.1.1) Professionelle der SKA in alternativen Berufsfeldbereichen nachgehen. In einem zweistufigen Verfahren wurde erforscht, welche Kernaufgaben in der täglichen Arbeit ausgeübt werden und wie viel Arbeitszeit mit den genannten Aufgaben verbracht wird. Dabei ist zu beachten, dass zwei Personen die erste Frage nicht beantwortet haben. Vier Personen haben zudem bei der zweiten Frage nach dem Arbeitsaufwand keine Angaben gemacht.

Abbildung 7: Grafische Auswertung Kernaufgaben



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 8: Grafische Auswertung Arbeitsaufwand mit den Kernaufgaben



Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung der Kernaufgaben

Auffällig bei der Auswertung in Abbildung 7 ist, dass durchschnittlich 33 der 40 befragten Personen (84%) alle Kernaufgaben ausführen. Bei der Betrachtung des Zeitaufwandes in den einzelnen Kernaufgaben gibt es jedoch einige Unterschiede. Wie in Abbildung 8 zu sehen ist, wird die meiste Arbeitszeit für die beiden Kernaufgaben "Knüpfen von Kontakten" und "Programmieren und Organisieren" aufgewendet. Für diese beiden Kernaufgaben wenden 16 (40%) respektive 19 (48%) von den 40 Personen zwischen 25 und 60% ihrer Arbeitszeit auf.

Eine weitere Auffälligkeit ist bei der Kernaufgabe "Entwicklung und soziokulturelle Politik" festzustellen. In Abbildung 7 ist zu erkennen, dass 33 der befragten 40 Personen (83%) angaben, diese Kernaufgaben auszuführen. 24 Personen (60%) wenden jedoch nur zwischen 5 und 20% ihrer Arbeitszeit für diese Aufgabe auf.

Nebst den Kernaufgaben gaben einige befragte Personen an, noch andere Aufgaben auszuführen, welche nicht in die Kategorisierung der Kernaufgaben von Spierts eingeordnet werden können. Zwei Personen gaben an, zusätzlich "Informationsvermittlung" zu machen, drei Personen praktizieren "Beratung", ebenfalls drei Personen wenden Zeit für die "Gesundheitsförderung und Prävention" auf und eine Person verbringt einen Teil ihrer Arbeitszeit mit "Entwicklungszusammenarbeit".

Tabelle 7: Zusammenhang Kernaufgaben mit Berufsfeldbereichen

Berufsfeldbereiche	Knüpfen von Kontakten	Programmieren und Organisieren	Betreuung v. Teilnehmenden und Freiwilligen	Verwaltung und Organisation d. soziokulturellen Einrichtung	Entwicklung und soziokulturelle Politik	Andere
Politik (6)	67	84	33	67	84	17
Soziales (7)	100	100	57	71	86	14
Bildung (11)	100	100	82	73	73	27
Kunst/Kultur (5)	100	100	100	40	100	40
Sport (2)	100	100	50	100	100	50
Toursimus/Freizeit (1)	100	100	100	100	100	0
Wohnen/Wohnumfeld (4)	100	100	100	100	75	25
nicht einzuordnen (4)	75	100	50	100	75	0

Anmerkungen zur Tabelle:

- Zahlen in Klammern sind absolute Anzahl Personen, die im jeweiligen Berufsfeldbereich tätig sind.
- Zahlen im Tabellenfeld stellen relative Anzahl Personen in Prozent dar, welche die jeweiligen Teilkomponenten im Fragebogen angekreuzt haben.

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung Zusammenhang Berufsfeldbereiche und Kernaufgaben

In Tabelle 7 ist zu erkennen, dass in allen ausser zwei Berufsfeldbereichen die beiden Kernaufgaben "Knüpfen von Kontakten" und "Programmieren und Organisieren" von allen Fachpersonen angewendet werden. Nur im Bereich Politik werden diese nicht von allen Berufspersonen praktiziert.

Der Bereich Politik fällt allgemein in Tabelle 7 auf, da in diesem generell am wenigsten Kernaufgaben von Spierts ausgeführt werden. Am Auffälligsten ist in diesem Bereich, dass die Kernaufgabe "Betreuung von Teilnehmenden und Freiwilligen" am wenigsten, konkret nur von 33% der Fachpersonen, gebraucht wird. Dafür sind die Kernaufgaben "Programmieren und Organisieren" sowie "Entwicklung und soziokulturelle Politik" im Bereich Politik mit je 84% der in diesem Bereich Tätigen am meisten angewendet.

4.2.2 Interventionspositionen

Die Autorinnen erforschten in diesem Teil des Fragebogens, welche der in Kapitel 2.1.2 beschriebenen Positionen von Müller in alternativen Berufsfeldbereichen eingenommen werden. Dabei wurde mit einer ersten Frage erforscht, welche Positionen vorwiegend eingenommen werden. Mit einer zweiten Frage wurde eruiert, wie viel Zeit die Befragten in den in der ersten Frage genannten Positionen verbringen. Bei diesen zwei Fragen haben die erste Frage zwei Personen und die zweite Frage vier Personen nicht beantwortet.

Animationsposition 34

Organisationsposition 35

Konzeptposition 37

Vermittlungsposition 38

Anzahl Personen

Abbildung 9: Grafische Auswertung Interventionspositionen

Quelle: Eigene Darstellung

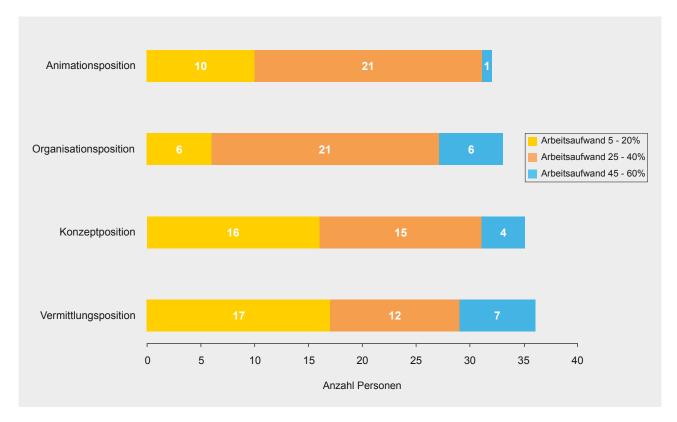


Abbildung 10: Grafische Auswertung Arbeitsaufwand in den Interventionspositionen

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung der Interventionspositionen

Wie in Abbildung 9 ersichtlich ist, kann allgemein gesagt werden, dass alle Interventionspositionen häufig eingenommen werden. Im Durchschnitt werden die einzelnen Positionen von 36 der 40 Befragten (90%) in ihrer täglichen Arbeit eingenommen. Zu beachten ist, dass die "Animationsposition" am wenigsten eingenommen wird, nämlich nur von 34 der 40 Personen (85%). In Abbildung 10 ist eine weitere Auffälligkeit zu erkennen. Dort ist ersichtlich, dass am meisten Arbeitszeit in der "Organisationsposition" verbracht wird. 27 der 38 Personen (71%) wenden für diese Position zwischen 25 und 60% ihrer Arbeitszeit auf. Zudem fällt auf, dass in den zwei meist genannten Positionen "Konzeptposition" und "Vermittlungsposition" ein grosser Teil von 16 (42%) respektive 17 Personen (45%) nur zwischen 5 und 20% ihrer Arbeitszeit in diesen Positionen verbringen.

Tabelle 8: Zusammenhang Interventionspositionen mit Berufsfeldbereichen

Berufsfeldbereiche	Animationsposition	Organisationsposition	Konzeptposition	Vermittlungsposition
Politik (6)	67	100	100	100
Soziales (7)	71	71	100	100
Bildung (11)	100	73	82	91
Kunst/Kultur (5)	80	100	100	80
Sport (2)	100	100	100	100
Toursimus/Freizeit (1)	100	100	100	100
Wohnen/Wohnumfeld (4)	100	100	100	100
nicht einzuordnen (4)	75	100	75	100

Anmerkungen zur Tabelle:

- · Zahlen in Klammern sind absolute Anzahl Personen, die im jeweiligen Berufsfeldbereich tätig sind.
- Zahlen im Tabellenfeld stellen relative Anzahl Personen in Prozent dar, welche die jeweiligen Teilkomponenten im Fragebogen angekreuzt haben.

Quelle: Eigene Darstellung

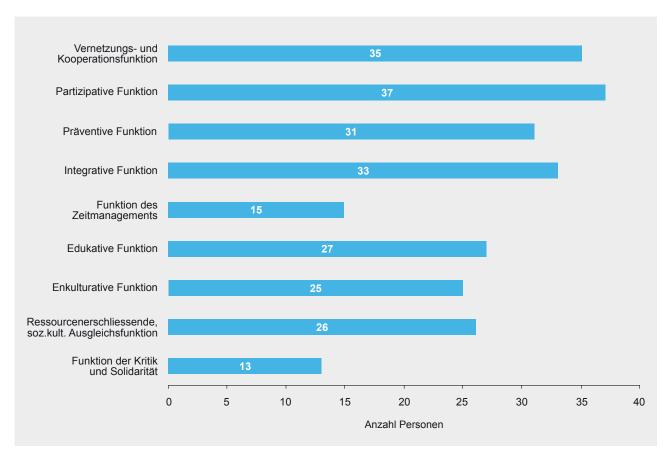
Auswertung Zusammenhang Berufsfeldbereiche und Interventionspositionen

In Tabelle 8 sind interessante Zusammenhänge zwischen den einzelnen Positionen und den Berufsfeldbereichen auszumachen. Es ist zu erkennen, dass die "Animationsposition" in drei der acht Berufsfeldbereichen (Politik, Soziales und Kunst/Kultur), sowie der Kategorie "nicht einzuordnen", im Vergleich zu den anderen Positionen untervertreten ist. Lediglich 67 - 80% der Befragten gaben an, diese Position einzunehmen. Im Bereich Bildung hingegen nehmen alle Fachpersonen die "Animationsposition" ein. In diesem Bereich ist zudem auffällig, dass dafür alle anderen Interventionspositionen nicht von allen im Bereich Bildung Tätigen eingenommen werden.

4.2.3 Funktionen

Im Fragebogenabschnitt "Funktionen" wurden die Studienteilnehmenden in zwei Fragen befragt, welche Funktionen nach Hangartner und Müller im Arbeitsalltag vorwiegend eingenommen werden und wie viel Zeit in den genannten Funktionen verbracht wird. In diesem Abschnitt hat eine Person die erste Frage nicht beantwortet. Die zweite Frage haben wiederum vier Personen nicht beantwortet.

Abbildung 11: Grafische Auswertung Funktionen



Quelle: Eigene Darstellung

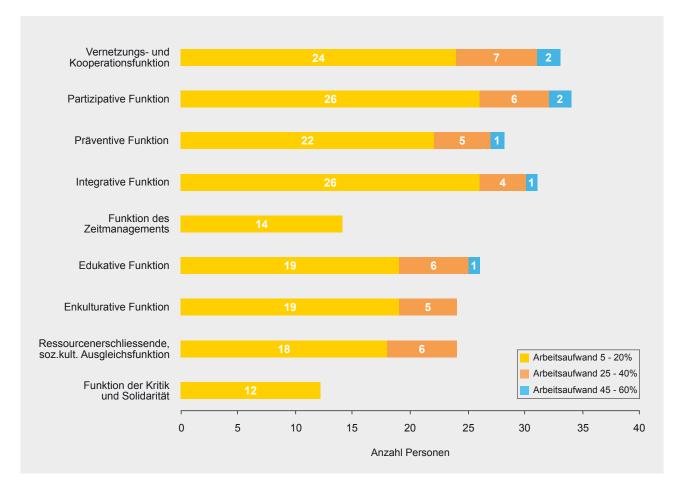


Abbildung 12: Grafische Auswertung Arbeitsaufwand mit den Funktionen

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung der Funktionen

In Abbildung 11 ist auffällig, dass die vier von Hangartner aufgenommenen Funktionen "Vernetzungsund Kooperationsfunktion", "partizipative", "präventive" und "integrative Funktion" generell häufiger
eingenommen werden, als die restlichen fünf von Müller definierten Funktionen. (siehe Kapitel 2.1.3)
Im Durchschnitt gaben 34 der 41 Personen (83%) an, diese ersten vier Funktionen wahrzunehmen. Im
Gegensatz dazu werden beispielsweise die beiden Teilkomponenten "Funktion des Zeitmanagements"
und "Funktion der Kritik und Solidarität" von deutlich weniger Personen ausgeführt. Lediglich 14
Personen (37%) respektive 12 Personen (32%) gaben an, diese Funktionen wahrzunehmen.

In der Kombination der Abbildungen 11 und 12 ist zu sehen, dass in den beiden meist genannten Funktionen, der "Vernetzungs- und Kooperationsfunktion" sowie der "partizipativen Funktion", auch am meisten Arbeitszeit investiert wird. Neun (24%) beziehungsweise acht (21%) Personen wenden 25 - 60% ihrer Arbeitszeit für diese Funktionen auf. Allgemein ist jedoch zu bemerken, dass relativ wenig Arbeitszeit (5 - 20%) für die einzelnen Funktionen aufgewendet wird.

Tabelle 9: Zusammenhang Funktionen mit Berufsfeldbereichen

Berufsfeld- bereiche	Vernetzungs- und Kooperationsfunktion	Partizipative Funktion	Präventive Funktion	Integrative Funktion	Funktion des Zeitmanagements	Edukative Funktion	Enkulturative Funktion	Ressourcenerschliessende, soz.kult. Ausgleichsfunktion	Funktion der Kritik und Solidarität
Politik (6)	50	100	67	83	17	83	33	67	17
Soziales (7)	86	86	57	71	29	43	14	57	14
Bildung (11)	91	73	73	82	45	100	82	45	36
Kunst/Kultur (5)	100	100	100	80	40	40	100	80	20
Sport (2)	100	100	100	100	50	50	50	50	100
Toursimus / Freizeit (1)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Wohnen / Wohnumfeld (4)	100	100	50	75	25	25	50	100	50
nicht einzuordnen (5)	80	100	100	80	40	60	60	60	20

Anmerkungen zur Tabelle:

- Zahlen in Klammern sind absolute Anzahl Personen, die im jeweiligen Berufsfeldbereich tätig sind.
- Zahlen im Tabellenfeld stellen relative Anzahl Personen in Prozent dar, welche die jeweiligen Teilkomponenten im Fragebogen angekreuzt haben.

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung Zusammenhang Berufsfeldbereiche und Funktionen

In Tabelle 9 sind interessante Zusammenhänge zwischen den einzelnen Berufsfeldbereichen und den Funktionen zu erkennen. Im Bereich Soziales wird keine Funktion von allen in diesem Bereich tätigen Fachpersonen eingenommen. In den anderen Bereichen wird jeweils mindestens eine Funktion von allen im jeweiligen Bereich tätigen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren wahrgenommen. Beispielsweise nehmen im Bereich Bildung 100% die "edukative Funktion" und im Bereich Kunst/Kultur 100% die "enkulturative Funktion" wahr. Im Bereich Soziales werden die "Vernetzungsund Kooperationsfunktion" (86%), die "partizipative Funktion" (86%) und die "integrative Funktion"

(71%) von den meisten Fachpersonen eingenommen.

Zudem ist in Tabelle 9 der Stellenwert der Teilkomponente "Funktion der Kritik und Solidarität" auffällig. Diese wird in den Bereichen Politik, Soziales, Bildung sowie Kunst/Kultur nur von 14 - 36% aller in diesen Bereichen tätigen Personen eingenommen. Eine weitere Auffälligkeit ist, dass im Bereich Politik die "partizipative Funktion" von allen in diesem Bereich Tätigen eingenommen wird.

4.2.4 Leitprinzipien

In den Kapiteln "Leitprinzipien" und "Arbeitsprinzipien" wurden die Teilnehmenden gefragt, nach welchen Gesetzmässigkeiten sich ihr professionelles Handeln richtet. Dabei wurden die Leitprinzipien von Opaschowski separat von den Arbeitsprinzipien von Willener, welche im nachfolgenden Kapitel erläutert werden, erforscht. Es wurde erfragt, als wie wichtig die einzelnen Prinzipien in der täglichen Arbeit eingestuft werden. Beide Fragen wurden von allen 42 Studienteilnehmenden beantwortet. Mit einer optionalen offenen Frage wurde den Teilnehmenden zusätzlich die Möglichkeit geboten, weitere Prinzipien anzugeben, die für Ihre Tätigkeit von Bedeutung sind. Acht Personen haben dazu Angaben gemacht, welche im letzten Teil des nachfolgenden Kapitels aufgezeigt werden. Im Folgenden wird zuerst die Auswertung der Leitprinzipien von Opaschowski erläutert.

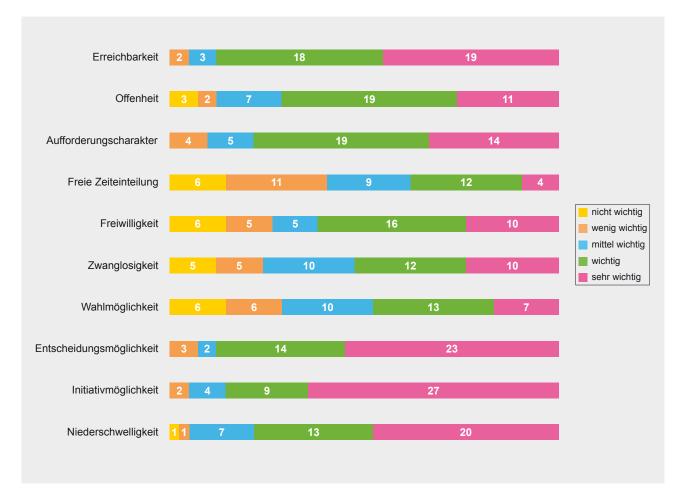


Abbildung 13: Grafische Auswertung Leitprinzipien

Anmerkungen zur Grafik

Zahlen in Balken sind absolute Anzahl Personen, welche die jeweilige Option angekreuzt haben.

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung der Leitprinzipien

In Abbildung 13 ist deutlich zu erkennen, dass die sechs Leitprinzipien "Erreichbarkeit", "Offenheit", "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit", "Initiativmöglichkeit" und "Niederschwelligkeit" von den meisten Personen als mittel bis sehr wichtig eingestuft wurden. Zwischen 37 und 40 der befragten 42 Personen (88 - 95%) gaben bei diesen sechs Leitprinzipien an, dass sie für ihre Arbeit mittel bis sehr wichtig sind. Im Speziellen wird die "Initiativmöglichkeit" von 27 Personen (64%) als sehr wichtig eingestuft.

Demgegenüber steht das Prinzip "freie Zeiteinteilung". Wie ebenfalls in Abbildung 13 ersichtlich ist, gaben 17 der 42 Personen (40%) an, dass dieses Prinzip wenig oder nicht wichtig ist. Auch bei den Prinzipien "Freiwilligkeit", "Zwanglosigkeit" und "Wahlmöglichkeit" gaben rund 25% an, dass diese Prinzipien wenig oder nicht wichtig sind.

Auswertung Zusammenhang Berufsfeldbereiche und Leitprinzipien

Da zwischen den Leitprinzipien und den Berufsfeldbereichen nur wenige Auffälligkeiten auszumachen sind, wird hier darauf verzichtet, die Kreuztabelle einzufügen. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden schriftlich aufgezeigt.

Im Bereich Politik sind die Prinzipien "Aufforderungscharakter" für 100% der in diesem Bereich tätigen Fachpersonen wichtig oder sehr wichtig und die "Entscheidungsmöglichkeit" für 83%. Im Bereich Soziales werden die Prinzipien der "Erreichbarkeit" und der "Entscheidungsmöglichkeit" von den meisten Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in diesem Bereich (100% respektive 85%) als wichtig bis sehr wichtig eingestuft. Im Bereich Bildung werden die "Initiativmöglichkeit" und "Entscheidungsmöglichkeit" von den meisten Fachpersonen dieses Bereiches (100% beziehungsweise 90%) als besonders wichtig gewichtet. Im Bereich Kunst/Kultur werden folgende Prinzipien von allen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in diesem Bereich als wichtig oder sehr wichtig eingestuft: "Erreichbarkeit", "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit" und "Initiativmöglichkeit". Im Bereich Wohnen wurde einzig das Prinzip der "Niederschwelligkeit" von allen in diesem Bereich tätigen Personen als wichtig oder sehr wichtig eingestuft.

4.2.5 Arbeitsprinzipien

In diesem Kapitel wurden die Probandinnen und Probanden aufgefordert, die Arbeitsprinzipien von Willener in ihrer Wichtigkeit in Bezug auf ihre tägliche Arbeit einzuordnen. Diese Frage wurde von allen 42 Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beantwortet.

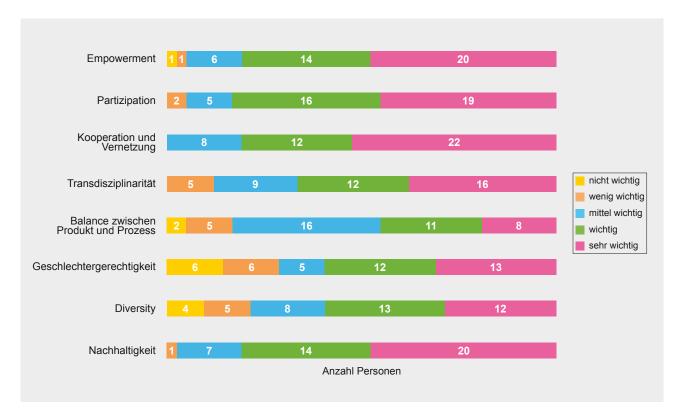


Abbildung 14: Grafische Auswertung Arbeitsprinzipien

Anmerkungen zur Grafik:

Zahlen in Balken sind absolute Anzahl Personen, welche die jeweilige Option angekreuzt haben.

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung der Arbeitsprinzipien

In Abbildung 14 ist zu sehen, dass die vier Arbeitsprinzipien "Empowerment", "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung" sowie "Nachhaltigkeit" von durchschnittlich 41 von 42 Personen (98%) als mittel bis sehr wichtig eingestuft werden. Im Speziellen ist anzumerken, dass das Prinzip "Kooperation und Vernetzung" von niemandem als nicht wichtig eingestuft wurde und dass über die Hälfte der Befragten (22 Personen = 52%) dieses Prinzip gar als sehr wichtig einstufen.

In Abbildung 14 ist zudem zu beachten, dass die beiden Prinzipien "Geschlechtergerechtigkeit" und "Diversity" von 9 (29%) beziehungsweise 12 (21%) von 42 Personen als wenig oder nicht wichtig eingestuft wurden.

Auswertung Zusammenhang Berufsfeldbereiche und Arbeitsprinzipien

Auch in Bezug auf die Arbeitsprinzipien konnten nur wenige auffällige Zusammenhänge zu den Berufsfeldbereichen eruiert werden. Auch hier wird auf das Einfügen der Kreuztabelle verzichtet. Die Auffälligkeiten werden im Folgenden schriftlich erläutert.

Im Bereich Politik werden folgende Prinzipien von 83 - 100% aller in diesem Berufsfeld tätigen Fachpersonen als mittel bis sehr wichtig eingestuft: "Empowerment", "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung", "Transdisziplinarität" und "Nachhaltigkeit". Die Probandinnen und Probanden des Bereiches Bildung deklarierten deutlich die zwei Prinzipien "Empowerment" und "Partizipation" als die wichtigsten Arbeitsprinzipien (100% beziehungsweise 91% der in diesem Bereich Tätigen). Im Bereich Kunst/Kultur wird die "Nachhaltigkeit" von allen Probandinnen und Probanden als mittel bis sehr wichtig erachtet. Im Bereich Wohnen wurden die Arbeitsprinzipien "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung" sowie "Nachhaltigkeit" von allen in diesem Bereich Tätigen als mittel bis sehr wichtig eingestuft.

Auswertung zusätzliche Prinzipien

Wie bereits in der Einleitung des Kapitels 4.2.4 angesprochen, nannten acht Personen nebst diesen Leit- und Arbeitsprinzipien noch weitere Prinzipien, welche ihr professionelles Handeln leiten. Drei Personen gaben an, dass das Prinzip "Bedürfnisorientierung" für ihre tägliche Arbeit wichtig sei. Folgende Prinzipien wurden je von einer Person genannt: "Allparteilichkeit", "Beziehungsarbeit", "Entfaltung der Individualität", "Respekt" sowie "Lösungs- und Kompetenzorientierung".

4.2.6 Berufsfeldbereiche

In diesem Teil des Fragebogens wurden die Probandinnen und Probanden aufgefordert, sich in die vorgegebenen Berufsfeldbereiche, welche in Kapitel 2.3.2 nach Hangartner definiert wurden, einzuordnen. Um eine Überprüfung vornehmen zu können, wurde eine Zusatzfrage gestellt, bei der die Befragten ihre konkrete Stellenbezeichnung angeben konnten. Dies war jedoch eine optionale Frage und wurde nicht von allen Teilnehmenden ausgefüllt.

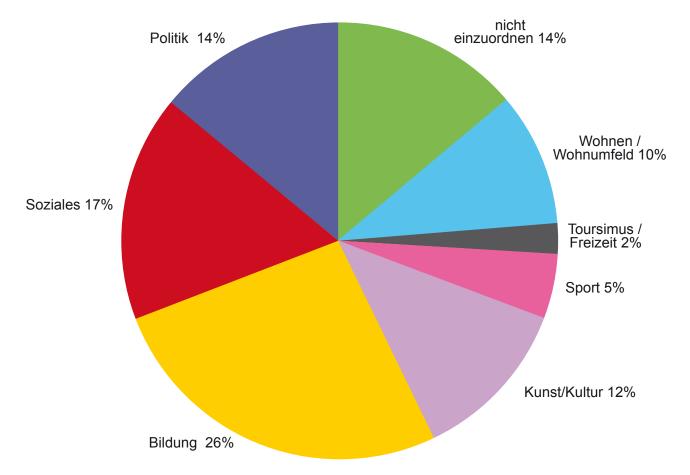


Abbildung 15: Grafische Auswertung Berufsfeldbereiche

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung der Berufsfeldbereiche

In der Abbildung 15 ist deutlich zu erkennen, dass die meisten der befragten Personen im Bereich Bildung tätig sind (26%). Ebenfalls stark vertreten sind die Bereiche Soziales (17%) und Politik (14%). Nur eine Person (2%) ist im Bereich Tourismus/Freizeit tätig.

Sechs Personen konnten sich zu keinem aufgeführten Berufsfeldbereich zuordnen. Diese gaben bei der zusätzlichen Frage nach der Stellenbezeichnung entweder eine Bezeichnung an die sich nicht einordnen liess, oder sie gaben an, verschiedene Tätigkeiten auszuüben, welche sich nicht in einen Bereich einordnen liessen. Genannt wurden im Konkreten folgende Stellenbezeichnungen, die sich nicht einordnen liessen: Keine Angabe (dreimal); Geschäftsleitung; Büro für Soziokulturelle Entwicklung; Stellvertretung Geschäftsleitung. Eine weitere Person ordnete sich zwar einem Berufsfeldbereich zu, merkte jedoch an, dass sie sich lieber dem nicht existierenden Berufsfeldbereich "Entwicklungszusammenarbeit" zuordnen würde.

In den einzelnen Berufsfeldbereichen haben sich Personen mit den in nachfolgender Tabelle 10 aufgeführten Stellenbezeichnungen selbst eingeordnet. Dazu ist zu vermerken, dass es vereinzelte Abweichungen bezüglich der theoretischen Eingliederung gibt, welche in Kapitel 2.3.2 dargestellt wurde. Damit die Lesenden untenstehende Tabelle richtig betrachten können, wird hier eine Erklärung von Seiten der Autorinnen abgegeben, welche jedoch nicht als Interpretation, sondern als Verständnishilfe aufgefasst werden soll. Dadurch, dass sich die Probandinnen und Probanden selbst in die jeweiligen Berufsfeldbereiche einordnen mussten, unterliegt diese Selbsteinstufung den Interpretationen der Probandinnen und Probanden der einzelnen Berufsfeldbereiche. Aus diesem Grund gibt es gleiche Nennungen in unterschiedlichen Berufsfeldbereichen. So ordnete beispielsweise eine Person ihre Tätigkeit in der Quartierarbeit bei der Politik ein und eine andere Person dieselbe Arbeit in den Bereich Wohnen/Wohnumfeld.

Tabelle 10: Zugehörigkeit zu Berufsfeldbereichen

Berufsfeldbereich	Stellenbeschreibung
Politik	Wissenschaftliche Mitarbeit; Leitung Quartierarbeit (2 mal); Leitung Kinder- und Jugendpartizipation; Projektentwicklung gesellschaftlicher Fragestellungen; Unterstützung Freiwilligenarbeit
Soziales	Abteilungsleitung Prävention; Leiter Soziokultur; Regionalstellenleitung Jugendförderung; Geschäftsführung Jugendinformation; Projektleitung; Projektberatung; Suchtberatung
Bildung	Schulsozialarbeit (4 mal); Projektleitung Klimabildung; Selbständig in Bildung und Beratung; Projektleitung Berufsbildung; Betriebsleitung Tagesschule; Förderangebot; Sozialpädagogik; Berufsintegration
Kultur/Kunst	Projektleitung Kultur; Jugendkultur; Fachmitarbeit Kultur; Redaktor; Offene Arbeit mit Kindern
Sport	Fanarbeit (2 mal)
Tourismus/Freizeit	Spielplatzleitung
Wohnen/Wohnumfeld	Quartiertreff; Leitung Quartierbüro; Fachbereich Kinder und Familien; Leitung Soziokultur
Nicht einzuordnen	Keine Angabe (3 mal); Geschäftsleitung; Büro für Soziokulturelle Entwicklung; Stellvertretung Geschäftsleitung

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung Zusammenhang Berufsfeldbereiche mit Ausbildungen

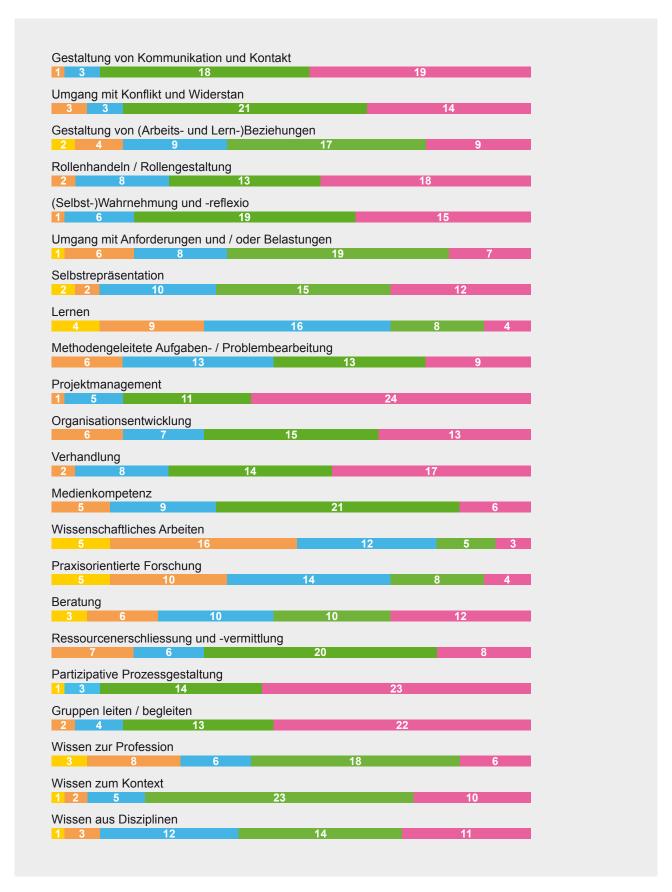
In Bezug auf die Berufsfeldbereiche erstellten die Autorinnen zwei Kreuztabellen mit den Kategorien Vorausbildungen und Weiterbildungen. Darin liessen sich nur vereinzelte Auffälligkeiten feststellen, welche im folgenden Abschnitt erläutert werden. Auch hier wird auf das Einfügen der Kreuztabelle verzichtet.

Grundsätzlich gibt es keine direkt ersichtlichen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Berufsfeldbereichen und den Ausbildungen, welche vor der Ausbildung SKA oder als Weiterbildungen danach absolviert wurden. Auffällig ist jedoch, dass die im Bereich Kunst/Kultur Tätigen am meisten Vorausbildungen mitbringen und drei der fünf Personen in der Kategorie "Gestaltung, Kunst, Kultur und Textilien" eine Ausbildung absolvierten. Bei den Weiterbildungen wird deutlich, dass die meisten Weiterbildungen in der Kategorie "Beratung und Begleitung" gemacht wurden.

4.2.7 Kompetenzen

In diesem Fragebogenteil wurde eruiert, welche erworbenen Kompetenzen in alternativen Berufsfeldbereichen besonders von Nutzen sind. Dabei wurde spezifisch nach der Wichtigkeit der 22 Kompetenzen gefragt, welche im Kompetenzprofil der HSLU SA definiert sind. (siehe Anhang C) Die Kompetenzen wurden von 41 der befragten 42 Personen in ihrer Bedeutsamkeit eingeordnet. Zudem wurde in einer optionalen offenen Frage eruiert, ob nebst diesen vorgegebenen Kompetenzen noch weitere Kompetenzen in der täglichen Arbeit der Probandinnen und Probanden wichtig sind. (siehe Anhang B) Diese Frage wurde von 12 Personen ein- oder mehrfach beantwortet.

Abbildung 16: Grafische Auswertung Kompetenzen



Anmerkungen zur Grafik: Zahlen in Balken sind Anzahl Personen, welche die jeweilige Option angekreuzt haben.

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung der Kompetenzen

Wie in Abbildung 16 zu sehen ist, kann grundsätzlich gesagt werden, dass die meisten Kompetenzen von einem Grossteil der Befragten als mittel bis sehr wichtig eingestuft wurden. Im Speziellen fallen die drei Kompetenzen "Projektmanagement", "partizipative Prozessgestaltung" sowie "Gruppen leiten/begleiten" auf. Diese Kompetenzen wurden je von mehr als der Hälfte der Befragten als sehr wichtig eingestuft.

Demgegenüber steht die Kompetenz "wissenschaftliches Arbeiten", welche von 21 der 41 Personen (51%) als wenig oder nicht wichtig eingestuft wurde. Ebenfalls von vielen Probandinnen und Probanden als wenig oder nicht wichtig wurden folgende Kompetenzen eingestuft: "Lernen" von 13 Personen (32%), "Praxisorientierte Forschung" von 15 Personen (37%) und "Wissen zur Profession" von 11 Personen (27%).

Auswertung Zusammenhang Berufsfeldbereiche und Kompetenzen

Auch für die Zusammenhänge zwischen den Kompetenzen und den Berufsfeldbereichen erstellten die Autorinnen eine Kreuztabelle. Durch die hohe Anzahl an erfragten Kompetenzen ist diese Tabelle jedoch zu unübersichtlich, um sie abbilden zu können. In der Kreuztabelle sind jedoch einzelne Auffälligkeiten zu erkennen, welche im folgenden Text erläutert werden.

Wie bereits in der allgemeinen Auswertung ersichtlich wurde, werden die Kompetenzen "Projektmanagement", "Gruppen leiten/begleiten" und "partizipative Prozessgestaltung" von fast allen Fachpersonen (71 – 100%) in allen Berufsfeldbereichen als wichtig oder sehr wichtig eingestuft. Zudem ist im Bereich Politik auffällig, dass die "Organisationsentwicklung" von allen Personen als wichtig eingestuft wurde. Im Gegensatz dazu ist auffällig, dass einzig die Kompetenz "wissenschaftliches Arbeiten" von allen Fachpersonen aus allen Berufsfeldbereichen als wenig wichtig beurteilt wird.

Von 12 Personen wurden insgesamt 23 unterschiedliche zusätzliche Kompetenzen genannt, welche in ihrer täglichen Arbeit von Bedeutung sind. Eine detaillierte Übersicht über alle zusätzlichen Kompetenzen ist im Anhang B zu finden. An dieser Stelle sollen jedoch die vier mehrfach genannten zusätzlichen Kompetenzen aufgeführt werden. Fünf Personen gaben an, dass in ihrer Arbeit die "Öffentlichkeitsarbeit" von grosser Bedeutung ist. Weiter wurden folgende Kompetenzen von je zwei Personen genannt: "Erziehung", "Wissen über Verwaltung und Politik" sowie "Mediation".

4.3 Zusammenfassung der wichtigsten Forschungsergebnisse

Im folgenden Unterkapitel werden die wichtigsten Forschungsergebnisse in einer Tabelle zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 11: Zusammenfassung der wichtigsten Forschungsergebnisse

Befragte Personen

Demografische Date

Geschlecht: 19 weiblich, 20 männlich

- Alter: 22 Personen 25 34 (56%), 10 Personen 35 44 (26%), 7 Personen 45 54 (18%)
 Jahre alt.
- Ausbildung: 26 Personen 2007 2011 (67%), 9 Personen 2000 2006 (23%), 4 Personen 1989 1999 (10%).
- Stelle: 16 Personen erste Stelle (41%), 23 Personen zweite oder mehr Stellen (59%).
- Ausbildungen: Die meisten Ausbildungen vor der Ausbildung SKA werden in der Kategorie "Wirtschaft/Verwaltung" absolviert.
- Die meisten Weiterbildungen werden in der Kategorie "Beratung und Begleitung" absolviert.

Was wird gearbeitet?

Kernaufgaben

- 84% aller Fachpersonen in allen Berufsfeldbereichen führen alle Kernaufgaben aus.
- Für das "Knüpfen von Kontakten" und "Programmieren und Organisieren" wird von den meisten Personen in allen Berufsfeldbereichen am meisten Arbeitszeit aufgewendet (40% respektive 48% der Personen wenden 25 60 % ihrer Arbeitszeit dafür auf).
- Für die Kernaufgabe "Entwicklung und soziokulturelle Politik" wird von vielen Personen wenig Zeit aufgewendet (60% der Personen wenden 5 20 % ihrer Arbeitszeit dafür auf)
- .• 6 Personen führen zusätzlich andere Aufgaben aus ("Informationsvermittlung", "Beratung", "Gesundheitsförderung & Prävention" und "Entwicklungszusammenarbeit").
- · Im Bereich Politik werden am wenigsten Kernaufgaben ausgeführt.
- Im Bereich Politik wird die Kernaufgabe "Betreuung von Teilnehmenden" von wenigen Personen ausgeführt (33% der Personen).
- Im Bereich Politik werden das "Programmieren und Organisieren" sowie "Entwicklung und soziokulturelle Politik" am meisten angewendet.

Interventionspositionen

Was wird gearbeitet? (fortgesetzt)

- Alle Interventionspositionen werden häufig eingenommen (im Durchschnitt wird jede Position von 90% aller Personen eingenommen).
- Die "Animationsposition" wird am wenigsten in allen Berufsfeldbereichen eingenommen (85% der Personen).
- Am meisten Arbeitszeit wird in der "Organisationsposition" verbracht (71% der Personen verbringen 25 60 % ihrer Arbeitszeit damit).
- In den zwei meist genannten Positionen ("Konzeptposition" und "Vermittlungsposition") wird von vielen Personen nur wenig Arbeitszeit verbracht (42 - 45% der Personen wenden nur 5 - 20 % ihrer Arbeitszeit dafür auf).
- Im Bereich Bildung nehmen alle Berufspersonen die "Animationsposition" ein.
- Allgemein wird relativ wenig Arbeitszeit in den einzelnen Funktionen verbracht.
- Die Funktionen "Vernetzungs- und Kooperationsfunktion", "partizipative", "präventive" und "integrative Funktion" werden am häufigsten wahrgenommen. Im Durchschnitt nehmen 83% aller Personen diese Funktionen wahr.

In den beiden meist genannten Funktionen ("Vernetzungs- und Kooperationsfunktion" und partizipative Funktion") wird am meisten Arbeitszeit verbracht (24% respektive 21% der Personen verwenden 25 - 60 % ihrer Arbeitszeit dafür)

- Die Teilkomponenten "Funktion des Zeitmanagements" und "Funktion der Kritik und Solidarität" werden am wenigsten wahrgenommen. Nur 37% respektive 32% der Personen nehmen diese Funktionen wahr. Speziell in den Berufsfeldbereichen Politik, Soziales, Bildung und Kunst/Kultur werden diese Funktionen sehr wenig wahrgenommen.
- Im Bereich Soziales wird keine Funktion von allen Professionellen wahrgenommen (in allen anderen Bereichen wird mindestens eine Funktion von allen wahrgenommen).
- Im Bereich Politik wird die "partizipative Funktion" von allen wahrgenommen.
- Im Bereich Bildung nehmen alle Berufspersonen die "edukative Funktion" wahr.
- Im Bereich Kunst/Kultur nehmen alle Berufspersonen die "enkulturative Funktion" wahr.

Leitprinzipien

Wie wird gearbeitet?

- Die sechs Leitprinzipien "Erreichbarkeit", "Offenheit", "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit", "Initiativmöglichkeit" und "Niederschwelligkeit" werden von den meisten Personen als wichtig eingestuft. 88 - 95% der befragten Personen geben bei diesen Leitprinzipien an, dass sie für ihre Arbeit mittel bis sehr wichtig sind.
- Die "Initativmöglichkeit" wird von 64% der Personen als sehr wichtig eingestuft.
- Die Prinzipien "freie Zeiteinteilung", "Freiwilligkeit", "Zwanglosigkeit" und "Wahlmöglichkeit" werden von vielen Personen als nicht oder wenig wichtig eingestuft (ca. 25% von allen Personen).
- Im Bereich Politik sind die Leitprinzipien "Aufforderungscharakter" sowie "Entscheidungsmöglichkeit" wichtig.
- Im Bereich Soziales sind die Leitprinzipien "Erreichbarkeit" und "Entscheidungsmöglichkeit" wichtig.
- Im Bereich Bildung sind die Leitprinzipien "Initiativmöglichkeit" und "Entscheidungsmöglichkeit" wichtig.
- Im Bereich Kunst/Kultur sind die Leitprinzipien "Erreichbarkeit", "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit" sowie "Initiativmöglichkeit" wichtig.
- Im Bereich Wohnen/Wohnumfeld ist das Prinzip "Niederschwelligkeit" von grosser Bedeutung.

Arbeitsprinzipien

- Die vier Arbeitsprinzipien "Empowerment", "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung" sowie "Nachhaltigkeit" werden von einem Grossteil der Befragten (durchschnittlich 98%) als mittel bis sehr wichtig eingestuft.
- "Kooperation und Vernetzung" wird von 22 Personen (52%) als sehr wichtiges Prinzip eingestuft.
- Am meisten als nicht oder wenig wichtig eingestuft werden die Prinzipien "Geschlechtergerechtigkeit" und "Diversity" (29% beziehungsweise 21%).
- Im Bereich Politik sind die Arbeitsprinzipien "Empowerment", "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung", "Transdisziplinarität" sowie "Nachhaltigkeit" wichtig.
- Im Bereich Bildung sind die Arbeitsprinzipien "Empowerment" und "Partizipation" wichtig.
- Im Bereich Kunst/Kultur ist das Prinzip "Nachhaltigkeit" von besonderer Bedeutung.
- Im Bereich Wohnen/Wohnumfeld sind die Prinzipien "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung" sowie "Nachhaltigkeit" von besonderer Bedeutung.

Wo wird gearbeitet?

Berufsfeldbereiche

- Die meisten Probandinnen und Probanden arbeiten im Bereich Bildung (26%).
- Stark vertreten sind auch die Berufsfeldbereiche Soziales (17%) und Politik (14%).
- Nur eine Person arbeitet im Berufsfeldbereich Tourismus/Freizeit (2%).
- Sechs Personen können ihre Arbeit keinem Berufsfeldbereich zuordnen.
- Im Bereich Kunst/Kultur bringen die meisten Berufspersonen eine Vorausbildung und drei von fünf Personen bereits in der Kategorie "Gestaltung, Kunst, Kultur und Textilien" mit.
- Die meisten Weiterbildungen werden in der Kategorie "Beratung/Begleitung" gemacht.

Kompetenzen

Kompetenzen

- Die meisten Kompetenzen werden von einem Grossteil der Befragten als mittel bis sehr wichtig eingestuft.
- Die drei Kompetenzen "Projektmanagement", "partizipative Prozessgestaltung", sowie "Gruppen leiten/begleiten" werden je von über 50% der Befragten als sehr wichtig eingestuft.
- Das "wissenschaftliche Arbeiten" wird von 51% der Personen als wenig oder nicht wichtig eingestuft.
- "Lernen", "Praxisorientierte Forschung" und "Wissen zur Profession" werden von vielen (32%, 37% respektive 27% aller Personen) als wenig oder nicht wichtig eingestuft.
- Im Bereich Bildung stufen alle Personen alle Kompetenzen als wichtig ein.
- Im Bereich Politik stufen alle Personen die "Organisationsentwicklung" als wichtig ein.

Quelle: Eigene Darstellung

5. DISKUSSION

Dieses Kapitel ist in drei Teile gegliedert. Im ersten Teil erfolgt eine Synthese der Forschungsergebnisse mit der im Kapitel 2 aufgearbeiteten Theorie. Im zweiten Teil werden die forschungsleitenden Hypothesen anhand der Ergebnisse geprüft und im dritten Teil dieses Kapitels werden die Fragestellungen abschliessend beantwortet.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

In den folgenden Unterkapiteln erfolgt die Diskussion der vorliegenden Forschungsergebnisse aus Kapitel 4. Um eine logische Übersicht zu gewährleisten, erfolgt die Einteilung der Unterkapitel entsprechend der Unterteilung im Kapitel 4. In den einzelnen Unterkapiteln werden die wichtigsten Auffälligkeiten der Ergebnisse diskutiert.

5.1.1 Demografische Daten und Ausbildungen

Der grösste Teil der Probandinnen und Probanden hat die Ausbildung SKA zwischen 2007 und 2011 abgeschlossen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Erreichbarkeit per E-Mail über den Verteiler der HSLU SA und den Fachpool SKA, sowie der Bezug zum Inhalt der Befragung bei diesem Teil der Stichprobe am grössten war, da dieser erst vor kurzem die Ausbildung abgeschlossen hat. Die Häufigkeit der Abschlussjahre 2007 - 2011 erklärt auch, dass sich etwas weniger als die Hälfte der Probandinnen und Probanden in der ersten Arbeitsstelle nach Ausbildungsabschluss befindet, da dieser Teil der Teilnehmenden noch nicht lange im Berufsfeld der SKA tätig ist.

5.1.2 Kernaufgaben

Wie in den Ergebnissen sichtbar wurde, führen die meisten Probandinnen und Probanden alle Kernaufgaben aus. Es zeigt sich somit, dass alle Kernaufgaben, welche von Spierts definiert wurden, auch in den erforschten alternativen Berufsfeldern angewendet werden. Besonders die Kernaufgaben "Knüpfen von Kontakten" sowie "Programmieren und Organisieren" werden von den meisten Personen in allen Berufsfeldbereichen angewendet. Zudem wird auch in diesen Kernaufgaben am meisten Arbeitszeit verbracht. Das bedeutet, dass das Überbrücken von Entfernungen, indem Kontakte zu diversen Gruppierungen geknüpft werden ("Knüpfen von Kontakten"), sowie das Ausdenken, Entwerfen, Entwickeln und Evaluieren von Aktivitäten ("Programmieren und Organisieren") die wichtigsten Aufgaben in den erforschten alternativen Berufsfeldbereichen sind. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass in alternativen Berufsfeldbereichen zwei Schwerpunkte von Kernaufgaben auszumachen sind.

Als erstes ist zu erkennen, dass viel Arbeitszeit darin investiert werden muss, Kontakte zu diversen Personen zu knüpfen. Dies macht durchaus Sinn, denn wie Spierts (1998) definiert hat, bedeutet "Knüpfen von Kontakten" explizit das Kennenlernen von unterschiedlichen Personen (S. 135). Einerseits sind dies Adressatinnen und Adressaten, zu welchen Kontakt aufgebaut werden muss, damit diese die Angebote einer Einrichtung kennen und nutzen lernen können. Andererseits geht es aber beim "Knüpfen von Kontakten" auch darum, eine Vernetzung mit anderen Fachpersonen und Organisationen anzustreben, damit mit diesen zusammen gearbeitet werden kann. Die Bedeutung einer solchen Zusammenarbeit kann auch mit den Arbeitsprinzipien von Willener (2007) verdeutlicht werden. Er definiert die zwei Arbeitsprinzipien "Kooperation und Vernetzung" sowie "Interdisziplinarität", bei welchen das Aufbauen eines professionellen Netzwerkes im Vordergrund steht (S. 70 – 76). Auch Hangartner (in Wandeler, 2010) deutet mit dem Beschrieb der "Vernetzungsund Kooperationsfunktion" auf die Wichtigkeit einer vernetzten Denk- und Arbeitsweise in der SKA hin (S. 288). Die Forschungsergebnisse zeigen, dass auch in den untersuchten alternativen Berufsfeldbereichen eine Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen, Organisationen und Disziplinen von elementarer Bedeutung ist.

Der zweite Schwerpunkt liegt in der Kernaufgabe "Programmieren und Organisieren". Die Forschungsresultate zeigen, dass auch in den erforschten alternativen Berufsfeldbereichen aktivierend gearbeitet wird. Wie Spierts (1998) deklariert, werden immer wieder neue Aktivitäten arrangiert und entwickelt, die den Bedürfnissen der Adressatinnen und Adressaten entsprechen (S. 136). Die Forschungsergebnisse zeigen deutlich auf, dass diese Kernaufgabe ein wichtiger Aspekt der Arbeit in alternativen Berufsfeldbereichen ist. Denn rund die Hälfte aller befragten Personen gab an, dass sie bis zur Hälfte ihrer Arbeitszeit mit dieser Kernaufgabe verbringen.

Sieben Probandinnen und Probanden führen neben den von Spierts definierten Kernaufgaben in ihrer täglichen Arbeit noch andere Aufgaben ("Informationsvermittlung", "Beratung", "Gesundheitsförderung und Prävention" sowie "Entwicklungszusammenarbeit") aus. In diesen zusätzlich aufgeführten Aufgaben zeigt sich, dass sich das soziokulturelle Handeln in den erforschten, alternativen Berufsfeldbereichen mit dem Wissen und der Methodik aus anderen Disziplinen überschneidet. Dies zeigt auf, dass gewisse alternative Berufsfeldbereiche weiter von den soziokulturellen Handlungsfeldern entfernt und darum Wissen und Methodik aus anderen Disziplinen vermehrt von Bedeutung sind. Im Bezug auf die erforschten Berufsfeldbereiche ist dies besonders im Bereich Politik auffällig, da in diesem am wenigsten Kernaufgaben von Spierts ausgeführt werden. Die Autorinnen führen diese Tatsache im besagten Bereich auf die bereits oben aufgeführte Erläuterung zurück, dass dieser Bereich allenfalls weiter von den soziokulturellen Handlungsfeldern entfernt ist.

Am Auffälligsten ist, dass die Kernaufgabe "Betreuung von Teilnehmenden und Freiwilligen" im Bereich Politik nur von rund einem Drittel der in diesem Bereich Tätigen gebraucht wird. Es könnte also sein, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren im Bereich Politik weniger an der Basis arbeiten als in den anderen Bereichen. Dies würde den Umstand erklären, dass sie dadurch weniger Kontakt mit Adressatinnen und Adressaten haben, welche meist als Teilnehmende von Aktivitäten oder freiwillige Helfende deklariert werden können. Dafür werden die Kernaufgaben "Programmieren und Organisieren" sowie "Entwicklung und soziokulturelle Politik" im Bereich Politik am meisten angewendet. Diese beiden Aufgaben, sprich das "Organisieren" als Arrangieren der für eine Aktivität notwendigen Bestandteile, das "Programmieren" als Ausdenken, Entwerfen, Entwickeln und Evaluieren von Aktivitäten sowie das Schaffen von Rahmenbedingungen und die Legitimierung gegen aussen, sind nach Erachten der Autorinnen passende Aufgaben zum Bereich Politik. Dies zeigt sich auch im Modell "Tätigkeitsfelder und Funktionen der Soziokulturellen Animation" von Hangartner (in Willener, 2010), welches dem Bereich Politik als mögliche Förderungen und Outputs, die "Förderung der Innovation", die "Selbstbestimmung" und die "Interessenvertretung von Menschen ohne politische Partizipationsmöglichkeit", zuordnet (S. 287).

5.1.3 Interventionspositionen

Alle vier von Müller defini rten Interventionspositionen werden von nahezu allen Probandinnen und Probanden in ihrem Arbeitsalltag eingenommen. Dies deutet auf ein soziokulturelles Arbeiten in den alternativen Berufsfeldbereichen hin, da diese vier Positionen (siehe Kapitel 2.1.2) die Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beschreiben.

Am wichtigsten sind in allen erforschten Berufsfeldbereichen das "Konzipieren" und "Vermitteln". Die zeitlichen Angaben der Probandinnen und Probanden zeigen aber auf, dass im Arbeitsalltag für diese Positionen generell wenig Zeit zur Verfügung steht. Dieses Ergebnis interpretieren die Autorinnen damit, dass diese Positionen in allen Berufsfeldbereichen zwar als wichtig betrachtet werden, in der Praxisrealität jedoch nur wenig Arbeitszeit dafür zur Verfügung steht. Diese Vermutung der Autorinnen lässt sich auch in einem anderen Zusammenhang aufzeigen. Die "Konzeptposition" beinhaltet laut Müller (in Moser et al., 1999) die "Erforschung der Adressatenschaft und des Handlungsfeldes" (S. 156). Diese Erforschung wird oft mit "praxisorientierter Forschung" und "wissenschaftlichem Arbeiten" betrieben. Wie in den Ergebnissen des Fragebogen-Teils "Kompetenzen" ersichtlich wurde, fallen gerade diese beiden Kompetenzen auf, da sie als weniger wichtig deklariert wurden als andere. Daraus ist zu schliessen, dass entweder wenig Arbeitszeit in der "Konzeptposition" verbracht wird, da die Professionellen zu wenig Zeit in der Praxis dafür haben oder die Kompetenzen "praxisorientierter Forschung" und "wissenschaftlichem Arbeiten" dafür fehlen.

Weniger wichtig ist für die Probandinnen und Probanden im Gegensatz dazu die "Animationsposition". Dies erstaunt einerseits, da diese Position laut Müller (in Moser et al., 1999) "im Zentrum aller [soziokulturellen] Aufgaben steht" (S. 122). Andererseits kann dieser Umstand jedoch damit erklärt werden, dass diese Position eine "Drehscheibenaufgabe" wahrnimmt. Müller (in Moser et al., 1999) meint damit, dass die "Animationsposition" "immer in Verbindung mit einer anderen Aufgabe zum Tragen kommen muss" (S. 122). Also scheint den Autorinnen das Forschungsergebnis, dass die "Animationsposition" weniger wichtig sei, ein wenig trügerisch. Denn die Theorie besagt, dass diese Position nicht allein, sondern nur in Verbindung mit anderen Positionen ausgeübt wird. Da die anderen drei Interventionspositionen von einem Grossteil der Befragten eingenommen werden, kommt die Vermutung auf, dass die "Animationsposition" wohl häufiger als in den Ergebnissen ersichtlich ausgeübt wird. Dies aus dem Grund, da sie vermutlich in Verbindung mit den anderen Positionen eingenommen wird. Nur im Bereich Bildung wird die "Animationsposition" von allen Fachpersonen, die in diesem Bereich tätig sind, eingenommen. Die Autorinnen führen dieses Ergebnis darauf zurück, dass die Probandinnen und Probanden dieses Bereiches in ihrem Arbeitsalltag am meisten die von Giesecke (1987) definierten Grundformen pädagogischen Handelns (animieren, arrangieren, unterrichten, informieren, beraten, anregen, ermutigen und befähigen) welche die "Animationsposition" ausmachen, ausführen (zit. in Moser et al., 1999, S. 130). Hangartner ordnet passend dazu dem Bereich Bildung in ihrem Modell als mögliche Förderungen und Outputs das "Fördern lebenslangen Lernens" und das "Bieten von informeller und allenfalls auch formeller Bildung" zu. (siehe Kapitel 2.3.2)

Rund zwei Drittel der Teilnehmenden verbringen 25 - 60% ihrer Arbeitszeit in der "Organisationsposition". Daraus ist zu schliessen, dass in allen erforschten alternativen Berufsfeldbereichen das Planen, Umsetzen und Evaluieren von Projekten und Prozessen ein gewichtiger Anteil der Arbeit ausmacht. Dieses Ergebnis zeigt zudem auf, dass auch in alternativen Berufsfeldbereichen soziokulturell gearbeitet wird, da es in dieser Position laut Hangartner (in Wandeler, 2010) darum geht "im Handlungsfeld Möglichkeits-, Erfahrungs- oder Lernräume [zu schaffen und arrangieren]" (S. 305).

5.1.4 Funktionen

Am Häufigst n nehmen die Probandinnen und Probanden die "Vernetzungs- und Kooperationsfunktion" sowie die "partizipative", "präventive" und "integrative Funktion" ein. Dies sind die vier Funktionen, welche Hangartner aus den ursprünglich von Müller definierten neun Funktionen aufgenommen hat. (siehe Kapitel 2.1.3) Die Autorinnen haben bereits im Theorieteil deklariert, dass sie davon ausgehen, dass diese vier Funktionen ausgewählt wurden, da sie einen übergeordneten Charakter haben und deshalb in unterschiedlichen Berufsfeldbereichen von Bedeutung sind. Die

übrig gebliebenen fünf Funktionen von Müller weisen einen spezifischeren Charakter auf und scheinen den Autorinnen deshalb nicht für alle Berufsfeldbereiche von Bedeutung. Diese Vermutung bestätigt sich durch die Ergebnisse. Am wenigsten wahrgenommen werden die "Funktion des Zeitmanagements" und die "Funktion der Kritik und Solidarität". Dies erstaunt besonders im Bereich Politik, wo die "Funktion der Kritik und Solidarität", welche auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam macht und Grundlagen zur Aktivierung von Solidarität schafft, nur von einem sehr kleinen Teil wahrgenommen wird. Eine Erklärung dafür konnte aus den theoretischen Bezügen nicht hergeleitet werden. Die Autorinnen können daher nur Vermutungen dazu aufstellen. Dabei kamen folgende Fragen auf: Ist Gesellschaftskritik und somit das Lenken der Aufmerksamkeit auf vorhandene Missstände allenfalls zu politisch für die SKA? Hat die SKA gegebenenfalls Angst, sich mit dem Kritisieren von Gegebenheiten und dem Schaffen von Grundlagen zur Aktivierung von Solidarität zu weit "aus dem Fenster zu lehnen"? Oder wird das Einnehmen der "Funktion der Kritik und Solidarität" in der SKA nur als Vision statt als einen Teil des soziokulturellen Handelns wahrgenommen? Auf diese Fragen kann im Rahmen dieser Arbeit nicht genauer eingegangen werden. Die Autorinnen sind sich aber einig, dass die SKA die "Funktion der Kritik und Solidarität" vermehrt wahrnehmen sollte.

Aus den Ergebnissen wird weiter ersichtlich, dass allgemein wenig Arbeitszeit in den einzelnen Funktionen verbracht wird. Dies ist auf die Konstruktion des Fragebogens zurück zu führen. Die Probandinnen und Probanden mussten bei der Antwortskala dieser Frage alle Funktionen, die sie wahrnehmen, auf ihre gesamte Arbeitszeit einteilen (100%). Da sie demnach bis zu neun Funktionen auf ihr gesamtes Arbeitspensum einordnen mussten, ist plausibel, dass sie darum angaben pro Funktion nur wenig Arbeitszeit aufzuwenden.

In Anbetracht der einzelnen Berufsfeldbereiche ist auffällig, dass im Bereich Soziales keine Funktion von allen in diesem Bereich Tätigen wahrgenommen wird, während in den anderen Bereichen jeweils mindestens eine Funktion von allen Fachpersonen wahrgenommen wird. Die Autorinnen führen das darauf zurück, dass für viele der anderen Bereiche eine eindeutig zu zuordnende Funktion besteht, welche die spezifischen Tätigkeiten eines Berufsfeldbereiches beschreibt. So liegt es beispielsweise auf der Hand, dass im Bereich Bildung die "edukative Funktion" von allen in diesem Berufsfeldbereich tätigen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren eingenommen wird. Dieses Forschungsergebnis zeigt auf, dass es, wie Müller erklärt, in diesem Berufsfeldbereich tatsächlich vermehrt darum geht, Lern- und Bildungsmöglichkeiten im ausserschulischen Bereich anzubieten. Auch im Bereich Kultur hat mit der "enkulturativen Funktion" eine bereichstypische Funktion die Vormachtstellung. Offenbar geht es auch in der Praxis vermehrt darum, wie Müller in der Theorie bekundet, Personen darin zu unterstützen, sich besser und einfacher in der sie

umgebenden Kultur zurecht zu finden. (siehe Kapitel 2.1.3) Ganz anders ist es im Bereich Soziales, in dem keine Funktion von allen Fachpersonen eingenommen wird. Da der Begriff Soziales weit gefasst ist, haben sich Probandinnen und Probanden mit unterschiedlichsten Stellenbezeichnungen (siehe Kapitel 4.2.6) in diesen Bereich eingeordnet. Es lässt sich also daraus folgern, dass sich die Studienteilnehmenden des Bereiches Soziales aufgrund der Heterogenität der Stellen nicht einer gemeinsamen Funktion zuordnen konnten.

5.1.5 Leitprinzipien

Die Anzahl der am wichtigsten eingestuften Leitprinzipien "Erreichbarkeit", "Offenheit", "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit", "Initiativmöglichkeit" und "Niederschwelligkeit" zeigt, dass in den erforschten alternativen Berufsfeldbereichen Teile des freizeitpädagogische Handelns nach Opaschowski (siehe Kapitel 2.2.1) angewendet werden. Als besonders wichtig wird die "Initiativmöglichkeit" eingestuft. Aus den Ergebnissen ist nicht zu schliessen, wieso in den erforschten alternativen Berufsfeldbereichen die oben genannten Leitprinzipien wichtiger sind als andere. Sie zeigen jedoch die Schwerpunkte des soziokulturellen Handelns in den alternativen Berufsfeldbereichen auf. Auch decken sich die Resultate dieses Teils des Fragebogens mehrheitlich mit den Erkenntnissen, welche aus dem Teil "Kernaufgaben" in Kapitel 5.1.2 gewonnen werden konnten. Die Autorinnen wollen diesen Zusammenhang im Folgenden genauer erläutern. Sie gehen davon aus, dass die Leitprinzipien "Erreichbarkeit", "Offenheit", und "Niederschwelligkeit" bei der Kernaufgabe "Knüpfen von Kontakten" eine wesentliche Rolle spielen. Schon Spierts (1998) beschreibt, dass der Zugang zu Angeboten einer Einrichtung und deren Mitarbeitenden für die Adressatinnen und Adressaten oft schwierig ist (S. 132). Aus diesem Grund muss die Kontaktaufnahme von Seiten der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren möglichst einfach gestaltet werden. Genau in diesem Punkt helfen die besagten Leitprinzipien. Denn wenn ein Angebot einfach zu erreichen ist ("Erreichbarkeit"), offen für alle Personen ist ("Offenheit") und einen niederschwelligen Zugang aufweist ("Niederschwelligkeit"), fällt es leichter, den Kontakt zu den Adressatinnen und Adressaten aufzubauen.

Dennoch werden auch die Prinzipien "freie Zeiteinteilung", "Freiwilligkeit", "Zwanglosigkeit" und "Wahlmöglichkeit" als wenig wichtig bis nicht wichtig eingestuft. Diese vier Prinzipien sprechen in ihrer Bedeutung für sehr offene Angebote einer Organisation. Aus diesem Grund erklären sich die Autorinnen diese Ergebnisse folgendermassen: Sie können sich vorstellen, dass in den erforschten alternativen Berufsfeldbereichen allenfalls mehr anmeldepflichtige Angebote vorhanden sind oder die Arbeitsstellen eher enge Rahmenbedingungen haben. Die Autorinnen vermuten, dass aus diesen Gründen oben genannte Prinzipien bei den Probandinnen und Probanden in den erforschten alternativen Berufsfeldbereichen eine untergeordnete Rolle spielen.

In den einzelnen Berufsfeldbereichen sind meist diejenigen Prinzipien auffällig wichtig, welche den Autorinnen passend zu den Inhalten der Arbeit der einzelnen Bereiche erscheinen. Im Folgenden werden die auffälligsten Zusammenhänge aufgezeigt.

Im Bereich Politik sind die Leitprinzipien "Aufforderungscharakter" und "Entscheidungsmöglichkeit" für die meisten in diesem Bereich Tätigen wichtig bis sehr wichtig. Auch im Modell Hangartner (in Willener, 2010) sind die möglichen Förderungen und Outputs im Bereich Politik als "Förderung der Innovation und Selbstbestimmung" sowie "Interessenvertretung von Menschen ohne politische Partizpationsmöglichkeit" definiert (S. 287). Die Tatsache, dass im Bereich Politik oben genannte Leitprinzipien von grosser Bedeutung sind, bestätigt die Aussage von Hangartner, dass in diesem Berufsfeldbereich ein Schwerpunkt auf die Förderung von Selbstbestimmung und Partizipation gelegt wird. Ein ähnliches Beispiel kann im Berufsfeldbereich Bildung aufgezeigt werden. In diesem Bereich spielen die Leitprinzipien "Initiativmöglichkeit" und "Entscheidungsmöglichkeit" eine vorherrschende Rolle. Auch hier zeigt sich, dass diese nach Ansicht der Autorinnen den Grundsätzen der Bildungsarbeit entsprechen. Hangartner (in Wandeler, 2010) deklariert in ihrem Modell im Berufsfeldbereich Bildung die möglichen Förderungen und Outputs als das "Fördern des lebenslangen Lernens" oder "Bieten von (in)formeller Bildung" (S. 287). Diese Annahmen von Hangartner unterstützen die oben dargelegte Interpretation der Autorinnen. Am Beispiel des Berufsfeldbereiches Kunst/Kultur wird ein weiterer solcher Zusammenhang der wichtigen Leitprinzipien mit den angenommenen Inhalten der Arbeit in diesem Bereich anhand der Leitprinzipien "Erreichbarkeit", "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit" und "Initiativmöglichkeit" sichtbar. Hangartner (in Wandeler, 2010) ordnet diesem Bereich in ihrem Modell die möglichen Förderungen und die Outputs "Förderung der Kreativität" und "Ermöglichung zu aktivem Zugang zu Kultur" zu (S. 287). Dies deckt sich mit den von Opaschowski (1996) definierten Inhalten der Prinzipien, die im Bereich Kunst/Kultur am wichtigsten sind: Der Zielgruppe ermöglichen, dass sie das Angebot erreichen können ("Erreichbarkeit"), Impulse aus der Umwelt geben, die zum Mitmachen anregen ("Aufforderungscharakter"), Settings zu schaffen, wo eigene Entscheidungen getroffen werden können ("Entscheidungsmöglichkeit") sowie die Gelegenheit bieten sich selbst zu erfahren, um Selbstvertrauen aufzubauen, was zu Selbstorganisation und Eigenaktivität führt ("Initiativmöglichkeit"). (S. 205 - 214)

5.1.6 Arbeitsprinzipien

Am wichtigsten sind für die Probandinnen und Probanden die Arbeitsprinzipien "Empowerment", "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung" sowie "Nachhaltigkeit". Am meisten als nicht oder wenig wichtig eingestuft wurden die Prinzipien "Geschlechtergerechtigkeit" und "Diversity". Dies zeigt, dass in den alternativen Berufsfeldbereichen nicht alle Arbeitsprinzipien gleich wichtig sind, sondern auch

hier eine Gewichtung vorgenommen wird. Erstaunlich ist, dass die Prinzipien "Geschlechtergerechtigkeit" und "Diversity" in der Arbeit der erforschten alternativen Berufsfeldbereichen wenig wichtig sind. In den Ergebnissen und dem theoretischen Teil dieser Arbeit konnte keine Erklärung dafür gefunden werden. Eine Begründung für die unterschiedliche Wichtigkeit dieser Arbeitsprinzipien könnte jedoch ganz einfach sein, dass in der Praxisrealität natürlicher Weise nicht alle Arbeitsprinzipien von gleicher Relevanz sind. Dass dies in der soziokulturellen Arbeitswelt so ist, zeigt auch Willener (2007) auf, indem er für einen pragmatischen Umgang mit den Arbeitsprinzipien plädiert, indem er sagt, dass diese nicht erzwungen werden sollen (S. 53). Diese Aussage Willeners deutet darauf hin, dass im Arbeitsalltag von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren tatsächlich stets unterschiedliche Arbeitsprinzipien von unterschiedlicher Bedeutung sind.

Besonders wichtig ist für die Probandinnen und Probanden das Prinzip "Kooperation und Vernetzung". Die Autorinnen gehen davon aus, dass dieses Prinzip in allen Bereichen der SKA von grosser Bedeutung ist, da die SKA als Vermittlerin und "Brückenbauerin" zwischen Adressatinnen und Adressaten, Organisationen und der Politik funktioniert. Auch im Modell "Tätigkeitsfelder und Funktionen der Soziokulturellen Animation" bestätigt Hangartner (in Wandeler, 2010), dass die Vermittlung über alle Berufsfeldbereiche wichtig ist (S. 287). Dieses Ergebnis wird auch mit der Befragung in sich bestätigt. Denn auch in anderen Teilen des Fragebogens wurde deutlich, dass die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Partnern von elementarer Bedeutung ist. (siehe Kapitel 5.1.2 und 5.1.6)

In den einzelnen Berufsfeldbereichen stehen ähnlich wie bei der Auswertung der Leitprinzipien, diejenigen Prinzipien im Vordergrund, welche den Autorinnen passend zu den Inhalten der Arbeit der einzelnen Bereiche erscheinen. Die grössten Auffälligkeiten diesbezüglich werden im Folgenden erläutert.

Im Bereich Politik wurden die Arbeitsprinzipien "Empowerment", "Partizipation", "Kooperation und Vernetzung", "Transdisziplinarität" und "Nachhaltigkeit" von den meisten der in diesem Bereich Tätigen als wichtig bis sehr wichtig eingestuft. Zusammengefasst heisst das nach Interpretation der Autorinnen: Der Bereich Politik bildet Strukturen, die ermöglichen, sich einzubringen, mitzureden oder im kleinen Rahmen mitzubestimmen. So besteht die Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen, welche nachhaltig wirksam sind. Dies wird erreicht durch Bereitschaft, Kommunikation, Transparenz und Vertrauen zwischen den Adressatinnen und Adressaten und den Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren sowie auch in der Zusammenarbeit zwischen Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Professionen oder Disziplinen. Die oben genannten Arbeitsprinzipien unterstützen und vereinfachen diese Tätigkeiten des Berufsfeldbereiches Politik. Diese Erklärung der Autorinnen wird von den

möglichen Förderungen und Outputs des Bereiches Politik, welche von Hangartner (in Willener, 2010) in ihrem Modell definiert wurden, bestätigt. Darin deklariert Hangartner, dass mögliche Förderungen und Outputs des Berufsfeldbereiches Politik, die "Förderung der Innovation und Selbstbestimmung" sowie die "Interessenvertretung von Menschen ohne politische Partizipationsmöglichkeit" sind. (S. 287) Diese Annahme Hangartners entspricht den Interpretationen der Autorinnen und bestätigt diese.

Andere Prinzipien

Wie in den Forschungsergebnissen ersichtlich, wurden folgende weitere Prinzipien angegeben: "Allparteilichkeit", "Beziehungsarbeit", "Entfaltung der Individualität", "Bedürfnisorientierung", "Respekt" und "Lösungs- und Kompetenzorientierung". Damit kann aufgezeigt werden, dass in alternativen Berufsfeldbereichen nicht nur die von Willener und Opaschowski definierten soziokulturellen Prinzipien von Bedeutung sind. Die Autorinnen gehen davon aus, dass diese zusätzlich wichtigen Prinzipien aus überschneidenden Disziplinen des jeweiligen Berufsfeldbereiches sind. Da gewisse der erforschten alternativen Berufsfeldbereiche allenfalls weiter von den soziokulturellen Handlungsfeldern entfernt sind, werden Wissen und Methodik und damit auch Prinzipien aus anderen Disziplinen angewendet.

5.1.7 Berufsfeldbereiche

Aus den Ergebnissen wurde ersichtlich, dass sich die meisten Probandinnen und Probanden einem der vorgegebenen Berufsfeldbereiche zuordnen konnten. Einzelne Personen konnten sich bei der Selbsteinstufung in keinen passenden Berufsfeldbereich einordnen. Für diese Fälle schufen die Autorinnen deshalb bei der Auswertung der Kreuztabellen die Kategorie "nicht einzuordnen". Eine Person hat sich zwar einem Berufsfeldbereich zugeordnet, deklarierte jedoch explizit, dass dieser Bereich nicht der passende sei und sie sich den Berufsfeldbereich "Entwicklungszusammenarbeit" wünsche. Diese Ergebnisse lassen darauf schliessen, dass grundsätzlich die Einteilung in die von Hangartner definierten Berufsfeldbereiche für einige Probandinnen und Probanden schwierig zu vollziehen war. Dieser Umstand zeigt auf, dass möglicherweise weitere alternative Berufsfeldbereiche definiert werden müssten oder dass eine klare Abgrenzung zwischen den einzelnen Berufsfeldbereichen nicht möglich ist.

Die unterschiedliche Einordnung zweier Teilnehmenden mit den gleichen Stellenangaben in unterschiedlichen Berufsfeldbereichen zeigt auf, dass die Selbsteinstufung der Probandinnen und Probanden aufgrund der Interpretation der einzelnen Berufsfeldbereiche subjektiv ist. Somit muss allgemein die Einteilung der Fachpersonen in die unterschiedlichen Berufsfeldbereiche mit Vorbehalt

betrachtet werden. Zudem zeigt diese Problematik auf, wie oben bereits angedeutet, dass eine eindeutige Zuteilung zu den einzelnen Berufsfeldbereichen schwierig ist. Dies aus dem Grund, weil die konkreten Arbeitstätigkeiten oft sehr vielfältig sind und sich darum die Teilnehmenden wohl oft unterschiedlichen Bereichen zuordnen würden.

Für die konkrete Auswertung der Einteilung in die einzelnen Berufsfeldbereiche haben die Autorinnen nebst dem Modell von Hangartner das "Modell der Sozialraumorientierung" von Willener (siehe in Wandeler, 2010, S. 369) beigezogen. Damit wollten sie prüfen, ob allenfalls aufgrund der Stellenbezeichnung der befragten Personen weitere Berufsfeldbereiche ergänzend zum Modell von Hangartner auszumachen wären. Bei der Frage nach der Stellenbezeichnung gab eine Person an, in der "Klimabildung" tätig zu sein. Nur diese Person, welche sich nicht im Modell von Hangartner einordnen liess, konnte in Willeners Modell einem Bereich zugeordnet werden. Dies bedeutet, dass einzig der Bereich Ökologie als zusätzlicher Berufsfeldbereich aus dem Modell von Willener aufgenommen werden könnte. Da sich die Befragten in der Selbsteinstufung in das Modell Hangartner eingeordnet haben, entschieden die Autorinnen trotz des zusätzlichen Bereiches die Auswertung und Diskussion weiterhin nur anhand des Modells von Hangartner vorzunehmen.

Ausbildungen

Wie in den Ergebnissen ersichtlich wurde, gibt es kaum Auffälligkeiten im Zusammenhang von Berufsfeldbereichen und Vor- und Weiterbildungen. Im Bereich Kunst/Kultur haben drei von fünf Personen eine Vorausbildung in der Kategorie "Gestaltung, Kunst, Kultur und Textilien" absolviert. Die Autorinnen gehen davon aus, dass die kreative Vorausbildung diesen Probandinnen und Probanden allenfalls den Einstieg in den alternativen Berufsfeldbereich Kunst/Kultur erleichtert hat. Da die Vorausbildungen in den anderen Bereichen jedoch in keinem direkt ersichtlichen Zusammenhang mit den Berufsfeldbereichen stehen, kann keine allgemeine Aussage über einen Zusammenhang der Vorausbildung und den Einstieg in alternative Berufsfeldbereiche gemacht werden.

Auch bei den Weiterbildungen sind keine direkten Zusammenhänge zu den Berufsfeldbereichen auszumachen. Auffällig ist einzig, dass die meisten Weiterbildungen in der Kategorie "Beratung und Begleitung" gemacht wurden. Bei den Angaben der Weiterbildungen in dieser Kategorie wurde von vielen der Nachdiplomkurs (nachfolgend NDK genannt) Praxisausbildner/in genannt. Da alle Probandinnen und Probanden die Ausbildung SKA an der HSLU SA absolviert haben und dort auch der NDK Praxisausbildner/in angeboten wird, scheint den Autorinnen diese Angabe nahe liegend. In den Schlussfolgerungen in Kapitel 6.2.3 wird auf diesen Punkt noch näher eingegangen.

5.1.8 Kompetenzen

Da die meisten Kompetenzen von einem Grossteil der Befragten als mittel bis sehr wichtig eingestuft werden, kann davon ausgegangen werden, dass das Kompetenzprofil der HSLU SA die wichtigsten Kompetenzen beinhaltet, welche für die Arbeit in alternativen Berufsfeldbereichen relevant sind. Die Tatsache, dass die meisten Kompetenzen als wichtig eingestuft wurden, führen die Autorinnen darauf zurück, dass alle Probandinnen und Probanden die Ausbildung SKA an der HSLU SA absolviert haben und daher bezüglich den Kompetenzen die gleiche Basis für ihre Arbeit haben. Insbesondere die drei Kompetenzen "Projektmanagement", "partizipative Prozessgestaltung" sowie "Gruppen leiten/begleiten" wurden je von mehr als der Hälfte der Befragten als sehr wichtig eingestuft. Die Autorinnen sehen das Projektmanagement, die Partizipation sowie das Leiten und Begleiten von Gruppen allgemein als Schwerpunkte, welche die HSLU SA im Studiengang SKA gesetzt hat. Die Forschungsergebnisse bezüglich der Gewichtung der Kompetenzen bestätigt somit die Wahrnehmung der Autorinnen und scheint auch als Schwerpunkt der Schule gerechtfertigt, da diese Kompetenzen als sehr wichtig eingestuft werden. Als weniger wichtig wurde hingegen die Kompetenzen "wissenschaftliches Arbeiten", "lernen", "praxisorientierte Forschung" und "Wissen zur Profession" betrachtet. Die Autorinnen gehen aufgrund dieser Ergebnisse davon aus, dass diese Kompetenzen vielmehr in der Ausbildung wichtig sind, als schlussendlich im Arbeitsalltag.

Im Bereich Politik wird die Kompetenz "Organisationsentwicklung" von allen in diesem Bereich tätigen Fachpersonen als wichtig bis sehr wichtig eingestuft. Die Inhalte dieser Kompetenz, sprich die Fähigkeit zu analysieren und unternehmerisch zu Handeln, sowie die (Team-)Entwicklung zu fördern, scheinen somit in diesem Berufsfeldbereich besonders wichtig zu sein. Schon in der Analyse der Kernaufgaben im Zusammenhang mit dem Bereich Politik wurde klar, dass die "Entwicklung und soziokulturelle Politik", sprich das Schaffen von Rahmenbedingungen und die Legitimierung gegen aussen, wichtiger Bestandteil des Handelns in diesem Bereich ist. Die Kompetenz "Organisationsentwicklung" ist die Grundlage zur Ausführung der Kernaufgabe "Entwicklung und soziokulturelle Politik".

Andere Kompetenzen

Es wurden diverse weitere Kompetenzen von jeweils einer oder mehreren Personen genannt. (siehe Anhang B) Auffällig ist, dass die Kompetenz "Öffentlichkeitsarbeit" von fünf Personen als zusätzlich wichtige Kompetenz in ihrer Arbeit genannt wurde. Die Autorinnen sehen die "Öffentlichkeitsarbeit" als mögliche Ergänzung des Kompetenzprofils der HLSU SA, da diese Kompetenz von fünf der Probandinnen und Probanden zusätzlich genannt wurde und auch die Autorinnen diese Kompetenz allgemein als wichtig einstufen.

5.1.9 Zusammenfassung der diskutierten Ergebnisse

Um einen guten Überblick über die wichtigsten diskutierten Ergebnisse geben zu können, werde diese hier nochmals tabellarisch dargestellt:

Tabelle 12: Zusammenfassung der diskutierten Ergebnisse

Ausbildungen	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Die meisten Abschlüsse 2007 - 2011	 Grosser Teil in erster Stelle Naher Bezug zur HSLU SA, da noch nicht vor langem abgeschlossen
Kernaufgaben	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Alle Kernaufgaben werden häufig ausgeführ	 Spierts' Kernaufgaben werden in der Praxis in allen alternativen Berufsfeldbereichen der SKA ausgeführt
"Knüpfen von Kontakten" besonders wichtig & es wird viel Arbeitszeit dafür verwendet	 Überbrücken von Entfernungen ist in der Praxis besonders wichtig Adressatinnen & Adressaten kennen lernen ist wichtig, um ihnen die Angebote der Einrichtung nahe zu bringen Die Vernetzung mit Fachpersonen & Organisationen ist wichtig, um die Zusammenarbeit zu fördern
"Programmieren und Organisieren" besonders wichtig & es wird auch viel Arbeitszeit dafür aufgewendet	 Ausdenken, Entwerfen, Entwickeln & Evaluieren von Aktivitäten ist wichtig Es ist wichtig neue Aktivitäten zu arrangieren & entwickeln, die den Bedürfnissen der Adressatinnen & Adressaten entsprechen
Nebst den Kernaufgaben, werden noch andere Aufgaben ausgeführt	Das soziokulturelle Handeln in alternativen Berufsfeldbereichen überschneidet sich mit Wissen & Methodik aus anderen Disziplinen
Kernaufgabe "Betreuung von Teilnehmenden" wird im Bereich Politik wenig gebraucht	Im Bereich Politik wird allenfalls weniger an der Basis gearbeitet

Kernaufgaben (fortgesetzt)		
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation	
Im Bereich Politik sind folgende Kernaufgaben wichtig: "Programmieren und Organisieren" & "Entwicklung und soziokulturelle Politik"	Dies scheinen den Autorinnen passende Aufgaben zum Bereich Politik	
Interventionspositionen		
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation	
Alle vier Interventionspositionen von Müller werden sehr häufig eingenomme	Dies deutet auf ein allgemeines soziokulturelles Handeln in den alternativen Berufsfeldbereichen hin	
Wichtigste Positionen sind die "Konzeptposition" und die Vermittlungsposition", es wird aber wenig Zeit in diesen Positionen verbracht	 In Praxis wenig Zeit dafür zur Verfügung Zur "Konzeptposition" gehört auch die Forschung. Alle Kompetenzen, welche die Forschung ausmachen, werden ebenfalls auffällig wenig gebraucht 	
Die "Animationsposition" ist weniger wichtig	 Erstaunlich, da im Zentrum der SKA Trügerisch, da "Animationsposition" in Verbindung mit anderen Positionen wohl mehr wahrgenommen wird, als die Ergebnisse aufzeigen 	
Besonders viel Zeit wird in der "Organisationsposition" verbracht	Das Planen, Umsetzen & Evaluieren von Projekten & Prozessen ist ein wichtiger Teil der Arbeit in alternativen Berufsfeld- bereichen	
Funktionen		
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation	
Folgende Funktionen werden am häufigsten wahrgenommen: "Vernetzungs- und Kooperationsfunktion", "partizipative Funktion", "präventive Funktion" & "integrative Funktion"	 Wurden von Hangartner aufgenommen Haben übergeordneten Charakter & sind in unterschiedlichen Berufsfeldbereichen wichtig 	
Am wenigsten wahrgenommen werden die Funktionen "Funktion des Zeitmanagements" und "Funktion der Kritik und Solidarität"	Erstaunt besonders im Bereich Politik, da dieser auf Missstände aufmerksam machen soll & Grundlage zur Aktivierung von Solidarität schaffen soll	

Funktionen (fortgesetzt)	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Allgemein wird wenig Arbeitszeit in den einzelnen Funktionen verbracht	Hat mit der Konstruktion des Fragebogens zu tun
Im Bereich Bildung hat die "edukative Funktion" eine Vormachtstellung	Der Inhalt der "edukativen Funktion" deckt sich mit Tätigkeiten im Bildungsbereich
Im Bereich Kunst/Kultur hat die "enkulturative Funktion" eine Vormachtstellung	Der Inhalt der "enkulturativen Funktion" deckt sich mit Tätigkeiten im Kulturbereich
Im Bereich Soziales wird keine Funktion von allen eingenommen	Hat allenfalls damit zu tun, dass in diesem Bereich eine grosse Heterogenität von Stellen vorzufinden is
Leitprinzipien	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Die Leitprinzipien "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit", "Initiativmöglichkeit" & "Niederschwelligkeit" sind wichtig	 Nicht klar, warum diese wichtiger sind Zeigt einen Schwerpunkt des soziokulturellen Handelns in alternativen Berufsfeldbereichen auf Die Resultate decken sich mit den Ergebnissen aus dem Teil "Kernaufgaben", da diese Prinzipien eine wichtige Rolle beim "Knüpfen von Kontakten" spielen
Die Prinzipien "Freie Zeiteinteilung", "Freiwilligkeit", "Zwanglosigkeit" & "Wahlmöglichkeit" sind wenig wichtig	Diese Prinzipien sind bei sehr offenen Angeboten wichtig. Daher die Vermutung, dass Angebote in alternativen Bereichen weniger offen sind oder engere Rahmen- bedingungen aufweisen
Im Bereich Politik sind die Leitprinzipien "Aufforderungscharakter" & "Entscheidungsmöglichkeit" wichtig	Scheint passend zum Bereich Politik, da laut Hangartner der Schwerpunkt auf die Förderung von Selbstbestimmung & Partizipation gelegt wird
Im Bereich Bildung sind die Leitprinzipien "Initativmöglichkeit" & "Entscheidungsmöglichkeit" wichtig	 Scheint passend zum Bereich Bildung, da es Grundsätze der Bildungsarbeit sind Im Zentrum des Bereiches Bildung steht das Fördern des lebenslangen Lernens & das Bieten von (in)formeller Bildung

Leitprinzipien (fortgesetzt)	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Im Bereich Kunst/Kultur sind die Leitprinzipien "Erreichbarkeit", "Aufforderungscharakter", "Entscheidungsmöglichkeit" & "Initiativmöglichkeit" wichtig	Diese decken sich mit den Schwerpunkten, welche im Bereich Kunst/Kultur gesetzt werden: Förderung der Kreativität & Ermöglichung von aktivem Zugang zu Kultur
Berufsfeldbereiche	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Nicht alle Probandinnen & Probanden konnten sich einem der vorgegebenen Berufsfeldbereiche zuordnen	 Berufsfeldbereiche können nicht eindeutig voneinander getrennt werden Allenfalls müssten weitere Berufsfeldbereiche definiert werde
Einzelne Berufspersonen mit dem gleichen Stellenprofil haben sich in unterschiedliche Berufsfeldbereiche eingeordnet	Die Einordnung in die Berufsfeldbereiche ist subjektiv und deshalb mit Vorsicht zu betrachten
Ausbildungen	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Im Bereich Kunst/Kultur haben einige Personen eine Vorausbildung in der Kategorie "Gestaltung, Kunst, Kultur & Textilien"	Eventuell vereinfacht eine solche Vorausbildung den Einstieg in den Berufsfeldbereich Kunst/Kultur
Die meisten Weiterbildungen werden im Bereich "Beratung und Begleitung" gemacht	Viele Personen haben den NDK Praxisausbildner/in gemacht
Kompetenzen	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Die meisten Kompetenzen werden von allen Befragten als mittel bis sehr wichtig eingestuft	 Kompetenzprofil der HSLU SA entspricht den Anforderungen der Praxis Alle Befragten haben gleiche Ausbildung absolviert
Die Kompetenzen "Projektmanagement", "partizipative Prozessgestaltung" & "Gruppen leiten/begleiten" wurden von vielen Personen als sehr wichtig eingestuft	Das entspricht den Schwerpunkten, welchen die HSLU SA im Ausbildungsgang SKA gesetzt hat

Kompetenzen (fortgesetzt)	
Auffälligkeiten	Diskussion/Interpretation
Die Kompetenzen "Wissenschaftliches Arbeiten", "Lernen", Praxisorientierte Forschung" & "Wissen zur Profession" wurden von vielen als wenig wichtig eingestuft	Diese Kompetenzen sind eher in der Ausbildung wichtig als schlussendlich im Arbeitsalltag
Im Bereich Politik ist vor allem die Kompetenz "Organisationsentwicklung" wichtig	Entspricht den Ergebnissen des Teiles "Kernaufgaben", da bereits dort aufgezeigt, dass die "Entwicklung und soziokulturelle Politik" in diesem Bereich sehr wichtig ist
Es werden diverse andere Kompetenzen genannt, die in alternativen Berufsfeldern wichtig sind	Die Kompetenz "Öffentlichkeitsarbeit" wird von mehreren Personen genannt, sie könnte allenfalls in das Kompetenzprofil der HSLU SA aufgenommen werden

Quelle: Eigene Darstellung

5.2 Hypothesenprüfung

Als Vorbereitung für die Forschung wurden drei leitende Hypothesen mit unterschiedlichen leitenden Annahmen formuliert. Die Prüfung dieser kann nun aufgrund der vorliegenden Ergebnisse, den erstellten Zusammenhängen sowie deren Diskussion erfolgen.

5.2.1 Prüfung der ersten Hypothese

Leitende Annahmen	1. Hypothese
Gleiche Ausbildung	Im Allgemeinen wird in den alternativen
Gleiches Wissen und Können	Berufsfeldbereichen ein Grossteil der
	Komponenten des soziokulturellen Handelns
	angewendet.

Die Prüfung der ersten Hypothese erfolgte durch die Aufbereitung der Ergebnisse der Fragen nach der Anwendung der Komponenten soziokulturellen Handelns. Wie in Kapitel 1.4 definiert, sollten mindestens drei Viertel aller Teilkomponenten von jeweils mindestens drei Viertel aller Probandinnen und Probanden gebraucht und/oder als mittel bis sehr wichtig eingestuft werden, um dem Begriff "Grossteil" gerecht zu werden. Mit einer Stichprobe von 42 Personen bedeutet dies, dass 75% der Teilkomponenten von mindestens 31 Personen angewendet werden. Da alle Teilkomponenten

von mehr als 75% der Probandinnen und Probanden (78%) in alternativen Berufsfeldbereichen angewendet werden, wird diese Hypothese bestätigt. Dieses Ergebnis bestätigt auch, dass die Autorinnen mit den leitenden Annahmen richtig lagen. Der Zusammenhang zwischen der gleichen Ausbildung aller Teilnehmenden und dem Anwenden der Komponenten des soziokulturellen Handelns ist somit aufgezeigt.

5.2.2 Prüfung der zweiten Hypothese

Leitende Annahmen	2. Hypothese
Breites Spektrum an Tätigkeiten	In den einzelnen alternativen
Unterschiedliche Stellenbezeichnungen	Berufsfeldbereichen gibt es eine
 Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen 	unterschiedliche Gewichtung der
Arbeit zu verschiedenen Themen	Komponenten des soziokulturellen
Unterschiedliche Arbeitsmethoden und Inhalte	Handelns.
wichtig	

Die Prüfung der zweiten Hypothese erfolgte durch das Erstellen der Zusammenhänge der Komponenten mit den Berufsfeldbereichen in Form von Kreuztabellen. Diese Hypothese war schwer prüfbar. Dies insbesondere darum, da der Fragebogen von unterschiedlich vielen Probandinnen und Probanden (zwischen einer und 11 Personen) pro Berufsfeldbereich ausgefüllt wurde. Aus den Kreuztabellen ist dennoch ersichtlich, dass die Teilkomponenten des soziokulturellen Handelns teilweise unterschiedlich gewichtet werden. Das heisst, es gibt unterschiedliche Gewichtungen der Teilkomponenten in den unterschiedlichen Berufsfeldbereichen, jedoch nicht in allen Bereichen und nicht bei allen Teilkomponenten. Diese Hypothese wird somit teilweise bestätigt. Mit diesem Ergebnis kann auch teilweise der Zusammenhang zwischen den leitenden Annahmen und der aufgestellten Hypothese bestätigt werden. Tatsächlich ist das Spektrum der unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten und Stellenbezeichnungen so gross, dass unterschiedlich gearbeitet wird.

5.2.3 Prüfung der dritten Hypothese

Leitende Annahmen	3. Hypothese
Nicht jede Berufsperson entwickelt eine	Es existieren unterschiedliche Typen von
individuelle Arbeitsweise	Soziokulturellen Animatorinnen und
Gewisse Berufsleute wenden einzelne	Animatoren.
Komponenten gleich an	

Die Prüfung der dritten Hypothese erfolgte durch die Auswertung der Ergebnisse und den aufgezeigten Zusammenhängen zwischen den Berufsfeldbereichen und den einzelnen Komponenten. Im Überblick über die Ergebnisse und Zusammenhänge sind wenig signifikante Unterschiede ersichtlich. Wie in der zweiten Hypothese bestätigt, gibt es nur teilweise Unterschiede in der Gewichtung der Komponenten. Diese Unterschiede scheinen den Autorinnen zudem zu wenig stark ausgeprägt, als dass sich klare Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren bilden liessen. Denn für eine Typenbildung ist es nach Kelle und Kluge (2010) notwendig, dass die Typen gemeinsame Eigenschaften aufweisen, anhand deren sie beschrieben und charakterisiert werden können (S. 85). Da alle Berufspersonen alle Komponenten in irgendeiner Art und Weise anwenden, weisen alle die gleichen Eigenschaften auf. Somit kann keine klare Unterscheidung vorgenommen werden. Dies widerspricht einem wichtigen Charakteristikum der Typenbildung nach Kelle und Kluge (2010), welche postulieren, dass sich bei der Bildung von unterschiedlichen Typen die Elemente innerhalb eines Typus möglichst ähnlich sein sollen (interne Homogenität) und dass sich die Typen in ihrem Erscheinungsbild möglichst stark voneinander unterscheiden sollen (externe Heterogenität) (S. 93). Da weder die interne Homogenität, noch die externe Heterogenität deutlich aufgezeigt werden kann, können keine Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren gebildet werden. Diese Hypothese wird somit nicht bestätigt. Aufgrund dieser Befunde kann auch nicht klar aufgezeigt werden, ob die getroffenen leitenden Annahmen der Autorinnen zutreffen oder nicht.

5.3 Beantwortung der Fragestellungen

Im folgenden Kapitel können nun aufgrund der Ergebnisse der Forschung und den aufgezeigten Zusammenhängen, der Diskussion der Ergebnisse sowie der Prüfung der Hypothesen, die leitende Hauptfrage und die drei Unterfragen konkret beantwortet werden.

5.3.1 Beantwortung der Hauptfrage

Welche Komponenten des soziokulturellen Handelns werden in den alternativen Berufsfeldbereichen angewendet?

Die Beantwortung der Hauptfragestellung erfolgte generell durch die Erforschung der Anwendung der Komponenten soziokulturellen Handelns in alternativen Berufsfeldbereichen. Die konkrete Antwort auf die Hauptfrage erfolgt aber durch die Bestätigung der ersten und zweiten Hypothese. Aufgrund der Ergebnisse der Forschung hat die Prüfung der ersten Hypothesen gezeigt, dass ein Grossteil aller Professionellen der SKA einen Grossteil der Komponenten soziokulturellen Handelns anwendet. Daraus kann nun folgende Antwort formuliert werden:

Alle Komponenten des soziokulturellen Handelns werden in den alternativen Berufsfeldbereichen angewendet.

5.3.2 Beantwortung der ersten Unterfrage

1. Welche Komponenten bilden das soziokulturelle Handeln?

Die Beantwortung dieser ersten Unterfrage erfolgte mit der Aufarbeitung der Theorie im gesamten Kapitel 2. Durch die Abhandlung der Theorie wurden die Komponenten des soziokulturellen Handelns definiert. Diese wurden geleitet von Fragen, welche den theoretischen Bezugsrahmen in drei Bereiche unterteilt:

"Was wird gearbeitet?"

Diese Frage zeigt die Komponenten auf, welche das "Aufgabenrepertoire" von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beschreibt. Konkret sind dies die Kernaufgaben von Spierts, die Interventionspositionen von Müller sowie die Funktionen von Müller und Hangartner.

"Wie wird gearbeitet?"

Die zweite Frage zeigt die Komponenten auf, welche die Grundsätze des soziokulturellen Handelns definieren. Diese sind die Leitprinzipien von Opaschowski und die Arbeitsprinzipien von Willener.

"Wo wird gearbeitet?"

Die dritte Hilfsfrage zeigt die Komponente auf, welche beschreibt, wo Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren tätig sind. Über die Erläuterung der Fokussierungsgebiete von Spierts konnten die aktuellen Berufsfeldbereiche anhand des Modells von Hangartner definiert werden

Die Komponenten soziokulturellen Handelns wurden in der Abbildung 5 "Das soziokulturelle Handeln" zusammengefasst dargestellt und somit definiert. Rückgreifend auf diese Definition kann diese erste Unterfrage folgendermassen beantwortet werden.

Die Komponenten Kernaufgaben, Interventionspositionen, Funktionen, Leitprinzipien, Arbeitsprinzipien und Berufsfeldbereiche bilden das soziokulturelle Handeln.

5.3.3 Beantwortung der zweiten Unterfrage

2. Welche alternativen Berufsfeldbereiche der SKA können definiert werden

Die Antwort auf die zweite Unterfrage wurde teilweise in der Abhandlung der Theorie in Kapitel 2.3.2 gegeben. Das Modell "Tätigkeitsfelder und Funktionen der soziokulturellen Animation" von Hangartner diente in der Theorie wie auch in der Forschung als Grundlage für die Erforschung der aktuellen alternativen Berufsfeldbereiche der SKA. Im Teil Ergebnisse in Kapitel 4.2.6 wurden die Stellenbezeichnungen der Probandinnen und Probanden so in das Modell von Hangartner integriert, wie diese sich in der Selbsteinstufung im Fragebogen in die Berufsfeldbereiche eingeordnet haben. Da aufgrund der Ergebnisse wenig neue Berufsfeldbereiche gebildet werden konnten, entspricht die Definitio der alternativen Berufsfeldbereiche hauptsächlich denjenigen aus dem Modell von Hangartner. Ergänzt werden diese mit einem Vorschlag eines Teilnehmenden sowie zusätzlichen Überlegungen der Autorinnen, welche aufgrund der ergänzenden Prüfung anhand des Modells "Modell der Sozialraumorientierung" von Willener (in Wandeler, 2010, S. 369) vollzogen wurden. Unter Einbezug all dieser Ergänzungen konnten angelehnt an Hangartner's Modell insgesamt folgende neun Berufsfeldbereiche und somit die Antwort auf die zweite Unterfrage formuliert werden:

Politik, Soziales, Bildung, Kunst / Kultur, Sport, Tourismus / Freizeit, Wohnen / Wohnumfeld, Entwicklungszusammenarbeit und Ökologie

5.3.4 Beantwortung der dritten Unterfrage

3. Welche Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren können gebildet werden?

Durch die Prüfung der dritten Hypothese wurde deutlich, dass keine Typen gebildet werden können, da aufgrund der Ergebnisse der Forschung weder klar abgrenzbare äusserliche Unterschiede, noch eine innere Gleichheit erkennbar sind. Daher kann folgende Antwort auf diese Frage gegeben werden:

Es können keine Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren gebildet werden.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

In Kapitel 5 wurden Erkenntnisse aus den Ergebnissen erläutert und diskutiert. So konnte aufgezeigt werden, dass zwar alle Komponenten und Kompetenzen in der Arbeit in alternativen Berufsfeldbereichen der SKA angewendet werden und auch wichtig sind, es aber gewisse Unterschiede in der Gewichtung in den einzelnen Komponenten in den verschiedenen Berufsfeldbereichen gibt. Durch die zusätzliche Prüfung der Hypothesen und der Beantwortung der Fragestellungen wurden die Ziele eins bis vier dieser Bachelorarbeit vollständig erreicht. Das Ziel fünf, gemäss welchem Typen von Professionellen der SKA hätten gebildet werden sollen, wurde nicht erreicht, da die dritte Hypothese nicht bestätigt werden konnte. In diesem Kapitel steht nun das Ziel sechs im Zentrum: Erkenntnisse für die Praxis sind abgeleitet.

Im folgenden Kapitel soll nun auf einige ausgewählte Erkenntnisse näher eingegangen werden, Bezüge zur Praxis erläutert sowie Schlussfolgerungen für die Praxis abgeleitet werden. Das Kapitel ist in vier Unterkapitel gegliedert. In einem ersten Teil wird näher auf die Haupterkenntnisse dieser Forschung eingegangen. Im zweiten Unterkapitel werden ausgewählte Auffälligkeiten aus der Diskussion, welche für die Praxis spannend sind und den Autorinnen speziell interessant erscheinen, detaillierter betrachtet und einige weiterführende Gedanken dazu dargelegt. In einem dritten Teil werden die Methodik und das Vorgehen der Stichprobenziehung reflektiert. Im letzten Unterkapitel werden schlussendlich Ideen für weitere Bachelorarbeiten zum Thema alternative Berufsfeldbereiche aufgezeigt.

6.1 Haupterkenntnisse

Aus den gewonnenen Erkenntnissen wird deutlich, dass die SKA-Ausbildung eine Grundausbildung ist. Die Inhalte der Ausbildung werden in den erforschten alternativen Berufsfeldern der SKA zu einem grossen Teil angewendet. Diese Erkenntnisse sind eine Bestätigung dafür, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren mit ihrem in der Ausbildung erworbenen Wissen und Können für die Arbeit in alternativen Berufsfeldbereichen gut vorbereitet sind. Diese Haupterkenntnis darf die Professionellen der SKA ermutigen, die SKA weiterhin in alternativen Berufsfeldbereichen zu etablieren und sich als Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren auch in "fremde" Berufsfeldbereiche vor zu wagen. In den Ergebnissen wurde ersichtlich, dass beispielsweise die Berufsfeldbereiche Entwicklungszusammenarbeit und Ökologie neu definiert werden könnten. Dies bestätigt, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren auch ganz neue Berufsfeldbereiche erschliessen können. So gehen die Autorinnen davon aus, dass im weiteren Verlauf der gesellschaftlichen Entwicklung auch noch weitere Bereiche von der SKA erschlossen werden können.

Nebst der Forderung nach der Erschliessung neuer Berufsfeldbereiche für die SKA und der Etablierung in den aktuellen alternativen Berufsfeldbereichen der SKA sollte jedoch nicht vergessen werden, dass die Jugendarbeit ebenfalls ein wichtiger Bereich des Berufsfeldes SKA ist und dies auch bleiben soll. Denn wie Michel und Syfrig (2004) in ihrer Bachelorarbeit im Jahre 2004 bereits erläuterten, ist die Jugendarbeit ein besonders geeignetes Berufsfeld, "um am Puls der gesellschaftlichen Veränderung zu wirken" (S. 91). Dieser Umstand ist auch noch sieben Jahre später auf jeden Fall gegeben.

Des Weiteren kann nebst der Anwendung des soziokulturellen Handelns in alternativen Berufsfeldbereichen auch die Vermutung aufgestellt werden, dass die Komponenten des soziokulturellen Handelns generell Grundsätze der modernen Arbeitswelt sind oder zumindest werden könnten. Dies, da die Globalisierung, einhergehend mit dem gesellschaftlichen Wandel, viele Komponenten des soziokulturellen Handelns in fast allen Berufsfeldern der Arbeitwelt fordert. Dies können beispielsweise die stetig wachsende Wichtigkeit der Vernetzung oder das immer häufigere projektorientierte Arbeiten im Sinne des "Projektmanagements" sein. Aber auch die vermehrte Mitarbeit in ethnisch und kulturell gemischten Teams nach dem Arbeitsprinzip "Diversity" oder die sich erhöhende Gewichtung des lebenslangen Lernens und der Forderung nach der Kompetenz "Lernen" sind Beispiele modernen Arbeitens.

6.2. Vertiefung und weiterführende Gedanken zu ausgewählten Auffälligkeiten

Im Folgenden wird nun auf drei ausgewählte Auffälligkeiten aus der Diskussion näher eingegangen. In den nächsten Unterkapiteln werden weiterführende Überlegungen zum Phänomen der Vernetzung, zum Arbeitschwerpunkt Organisation sowie zur Weiterbildung NDK Praxisausbildner/in ausgeführt.

6.2.1 Vernetzung

Sowohl in den Ergebnissen, wie auch in der Diskussion wurde ersichtlich, dass eine der wichtigsten Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren die Vernetzung und Kooperation mit Menschen im Allgemeinen ist. So wird die Kernaufgabe "Knüpfen von Kontakten" von den meisten der Probandinnen und Probanden ausgeführt. (siehe Kapitel 4.2.1) Auch die "Vernetzungs- und Kooperationsfunktion" wird von einem Grossteil der befragten Personen wahrgenommen. (siehe Kapitel 4.2.3) Andererseits wurden aber auch die Prinzipien "Kooperation und Vernetzung", "Interdisziplinarität", "Erreichbarkeit", "Offenheit", und "Niederschwelligkeit", welches alles Prinzipien sind, die der Vernetzung dienen, von den meisten Fachpersonen als wichtige Grundsätze ihres

professionellen Handelns deklariert. (siehe Kapitel 4.2.4 und 4.2.5)

Im Zeitalter der Globalisierung erstaunt dieser Schwerpunkt generell nicht sonderlich. Kontakte knüpfen und sich ein berufliches und/oder privates Netzwerk aufzubauen, gehört zum Alltag und wird an vielen Orten als höchstes Paradigma gehandelt. Firmen fusionieren und kooperieren, um in der immer härter werdenden Wirtschaftswelt bestehen zu können. Europa schliesst sich zu einer Union zusammen, um wirtschaftlich stärker zu werden. Ganze Imperien werden durch das Mobilisieren und Zusammenschliessen von Menschenmassen gestürzt. Und auch in der virtuellen Welt des Internets hat das "Knüpfen von Kontakten" eine neue Dimension angenommen, indem dort ganze Projekte nur noch in so genannten "social medias" abgehandelt werden.

Für die SKA wird es in Zukunft wichtig sein, sich in der Vielfalt dieser und ähnlicher Netzwerke zu Recht zu finden und in geeigneter Art und Weise auf diese Entwicklungen zu reagieren. Einerseits wird sich die SKA durch diese Wandlungen bestimmt neuen Aufgaben stellen müssen. Vielleicht wird sie "Unterstützerin" für Menschen, welche sich nicht in der von der Gesellschaft verlangten Art und Weise vernetzen können. Vielleicht wird sie aber auch für ihre Adressatinnen und Adressaten immer mehr zur "Gatekeeperin" zu bereits bestehenden Netzwerken. Möglicherweise muss sie auch immer mehr "Informationsaufgaben" übernehmen, da Menschen in einer so stark vernetzten Welt nicht mehr alleine zu Recht kommen und darum besser über die unterschiedlichen Arten von Vernetzungen informiert werden müssen. Andererseits kann sich die SKA in diesem Bereich bestimmt auch noch selber weiter entwickeln. So kann sie ruhig einmal in der Wirtschaft einige erfolgreiche Fusionsmodelle beobachten und möglicherweise in die eigene Praxis übernehmen. Oder sie lässt sich von den jugendlichen Profis in Sachen "social medias" belehren und kann dadurch ihre Angebote besser in der Gesellschaft positionieren.

Wie auch immer der zukünftige Weg der SKA genau aussehen wird, zeigen die Forschungsergebnisse auf, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen nahe am gesellschaftlichen Wandel arbeiten und die Wichtigkeit der Vernetzung erkannt haben.

6.2.2 Organisation

In den Ergebnissen und der Diskussion wurde ersichtlich, dass die Probandinnen und Probanden allgemein sehr viel Arbeitszeit mit Organisieren verbringen. Sowohl für die Kernaufgaben "Programmieren und Organisieren" von Spierts, wie auch in der "Organisationsposition" von Müller wird am meisten Arbeitszeit aufgewendet. (siehe Kapitel 4.2.1 und 4.2.2) Bei diesem Organisieren geht es mehrheitlich darum, partizipative Prozesse zu gestalten, um den Adressatinnen und Adressaten verschiedene Lernerfahrungen zu ermöglichen. Diese Art des Organisierens legt somit

ganz klar einen Schwerpunkt auf das Prinzip "Partizipation". Diese Tatsache deutet darauf hin, dass das "Organisieren" der "Animationsposition" ausserordentlich nahe steht. Dieser Befund entspricht der von Müller definierten "Drehscheibenposition", die besagt, dass die "Animationsposition" nur in Verbindung mit einer anderen Position zum Tragen kommt. (siehe Kapitel 2.1.2)

Im Gegensatz zu diesen Ergebnissen bringen die Autorinnen andere Erfahrungen aus der Praxis mit. In ihrer zweijährigen Berufserfahrung erlebten sie, dass die Zeit für das Organisieren im Sinne der animatorisch gestalteten "Organisationsposition" in der Praxis oft fehlt. Im Arbeitsalltag werden unter "Organisieren" oft Tätigkeiten verstanden, welche eher den Kernaufgaben "Verwaltung und Organisation" und "Entwicklung und soziokulturelle Politik" von Spierts entsprechen. Das bedeutet einerseits, dass unter "Organisieren" in der Praxis teilweise das Verwalten von Einrichtungen und Lokalitäten, das Finanzmanagement und die Administration verstanden wird. Wie bereits in Kapitel 2.1.1 erläutert, deutet dieser Befund andererseits aber auch darauf hin, dass vermehrt Arbeitszeit in die Entwicklung und Legitimierung der Arbeit nach aussen investiert wird, da der Anteil an organisatorischen Aufgaben generell zugenommen hat. Dies erstaunt die Autorinnen wenig, da in der Praxis immer öfter noch genauer und ausführlicher Rechenschaft über die vollzogene Arbeit abgelegt werden muss. So viel Rechenschaft, dass oft ein Grossteil der Arbeitszeit dafür verwendet wird. Dies kann die Konsequenz nach sich ziehen, dass der Anteil an Arbeitszeit in der direkten Arbeit mit den Adressatinnen und Adressaten nach Ansicht der Autorinnen teilweise droht, verschwindend klein zu werden.

Auf den ersten Blick sind diese Tendenzen alarmierend und sollten Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren zum Nachdenken anregen. Denn die SKA soll bekanntlich bedürfnisorientiert und nahe an der Zielgruppe arbeiten und dieser Grundsatz sollte auch in alternativen Berufsfeldbereichen gelten. Doch könnten diese Befunde in Bezug auf die alternativen Berufsfeldbereiche auch auf ganz andere Aspekte hinweisen und werfen damit folgende Fragen auf: Könnte es sein, dass in alternativen Berufsfeldbereichen vermehrt andere Aufgaben im Vordergrund stehen? Oder dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in diesen Bereichen andere Posten einnehmen und daher möglicherweise nicht direkt an der Basis arbeiten? Könnten diese Vermutungen gar belegen, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren Expertinnen und Experten im Organisieren sind, darum oft Leitungspositionen einnehmen und deshalb vermehrt auch Arbeitszeit in die Entwicklung einer soziokulturellen Einrichtung investieren? Könnte dieser Aspekt allenfalls sogar ein Hinweis darauf sein, dass die alternativen Berufsfeldbereiche mögliche Handlungsfelder für diejenigen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren bieten, welche eine Affinität zur Koordination grösserer Zusammenhänge aufweisen?

Diese Fragen können mit der vorliegenden Bachelorarbeit nicht beantwortet werden. Jedoch regen sie den Diskurs über die Tätigkeiten von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen an. Zudem zeigen sie mögliche Zukunftsszenarien auf, in welche Richtung sich die SKA entwickeln könnte. Vielleicht ermuntern diese Vermutungen einzelne Fachpersonen auch dazu, die SKA vermehrt auch auf einer anderen Ebene auszuüben - auf einer Führungsebene, in welcher das Berufsfeld SKA an Bedeutung gewinnen kann.

6.2.3 NDK Praxisausbildner/in

In den Ergebnissen wurde ersichtlich, dass der NDK Praxisausbildner/in die meist genannte Weiterbildung der befragten Personen ist. In der Diskussion wurde erläutert, dass ein möglicher Grund für diese Häufung sein könnte, dass die Probandinnen und Probanden die Ausbildung SKA an der HSLU SA absolviert haben und dort auch der NDK Praxisausbildner/in angeboten wird. Im Folgenden wird nun näher auf mögliche Erklärungen eingegangen, warum viele Probandinnen und Probanden diese Weiterbildung besucht haben.

Die Tatsache, dass sich viele Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in diesem Bereich weiterbilden, kann nebst oben aufgezeigtem Grund auch noch weitere mögliche Ursprünge haben. Eine Interpretation wäre, dass viele Fachpersonen der SKA ein grosses Interesse an der Weiterentwicklung des Berufsfeldes SKA aufweisen. Dies beinhaltet natürlich auch das Vermitteln von praxisorientiertem "Know-how" an die nachfolgende Generation. Andererseits ermöglicht die Begleitung einer in Ausbildung stehenden Person auch einen idealen Transfer der aktuellsten Theorie in die Praxis. Somit können sich Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner als positiven Nebeneffekt auf dem neusten Stand der Forschung und Theorie halten. Weiter könnte eine solche Weiterbildung als einen ersten wichtigen Karriereschritt betrachtet werden. Dieser gibt einerseits die Möglichkeit, allenfalls in eine höhere Lohnklasse eingestuft zu werden. Andererseits kann dieser Schritt auch der erste in einer Karriereplanung sein, welche beispielsweise in Richtung Personalmanagement oder Mediation gehen könnte.

Was auch immer die genauen Gründe für die Häufung der Weiterbildung NDK Praxisausbildner/ in sind, zeigt die Tatsache dieser Ansammlung auf, dass viele Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren daran interessiert sind, sich und das gesamte Berufsfeld SKA weiter zu entwickeln.

6.3 Reflexion des orgehens

Im Folgenden wird in zwei Unterkapiteln die Methodik sowie die Stichprobenziehung reflektiert. Im ersten Unterkapitel werden die Forschungsmethode und deren Möglichkeiten und Grenzen reflektiert.

In einem weiteren Unterkapitel wird das Vorgehen in der Stichprobenziehung kritisch beleuchtet und auf andere mögliche Vorgehensweisen hingewiesen.

6.3.1 Möglichkeiten und Grenzen der Methode

In der Verarbeitung der Ergebnisse und deren Diskussion wurde klar, dass sich die Möglichkeiten und Begrenzungen der quantitativen Forschungsmethode deutlich zeigen. (siehe Kapitel 3.7) Um die allfälligen Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsfeldbereichen oder auch allfällige Zusammenhänge der Vor- und Weiterbildungen mit den Berufsfeldbereichen genauer zu untersuchen, wäre eine zusätzliche qualitative Forschung nach der quantitativen Forschung sinnvoll gewesen. Denn nur durch ein qualitatives Vorgehen können solch spezifische Einzelheiten bei ausgewählten Fachpersonen erfragt und ausgewertet werden. Da die zusätzliche Anwendung dieser Methode jedoch den Umfang dieser Arbeit gesprengt hätte und auch zeitlich nicht realisierbar war, wird für das Ausleuchten der einzelnen Berufsfeldbereiche wie auch anderer allfälligen Zusammenhänge auf die Möglichkeit weiterer Bachelorarbeiten verwiesen. (siehe Kapitel 6.4)

6.3.2 Stichprobenziehung

Durch die Schwierigkeit, dass die Anzahl der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen unbekannt war und demnach mit Annahmen aus vorhergegangenen Studien gearbeitet werden musste, war die Stichprobe schwer definierba . (siehe Kapitel 3.5) Aus diesem Grund wählten die Autorinnen den Weg, nur diejenigen Personen anzuschreiben, welche sich auf die Anfrage für ein Leitfadeninterview gemeldet hatten. Dieser Entscheid wurde mit dem Argument getroffen, dass die Autorinnen dadurch davon ausgehen konnten, dass die angefragten Personen an der Mitarbeit dieser Bachelorarbeit interessiert waren und zusätzlich den erforderten Kriterien entsprachen.

Rückblickend stellten die Autorinnen fest, dass die gesamte Forschung allenfalls ergiebiger gewesen wäre, wenn der Fragebogen trotz den Unklarheiten, wer genau in alternativen Berufsfeldbereichen tätig ist, nochmals an alle Personen des Verteilers der Absolvierenden und des Fachpools SKA versendet worden wäre. Durch ein weiteres Anschreiben aller Fachpersonen hätte sichergestellt werden können, dass alle in alternativen Berufsfeldbereichen Tätigen die Möglichkeit zum Mitmachen gehabt hätten. Durch die Annahme der Autorinnen, dass sich bereits bei der ersten Anfrage für ein Leitfadeninterview alle interessierten Personen meldeten, wurden diejenigen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren ausgeschlossen, welche nicht bei einem Leitfadeninterview mitmachen wollten, jedoch einen Online-Fragebogen ausgefüllt hätten.

6.4 Vorschläge für weitere Bachelorarbeiten

Im Verlauf des Erarbeitens dieser Bachelorarbeit sind die Autorinnen auf diverse "Lücken" im Thema "alternative Berufsfeldbereiche der SKA" gestossen. Einige dieser "Lücken" konnten mit der vorliegenden Arbeit geschlossen werden. Andere bleiben jedoch weiter offen. Daher verfassen die Autorinnen in diesem Kapitel einige Vorschläge für weitere Bachelorarbeiten zum Thema alternative Berufsfeldbereiche der SKA. Die Autorinnen hoffen, dass damit der fachliche Diskurs weiter angeregt wird und sich dadurch immer mehr Möglichkeiten zu einer fundierten Legitimation der SKA gegen aussen bieten.

6.4.1 Vergleich der alternativen Berufsfeldbereiche

Um die einzelnen Berufsfeldbereiche detailliert miteinander vergleichen zu können, wird von den Autorinnen eine qualitative Forschung in den einzelnen Berufsfeldbereichen empfohlen. Durch ein solches Vorgehen könnten diverse Auffälligkeiten erforscht werden, welche mit der vorliegenden Forschung nicht untersucht werden konnten. Durch eine qualitative Methode könnten beispielsweise Gründe für das geringe Anwenden der "Funktion der Kritik und Solidarität" im Berufsfeldbereich Politik oder das generell weniger stark ausgeprägte Vertreten der Arbeitsprinzipien "Geschlechtergerechtigkeit" und "Diversity" eruiert werden. Im ausführlicheren Vergleich der einzelnen Berufsfeldbereiche könnte zudem festgestellt werden, was die Unterschiede in der Arbeit der jeweiligen Berufsfeldbereiche genau sind und welches Wissen und Können aus anderen Disziplinen im jeweiligen Bereich allenfalls angewendet werden.

6.4.2 Vergleich Ausbildungen mit Berufsfeldbereichen

Ein weiterer Bereich, der den Autorinnen interessant für eine Forschung erscheint, ist die Betrachtung allfälliger Zusammenhänge zwischen den Vor- und Weiterbildungen der Professionellen und deren Arbeit in den alternativen Berufsfeldbereichen. In der vorliegenden Forschung wurden diesbezüglich kaum Auffälligkeiten sichtbar. (siehe Kapitel 4.2.6) Die Autorinnen führen das primär darauf zurück, dass nur wenige Probandinnen und Probanden pro Berufsfeldbereich erreicht wurden und darum zu wenig Datenmaterial vorhanden war, um Aussagen über einen Bezug zwischen den Ausbildungen und den Berufsfeldbereichen machen zu können. Durch eine Forschung, welche sich speziell diesem Thema widmet, könnten solche Zusammenhänge spezifisch erfragt und ausgewertet werden.

Mit einer qualitativen Forschung in den einzelnen Berufsfeldbereichen könnte allenfalls auch das Thema "Einstieg in die alternativen Berufsfeldbereiche der SKA" genauer erforscht werden. Die Autorinnen gehen dabei jedoch nicht davon aus, dass nur die formalen Vor- und Weiterbildungen

Einfluss darauf haben, sondern dass auch Talente und/oder informell angeeignetes Wissen und Können, wie beispielsweise "kreativ sein" für den Bereich Kunst/Kultur, "Einstiegshelfer" für die Arbeit in alternativen Berufsfeldbereichen sein könnten. Das Aufzeigen solcher Zusammenhänge könnte für viele angehende Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren neue Aufschlüsse darüber geben, in welchen Berufsfeldbereichen sie mit all ihren Ausbildungen und Fähigkeiten arbeiten und wie sie diese Bereiche erschliessen können.

6.4.3 Soziokulturelles Handeln als Grundsatz der modernen Arbeitswelt

Ein weiteres spannendes Bachelorarbeits-Thema könnte die vorliegende Vermutung sein, dass die Komponenten des soziokulturellen Handelns nicht nur das soziokulturelle Handeln selbst ausmachen, sondern allenfalls allgemeine Grundsätze des modernen Arbeitens sind. (siehe Kapitel 6.1) Dabei könnte der Frage nachgegangen werden, was die Grundsätze der modernen Arbeitswelt sind oder auch, ob soziokulturelles Handeln ein Grundsatz für das moderne Arbeiten ist oder werden könnte.

Durch die Erforschung dieser Materie könnten Aussagen über die Positionierung der SKA im Vergleich zu anderen Arbeitsgebieten gemacht werden. Ausserdem könnte dadurch auch die Rolle der SKA in Bezug auf den gesellschaftlichen Wandel aufgezeigt werden. Für eine Arbeit in diesem Bereich können sich die Autorinnen durchaus eine Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft als interessant vorstellen.

6.4.4 Vergleich Jugendarbeit mit alternativen Berufsfeldbereichen

In der vorliegenden Bachelorarbeit wurde der Berufsfeldbereich Jugendarbeit explizit ausgeschlossen, um auf die alternativen Berufsfeldbereiche fokussieren zu können. Da nun durch diese Arbeit mehr Informationen über diese Bereiche generiert werden konnten, wäre es jetzt durchaus interessant, die alternativen Berufsfeldbereiche mit dem Bereich Jugendarbeit zu vergleichen. Dabei könnte den folgenden Fragen nachgegangen werden: Gibt es Unterschiede des soziokulturellen Handelns im Bereich Jugendarbeit und den alternativen Berufsfeldbereichen? Ist die Etablierung der SKA in alternativen Berufsfeldbereichen allenfalls eine Konkurrenz für den Bereich Jugendarbeit?

Durch die Bearbeitung dieses Themas könnte das gesamte Berufsfeld SKA genauer beschrieben und charakterisiert werden. Zudem gäbe dieser Beschrieb angehenden Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren Anhaltspunkte dafür, wie vielfältig der Beruf SKA ist. Dadurch könnten die Zukunftsperspektiven für Studierende der SKA besser aufgezeigt werden. Dies zöge die positive Konsequenz nach sich, dass sich die Studierenden in ihrem Berufsfindungsprozess

besser orientieren könnten.

6.4.5 Zeit als knappe Ressource oder zu wenig Kompetenzen

Aus den Forschungsergebnissen wurde ersichtlich, dass trotz der Wichtigkeit der "Konzeptposition" generell wenig Arbeitszeit darin verwendet wird. In der Diskussion wurde daraus geschlossen, dass dafür in der Praxis allenfalls zu wenig Zeit zur Verfügung steht. Weiter entstand die vage Vermutung, dass den Professionellen allenfalls die Kompetenzen "praxisorientierter Forschung" und "wissenschaftliches Arbeiten" fehlen, um beispielsweise die "Konzeptposition" vermehrt einnehmen zu können. (siehe Kapitel 5.1.3)

Die Autorinnen fänden eine genauere Untersuchung dieser Überlegungen interessant, um Aussagen darüber generieren zu können, inwiefern die knappe Ressource Zeit oder fehlende Kompetenzen die Arbeit von Professionellen der SKA beeinflussen. Eine Möglichkeit für die Erforschung dieses Themas wäre, folgenden oder ähnlichen Fragen nachzugehen: Ist Zeit eine knappe Ressource in der Arbeit der Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren? Oder könnte es sein, dass den Professionellen der SKA gewisse Kompetenzen fehlen, um die "Konzeptposition" überhaupt einnehmen zu können?

Antworten auf diese Fragen könnten noch detailliertere Aussagen über die Arbeitsweisen und das Wissen und Können von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren aufzeigen. Zudem gäbe es Professionellen der SKA die Möglichkeit, ihr eigenes Handeln zu reflektieren und allenfalls etwas gegen den gesellschaftlichen Misstand "Zeitknappheit" oder das Fehlen einzelner Kompetenzen zu unternehmen.

7. SCHLUSSWORT

Diese Bachelorarbeit hat grundsätzlich das soziokulturelle Handeln in alternativen Berufsfeldbereichen genauer aufgezeigt und erklärt. Dennoch gibt es in der Darlegung der Arbeitstätigkeiten von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren noch deutlichen Handlungsbedarf, da noch viele "Lücken" in den alternativen Berufsfeldbereichen existieren, die durchaus noch klarer aufgezeigt werden können. Von Seiten der Studierenden der HSLU SA besteht ein klares Bedürfnis zu wissen, in welchen Bereichen sie nach ihrem Studium tätig sein können. Dies wurde einerseits dadurch aufgezeigt, dass die Autorinnen während dem Verfassen dieser Arbeit häufig von Mitstudierenden auf die Ergebnisse und Erkenntnisse angesprochen wurden. Andererseits wurde das Bedürfnis auch deutlich, indem die Autorinnen mit einer Initiative von Studierenden der HSLU SA konfrontiert wurden. Die Studierenden kamen mit einer Projektidee auf die Autorinnen zu, welche das Ziel hat, eine Plattform für Informationen und allenfalls auch Praktikumsstellen in alternativen Berufsfeldbereichen. der SKA anzubieten. Die Autorinnen unterstützen diese Idee und hoffen mit der vorliegenden Bachelorarbeit allenfalls Teil einer Grundlage geschaffen zu haben, diese Idee zu verwirklichen. Andererseits wünschen sich die Autorinnen, dass sie mit ihrer Arbeit Fachpersonen und Studierende inspirieren konnten, am Thema "alternative Berufsfeldbereiche der SKA" weiter zu forschen, um die SKA in diesen Bereichen weiter zu etablieren und allenfalls auch neue Bereiche zu erschliessen.

Nebst der Zufriedenheit, einen wesentlichen Beitrag für den fachlichen Diskurs geleistet zu haben, hatten die Autorinnen in der Abschlussphase ihres Studiums an der HSLU SA durch diese Arbeit die Möglichkeit erhalten, nochmals einen grossen Teil der Theorie der SKA aufarbeiten zu können. Dadurch können sie mit einem gestärkten Bild über ihre Profession in die Arbeitswelt einsteigen und sind überzeugt, mit diesem "Wissenskoffer" auch in der Praxis reüssieren zu können.

8. LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Berufsinformationszentrum (BIZ). *Berufsberatung*. Gefunden am 28. Juni 2011 unter www.berufsberatung.ch/dyn/1203.aspx
- Christen Jakob, Mariana und Gabriel-Schärer, Pia (Hrsg.) (2007). Kompetenzprofil für den Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit Studienrichtungen Sozialarbeit und Soziokulturelle Animation Curriculum C05. Unveröffentlichtes Werkstattheft.

 Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- El-Maawi, Rahel & Stade, Peter (2010). *Vorschlag für ein Bachelorarbeits-Thema. Thema:*Evaluation neuer Berufsfelder in der Soziokulturellen Animation. Unveröffentlichtes Paper.

 Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Husi, Gregor (2010). *Wissenschaft, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Kelle, Udo & Kluge, Susann (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Kunzel- Razum, Kathrin; Scholze-Stubenrecht, Werner & Wermke, Matthias (Hrsg.) (2007). *Duden. Deutsches Universalwörterbuch* (6. Aufl.). Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich: Dudenverlag.
- Mayer, Horst O. (2004). *Interview und schriftliche Befragung* (2., verbess. Aufl.). München Oldenburg.
- Metzger, Marius (2011). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe?* Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Michel, Alex & Syfrig, Peter (2004). Soziokulturelle Animation überall und nirgends?! Ein Beitrag zur Wahrnehmung der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Moser, Heinz; Müller, Emanuel; Wettstein, Heinz & Willener, Alex (1999). Soziokulturelle Animation. Grundfragen, Grundlagen, Grundsätze. Luzern: Verlag für Soziales und Kulturelles.

- Opaschowski, Horst (1996). *Pädagogik der freien Lebenszeit* (3. Aufl.). Opladen: Leske und Budrich.
- Porst, Rolf (2000). *Question Wording Zur Formulierung von Fragebogen-Fragen*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA).
- Rupp Luzia & Schmid Rahel (2008). Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation Strang I.

 Ein empirischer Beitrag zur fortlaufenden Berufsentwicklung in zwei Diplom-/Bachelorarbeiten
 Strang I und II. Unveröffentlichte Bachelorarbeit der Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Schaffer, Hanne (2002). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit eine Einführung.*Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Scheidegger, Nico & Süsstrunk, Simon (2008). Berufsentwicklung der Soziokulturellen Animation
 Strang II. Ein empirischer Beitrag zur fortlaufenden Berufsentwicklung in zwei Diplom-/
 Bachelorarbeiten Strang I und II. Unveröffentlichte Bachelorarbeit der Hochschule Luzern –
 Soziale Arbeit.
- Spierts, Marcel (1998). *Balancieren und Stimulieren. Methodisches Handeln in der Soziokulturellen Arbeit.* Luzern: Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Stade, Peter (2009). *Bericht Absolvierenden-Befragung 2009. Befragung der Absolvierenden der HSLU SA 2005 2008.* Unveröffentlichte Studie. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Stade, Peter (2011). *Praxisfeld Jugendarbeit*. Unveröffentlichte Unterrichtsfolien. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Vereinte Nationen [UNO]. (1992). Agenda 21. Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung. Rio de Janeiro, Juni 1992. Gefunden am 14. Juni 2011 unter http://www.un.org/Depts/german/conf/agenda21/agenda_21.pdf
- Willener, Alex (2007). Integrale Projektmethodik. Für Innovation und Entwicklung in Quartier, Gemeinde und Stadt. Luzern: interact.
- Wandeler, Bernard (Hrsg.). (2010). Soziokulturelle Animation. Professionelles Handeln zur Förderung der Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion. Luzern: interact.

ANHANG

- A) Fragebogen
- B) Ergebnisse zusätzliche Kompetenzen
- C) Auszug Kompetenzprofil HSLU S
- D) Rechercheprotokoll

Anhang A: Fragebogen



Wir produzieren Meinung!

Erforschung "alternativer" Berufsfelder der SKA

Autor: Vera Stoll und Eva Baudenbacher



Berufsfeld



zum Soziokulturellen Animator ist Ihre aktuelle Stelle?
1. Stelle2. Stelle oder mehr
Frage 5: Abschlussjahr der Ausbildung Soziokulturelle Animation (SKA)
Frage 6: Was für (eine) Ausbildung(en) haben Sie vor der Ausbildung SKA absolviert?
Frage 7: Was für (weiterführende) Aus- und Weiterbildungen (mit Auszeichnung/Diplom/Bestätigung) haben Sie nach der Ausbildung SKA absolviert? Beispiele: Thematische Spezialisierung in Jugendinformation, Nachdiplomstudium Kulturmanagement, Master of Social Work.
Frage 8: Geschlecht
○ w ○ m

Frage 4: Die wievielte Anstellung nach Ihrer Ausbildung zur Soziokulturellen Animatorin oder



Frage 9: Alter	
 □ 20-24 □ 25-29 □ 30-34 □ 35-39 □ 40-44 □ 45-49 □ 50-54 	
□ 55-59□ 60-65	



Kernaufgaben

Marcel Spierts definiert fünf Kernaufgaben, welche die Tätigkeiten von Professionellen der SKA zusammenfassend aufzeigen.

Auf dieser Seite erforschen wir, welche dieser Kernaufgaben in Ihrer Stelle von Bedeutung sind.

Frage 10: Was sind die Kernaufgaben in ihrer täglichen Arbeit?

Mehrfachnennungen möglich.

"Andere Aufgaben" bitte nur ankreuzen, wenn die Aufgabe NICHT in die von Spierts definierten Kernaufgaben einzuordnen ist.

Wenn "Andere Aufgaben" angekreuzt, bitte benennen.

Beispiel "Andere Aufgaben": 1. Informationsvermittlung, 2
☐ Knüpfen von Kontakten (Knüpfen und erhalten von Kontakten, um die Angebote der Zielgruppe näher zu
bringen)
Programmieren und Organisieren (Organisieren ist das Arrangieren der für eine Aktivität notwendigen
Bestandteile. Das Programmieren bezieht sich auf das Ausdenken, Entwerfen, Entwickeln und Evaluieren von
Aktivitäten)
Betreuung von Teilnehmenden und Freiwilligen
Verwaltung und Organisation der soziokulturellen Einrichtung (Verwaltung von Einrichtungen und
Lokalitäten, Finanzmanagement und Administration, Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten und
Mitarbeitenden, Werbung und Public Relations)
☐ Grundsatzpolitik und Entwicklung der soziokulturellen Einrichtung (Entwicklung der Arbeit, Förderung der
Fachkenntnisse, Legitimation der Arbeit nach aussen)
Andere Aufgaben



Frage 11: Wie viel ihrer Arbeitszeit verwenden Sie schätzungsweise pro Jahr für die in der vorhergehenden Frage ausgewählten Kernaufgaben?

Bitte ordnen Sie ALLE in der vorhergehenden Frage angekreuzten Aufgaben ein.

Achtung! Die angegebenen Prozentzahlen MÜSSEN insgesamt 100% ergeben!

Bitte "Andere Aufgabe 1", "Andere Aufgabe 2" und/oder "Andere Aufgabe 3" ankreuzen, wenn in der vorhergehenden Frage mehrere "Andere Aufgaben" genannt wurden.

Beispiel: "Andere Aufgabe 1" ankreuzen für Informationsvermittlung, "Andere Aufgabe 2" ankreuzen für ...

	50/0	10%	150/0	200%	250	30%	35000	10%	4500	40°/0	55°/0	60%	65%	100%	1500	80%	850/0	90%	o
Knüpfen von Kontakten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(
Programmieren und Organisieren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(
Betreuung von Teilnehmenden und Freiwilligen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(
Verwaltung und Organisation der soziokulturellen Einrichtung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(
Grundsatzpolitik und Entwicklung der soziokulturellen Einrichtung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(
Andere Aufgabe 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(
Andere Aufgabe 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(
Andere Aufgabe 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(



Interventionspositionen

Emanuel Müller zeigt eine zweite Möglichkeit auf, wie die Aufgaben von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren beschrieben werden können. Im Gegensatz zu Spierts erstellt Müller ein Modell anhand von unterschiedlichen Positionen, welche Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren in ihrer täglichen Arbeit einnehmen.

Im Folgenden wird erforscht, welche Position(en) Sie in ihrer täglichen Arbeit einnehmen.

Frage 12: Vo Mehrfachnenn					osi	tion	/en	aus	har	nde	ln S	ie ir	ı lhı	rem	Be	rufs	allta	ag?						
☐ Animation Interventioner ☐ Organisati (gemeinsam r evaluieren) ☐ Konzeptpo	onsponit in	Selpositer	bsttä tion (Adre	ätigk (In d essa entra	eit z er O atinno	u an rgar en u Aufç	imie nisati nd A	ions ions dres	und posit ssate	aktiv tion en) F	viere geht Proje	n) es d kte i	daru und	m, d Proz	ass	Anir e pla	mato	rinn ı, um	en u	und zen	Ani und	mato d	oren	I.
aktuellen The Vermittlun											5	/isch	en L	_ebe	nsw	elte	n, Be	edür	fniss	sen	und	d Inte	eres	sen
von Bürgerinn	ien i	und I	Bürg	ern	sowi	ie Po	olitik	und	Ver	walt	ung	vern	nittel	t)										
F 10- W	·· - · ·		7 - : 4				0:		L 24.					- 1-	. In									
Frage 13: W						iaer	1 516	e sc	natz	zun	gsw	eise	e pr	O Ja	anr	ın a	en i	n a	er v	orr	ier	gen	enc	ien
Frage gewä													_											
Bitte ordnen S	Sie A	LLE	in d	ler v	orhe	rger	nend	en F	rage	e an	gekr	euzt	en F	osit	ione	n ei	n.							
Achtung! Die	ange	egeb	ene	n Pr	ozer	ntzah	nlen	MÜS	SSE	N ins	sges	amt	100	% e	rgeb	en!								
	50%	10%	150%	200%	2500	30%	35°1°	40%	450/0	50°1°	5500	60%	65%	10%	1500	80%	850/0	90%	95%	ه, م	3%			
Animationsposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0)			
Organisationsposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0)			
Konzeptposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0)			
Vermittlungsposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			



Funktionen

Emanuel Müller und Gabi Hangartner beschreiben die Tätigkeiten von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren mit dem Begriff der Funktionen.

In diesem Abschnitt untersuchen wir, welche Funktionen Sie in ihrer täglichen Arbeit wahrnehmen.

Mehrfachnennungen möglich.
 □ Vernetzungs- und Kooperationsfunktion (Heisst Anregung, Förderung, Unterstützung und Begleitung von Adressatinnen und Adressaten im Aufbau von sozialen und kulturellen Netzwerken) □ Partizipative Funktion (Steht für das Kreieren von Beteiligungsformen für die Zielgruppe) □ Präventive Funktion (Soll gesellschaftliche Probleme frühzeitig registrieren, sie ansprechen und öffentlich thematisieren) □ Integrative Funktion (Beinhaltet alle Aktivitäten, die dazu führen, dass Individuen, Gruppen oder Gemeinschaften unterschiedlicher sozialer, religiöser oder kultureller Herkunft miteinander in Kontakt kommen) □ Funktion des Zeitmanagements (Förderung der Kompetenz "Umgang mit freier Zeit" bei der Zielgruppe) □ Edukative Funktion (Anbieten von Bildungs- und Lerngelegenheiten im ausserschulischen Bereich oder im schulischen Bereich andere Lernformen fördern) □ Enkulturative Funktion (Förderung von Selbstwahrnehmung und Selbstdarstellung, um das Hineinwachsen in die umgebende Kultur zu erleichtern) □ Ressourcenerschliessende, soziokulturelle Ausgleichsfunktion (Durch Vernetzung vorhandene Ressourcen der Zielgruppe zugänglich machen) □ Funktion der Kritik und der Solidarität (Der Zielgruppe Unterstützung bieten, um Kritik an gesellschaftlichen Misständen zu formulieren)



Frage 15: Wie viel Zeit verwenden Sie schätzungsweise pro Jahr im Ausüben der in der vorhergehenden Frage ausgewählten Funktionen?

Bitte ordnen Sie ALLE die in der vorhergehenden Frage angekreuzten Funktionen ein.

Achtung! Die angegeben Prozentzahlen MÜSSEN insgesamt 100% ergeben!

	6%	10%	150/0	200%	15010	30%	350/0	100%	N50/0	50%	55°	<i>∞</i> %	&%	10%	15010	80%	850/0	00%	950/0
Vernetzungs- und Kooperationsfunktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Partizipative Funktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Präventive Funktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Integrative Funktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funktion des Zeitmanagements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Edukative Funktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enkulturative Funktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ressourcenerschliessende, soziokulturelle Ausgleichsfunktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funktion der Kritik und der Solidarität	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Prinzipien

Prinzipien gelten als Gesetzmässigkeiten, welche über allem Handeln stehen sollen.

Zwei Theoretiker haben wegweisende Prinzipien für den soziokulturellen Arbeitsalltag definiert. Horst Opaschowski definiert Leitprinzipien als Richt- und Orientierungspunkte für die freizeitpädagogische Praxis. Für Alex Willener sind die Arbeitsprinzipien Leitgedanken für Projekte. Die Arbeitsprinzipien sollen zur Selbständerung bei den Adressatinnen und Adressaten anregen und motivieren. Sie tragen dazu bei, gesellschaftliche Situationen und Probleme zu lösen.

In diesem Teil der Forschung wird nach der Wichtigkeit der Prinzipien gefragt, nach denen sich Ihre Arbeit richtet.

Frage 16: Wie wichtig sind die Leitprinzipien (in Bezug auf die Adressatinnen und Adressaten) in ihrer täglichen Arbeit?

		ichild	wichtig	vichtig	g centwich
	nicht	Went	Mittel	wich	Sehrwin
Erreichbarkeit (Kommt das Angebot bei der Zielgruppe an?)	0	0	0	0	0
Offenheit (Ist das Angebot jederzeit flexibel und für jederman zugänglich?)	0	0	0	0	0
Aufforderungscharakter (Gibt das Angebot Impulse die zum Mitmachen anregen?)	0	0	0	0	0
Freie Zeiteinteilung (Können die Teilnehmenden frei über ihre Zeit verfügen?)	0	0	0	0	0
Freiwilligkeit (Können sich die Teilnehmenden spontan und nach Lust und Laune verhalten?)	0	0	0	0	0
Zwanglosigkeit (Hat das Angebot ein Minimum an Regeln und ein Maximum an Selbstbestimmung?)	0	0	0	0	0
Wahlmöglichkeit (Können die Teilnehmenden ein Angebot aus verschiedenen Angeboten auswählen?)	0	0	0	0	0
Entscheidungsmöglichkeit (Können Teilnehmende aus eigener Motivation eigene Entscheidungen treffen?)	0	0	0	0	0
Initiativmöglichkeit (Können Teilnehmende initiativ werden?)	0	0	0	0	0
Niederschwelligkeit (Ist das Angebot einfach zugänglich?)	0	0	0	0	0



Frage 17: Wie wichtig sind in ihrer Tätigkeit die Arbeitsprinzipien (in Bezug auf die Adressatinnen und Adressaten)?

	ich	wichten	wich	wichichi	d sehrwi
Empowerment (Ermächtigung der Benachteiligten)	0	0	0	0	0
Partizipation (Information, Mitwirkung / Mitsprache, Mitentscheid, Selbstverwaltung)	0	0	0	0	0
Kooperation und Vernetzung	0	0	0	0	0
Transdisziplinarität (Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen)	0	0	0	0	0
Balance zwischen Produkt und Prozess (Mittelweg zwischen Produkteherstellung und Prozessgestaltung)	0	0	0	0	0
Geschlechtergerechtigkeit (Geschlechter beachten und gerecht behandeln)	0	0	0	0	0
Diversity (Vielfalt in Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion und Blldungsstand beachten)	0	0	0	0	0
Nachhaltigkeit	0	0	0	0	0

Frage 18: Gibt es weitere wichtige Prinzipien (in Bezug die ihrer Arbeit zu Grunde liegen? Wenn ja, bitte aufzäh	



Kompetenzen

Nun haben Sie beschrieben, mit welchen Grundsätzen Sie welchen Tätigkeiten in Ihrer Anstellung nachgehen. Um diese Aufgaben zu erfüllen, bringen Sie ein ausgeprägtes Kompetenzprofil mit. Dieses möchten wir nun zum Schluss, anhand des Kompetenzprofils der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit, noch genauer erforschen.

Frage 19: Wie wichtig sind die an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit erworbenen Kompetenzen in ihrer Tätigkeit?

	nicht	wich went	Wic. mitte	wich	id sen
Gestaltung von Kommunikation und Kontakt	0	0	0	0	0
Umgang mit Konflikt und Widerstand	0	0	0	0	0
Gestaltung von (Arbeits- und Lern-)Beziehungen	0	0	0	0	0
Rollenhandeln/Rollengestaltung	0	0	0	0	0
(Selbst-)Wahrnehmung und -reflexion	0	0	0	0	0
Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen	0	0	0	0	0
Selbstrepräsentation	0	0	0	0	0
Lernen	0	0	0	0	0
Methodengeleitete Aufgaben-/Problembearbeitung	0	0	0	0	0
Projektmanagement	0	0	0	0	0
Organisationsentwicklung	0	0	0	0	0
Verhandlung	0	0	0	0	0
Medienkompetenz / mediengestützte Kommunikation und Interaktion	0	0	0	0	0
Wissenschaftliches Arbeiten	0	0	0	0	0
Praxisorientierte Forschung	0	0	0	0	0
Beratung	0	0	0	0	0
Ressourcenerschliessung und -vermittlung	0	0	0	0	0
Partizipative Prozessgestaltung	0	0	0	0	0
Gruppen leiten/begleiten	0	0	0	0	0
Wissen zur Profession (Wissen zur Berufsidentität)	0	0	0	0	0
Wissen zum Kontext (Gegenstandswissen, Problemwissen)	0	0	0	0	0
Wissen aus Disziplinen (Erklärungswissen)	0	0	0	0	0



Frage 20: Gibt es andere Kompetenzen die in ihrer Tätigkeit von Nutzen sind? Wenn ja, was für welche?
Beispiel: Kinder erziehen, Öffentlichkeitsarbeit
Frage 21: Wenn andere Kompetenzen von Nutzen sind, wo haben Sie diese erworben?
Beispiel: Kinder erziehen - Ausbildung zur Kleinkindererzieherin



Anmerkungen und Dank

Vielen herzlichen Dank für das Ausfüllen der Umfrage und Ihren Beitrag zur Erforschung alternativer Berufsfelder der Soziokulturellen Animation!

Anmerkungen und Rückmeldungen nehmen wir gerne entgegen.

Frage 22: Alles was ich sonst noch sagen wollte...

Anhang B: Zusätzliche Kompetenzen

Wissen zu Migration

Wissen zu Schulsystem

Wissen zu Gruppendynamik

Umweltschutz & -politik

Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Erziehung (2x genannt)

Vernetzung im Quartier

Öffentlichkeitsarbeit (5x genannt)

Raumplanung

Wissen über Verwaltung und Politik (2x genannt)

Mediation (2x genannt)

Fundraising

Eventmanagement

Veranstaltungstechnik

Leadership

Krisenintervention

Lehren

Präventionsarbeit

Elternarbeit

Geschichtsbewusstsein

Administration

Improvisation

Flexibilität

Anhang C: Auszug aus dem Kompetenzprofil der HSLU S

Sozialkompetenz

- 1.Gestaltung von Kommunikation und Kontakt Sprache/Ausdrucksfähigkeit/Verständlichkeit
- 2. Umgang mit Konflikt und Widerstand Konfliktbereitscha
- 3.Gestaltung von (Arbeits- und Lern-)Beziehungen Sensibilität für Wert-, Denk- und Verhaltensmuster
- 4.Rollenhandeln/Rollengestaltung Rollenklarheit/-transparenz

Selbstkompetenz

- 1.(Selbst-)Wahrnehmung und -reflexion Denken und Fühle
- 2.Umgang mit Anforderungen und/oder Belastungen Autonomie und Selbstverantwortung
- 3. Selbstrepräsentation Konsistenz von Werten und Verhalten
- 4.Lernen Lernmotivation/Neugierde

Methodenkompetenz

- 1.Methodengeleitete Aufgaben-/Problembearbeitung Situationserfassung
- 2.Projektmanagement Planung
- 3. Organisationsentwicklung Analyse
- 4. Verhandlung Verhandlungsführung
- 5. Medienkompetenz / IT-Anwendung zur Unterstützung von Berufsaufgaben
- 6. Wissenschaftliches Arbeiten Informationen erschliessen/recherchieren
- 7. Praxisorientierte Forschung Forschungsplanung/-design
- 8.Beratung Auftrags- und Kontextklärung
- 9.Ressourcenerschliessung und -vermittlung Orientierung in den Hilfssystemen
- 10.Partizipative Prozessgestaltung Aktivierung von Individuen und Gruppen
- 11. Gruppen leiten/begleiten Gruppenmoderation

Fachkompetenz:

- 1. Wissen zur Profession (Wissen zur Berufsidentität) Geschichte der Sozialen Arbeit
- 2. Wissen zum Kontext (Gegenstandswissen, Problemwissen) Sozialstruktur der Schweiz
- 3. Wissen aus Disziplinen (Erklärungswissen) Wissenschaft der Sozialen Arbeit

Anhang D: Rechercheprotokoll

HOCHSCHU| LUZERN

Soziale Arbeit

Rechercheprotokoll von Bachelorarbeiten

Vorbereitende Recherche zum Thema:

Die Autorinnen dieser Bachelorarbeit haben sich für das ausgeschriebene Thema "Evaluation neuer Berufsfelder in der Soziokulturellen Animation" von den Dozierenden Rahel El-Maawi und vorbereitenden Recherche stellten die Autorinnen fest, dass ihr Interessensschwerpunkt weniger in den Erschliessungsstrategien von Fachpersonen der SKA liegt, als vielmehr darin, wie die Klärungsgespräch mit Peter Stade am 30. März 2011 wurde geprüft, ob die Fragestellung abgeändert werden könne. Als die Studierenden das Einverständnis dafür erhielten, konkretisierten Berufsfeldentwicklung SKA u.ä. Ebenfalls führten sie bereits Gespräche mit Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, welche in alternativen Berufsfeldern tätig sind. Aufgrund dieser den Inhalt der bevorstehenden Arbeit zu erfahren. Dabei stellte sich heraus, dass die Dozierenden gerne mehr darüber erfahren würden, wie Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren alternative Berufsfelder erschliessen. Aufgrund dieses Gespräches recherchierten die Autorinnen zu folgenden Themen: Erschliessungsstrategien, Theorien über Erschliessungsstrategien, sie zuerst die Hauptfragestellung (Frage 1) und leiteten daraus die drei Unterfragen (Frage 2 – 4) ab. Bei den Unterfragen ging es darum, einzelne Teile der Hauptfrage einzeln und konkret Peter Stade interessiert. In einem ersten vorbereitenden Gespräch mit Rahel El-Maawi und Peter Stade am 2. März 2011 ging es darum, die genauen Vorstellungen der Dozierenden über Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldern arbeiten. Aus diesen Überlegungen passten sie die Fragestellungen ihren Interessen an. In einem weiteren bearbeiten zu können.

Thema: Erforschung Soziokultureller Animatorinnen und Animatoren in alternativen Berufsfeldbereichen

Frage 1: Welche Komponenten des soziokulturellen Handelns werden in den alternativen Berufsfeldbereichen angewandt? Frage 2: Welche Komponenten bilden das soziokulturelle Handeln?

Datum	Datum Zeitdauer Suchbegriff	Suchbegriff	Such-	Auswahl-	aufbewahrtes Dokument	Quellentyp	Wichtige Inhalte	Relevanz
			instrument	kriterium				
2.3.	10,	Soziokulturelle	IDS Luzern	Angemessenheit	Angemessenheit Züfle, Manfred (2004). Handeln –	Buch	Rückblick auf die Ausbildung SKA in	*
		Animation		bzgl.	Zwischen – Räumen von		Zürich und Ausblick wie es weiter geht.	
				Fragestellung	Soziokultureller Animation und der		(Beschreibungswissen)	
					Vergangenheit einer Schule.			
2.3.	10,	Soziokulturelle	IDS Luzern	Angemessenheit	Angemessenheit Moser, Heinz; Müller, Emanuel;	Buch	Methoden und Theorien der SKA.	*

			bzgl.	wellstell, helliz & willeller, Alex		(Elvialungs- und mandingswissen)	
			Fragestellung	(1999). Soziokulturelle Animation.			
				Grundfragen, Grundlagen,			
				Grundsätze.			
Sozic	Soziokulturelle	IDS Luzern	Angemessenheit	Wandeler, Bernard (2010). (Hrsg.).	Buch	Methoden und Theorien der SKA.	*
Anim	Animation		bzgl.	Soziokulturelle Animation.		(Erklärungs- und Handlungswissen)	
			Fragestellung	Professionelles Handeln zur		X	
			und Aktualität	Förderung von Zivilgesellschaft,			
				Partizipation und Kohäsion.			
Proje	Projektmethodik	IDS Luzern	Angemessenheit	Willener, Alex (2007). Integrale	Buch	Projektmethodik. (Erklärungs- und	*
			bzgl.	Projektmethodik. Für Innovation und		Handlungswissen).	
			Fragestellung	Entwicklung in Quartier, Gemeinde			
				und Stadt.			
Sozic	Soziokulturelle	IDS Luzern	Angemessenheit	Schmid, Rahel und Rupp, Luzia	Bachelorarbeit	Beitrag zur fortlaufenden	* *
Anim	Animation		bzgl.	(2008). Berufsentwicklung der		Berufsentwicklung. (Alle Wissensarten)	
	_		Fragestellung	Soziokulturellen Animation Strang I.			
Sozic	Soziokulturelle	IDS Luzern	Angemessenheit	Scheidegger, Nico und Süsstrunk,	Bachelorarbeit	Beitrag zur fortlaufenden	*
Anim	Animation		bzgl.	Simon (2008). Berufsentwicklung der		Berufsentwicklung. (Alle Wissensarten)	
			Fragestellung	Soziokulturellen Animation Strang II.			
Sozic	Soziokulturelle	IDS Luzern	Angemessenheit	Sozial Aktuell (April 2009).	Zeitschrift	Überblick über die Soziokulturelle	*
Anim	Animation		bzgl.	Soziokulturelle Animation. (Nr. 4).		Animation. (Beschreibungswissen)	
			Fragestellung				
Sozic	Soziokulturelle	Google	Aktualität und	Soziokultureller Animator FH	Infopaper BIZ	Beschrieb der Tätigkeit als	*
Anim	Animation		allgemeine	Soziokulturelle Animatorin FH – BIZ		Soziokulturelle/r Animator/in und die	
			Definition SKA	Berufseinstieg		Ausbildung dazu an der FH.	
						(Beschreibungswissen)	
Kom	Kompetenzprofil	www.hslu.ch	Angemessenheit	Kompetenzprofil der HSA Luzern	Infopaper HSA	Beschrieb der Kompetenzen, der	* *
HSLU	ב		bzgl.			dazugehörenden theoretischen	
			Fragestellung			Grundlagen, den Kompetenzerwerb, etc.	
						(Beschreibungswissen)	
Sozic	Soziokulturelle	Google	Aktualität und	Soziokulturelle Animation –	Infopaper HSA	Beschrieb der Soziokulturellen	*
Animation	ation	6	allgemeine	Vermitteln über Grenzen hinwea.		Animation (Beschreibungswissen)	

	*	*	*	*	**
	Theorie und Methoden der SKA. (Erklärungs- und Handlungswissen)	Professionstheorie der Sozialen Arbeit. (Erklärungs- und Bewertungswissen)	Theorie der Pädagogik der freien Lebenszeit. (Erklärungs- und Handlungswissen)	Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Berufsgruppen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation. (Beschreibungswissen)	Definition der Nachhaltigkeit im Sinne der Agenda 21. (Beschreibungswissen)
	Buch	Buch	Buch	Unveröffentlichtes Unterrichtsskript	Richtlinien
Informationen über einen jungen Beruf.	Spierts, Marcel (1998). Balancieren und Stimulieren. Methodisches Handeln in der Soziokulturellen Arbeit.	Knoll, Andreas (2010) Professionelle Soziale Arbeit.	Opaschowski, Horst (1996). Pädagogik der freien Lebenszeit.	Schmocker, Beat (2005). Soziale Arbeit - Das gemeinsame Dach der Berufsgruppen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation.	Vereinte Nationen [UNO]. (1992). Agenda 21. Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung. Rio de Janeiro, Juni 1992.
Definition SKA	Angemessenheit bzgl. Fragestellung	Erweiterter Blickwinkel über SKA hinaus	Angemessenheit bzgl. Fragestellung	Erweiterter Blickwinkel über SKA hinaus	Erweiterter Blickwinkel über SKA hinaus
	IDS Luzern	IDS Basel/Bern	IDS Basel/Bern	www.hslu.ch; Google	Google
	Spierts	Professionstheorie	Freizeitpädagogik	Soziale Arbeit; Professionstheorie	Agenda 21
	10,	30,	20,	10,	ي
	28.3.	5.4.	5.4.	6.4.	20.4.

Frage 3: Welche alternativen Berufsfeldbereiche der SKA können definiert werden?

**			
Vorschlag für eine Bachelorarbeits-	Thema. (Beschreibungswissen)		
Unveröffentlichtes	Skript. Hochschule	Luzern – Soziale	Arbeit.
senheit El-Maawi, Rahel und Stade, Peter	(2010). Vorschlag für ein	Bachelorarbeits-Thema.	
Angemessenheit	bzgl.	Fragestellung	
www.hslu.ch			
Vorschlag	Bachelorarbeit		
10,			
20.2.			

Fragestellung Swissbib Angemessenheit Sozial Aktuell - Neue Wege der Scalokulturellen Annmation. 2006 Fragestellung (Nr.9). Google Angemessenheit Catani, Reto; Gabriel-Schärer, Pla; Unveröffentlichte bzg. Fragestellung (2007). Evaluation Berufsiersieg: Wie und was für eine Stelle finden die Absolvent/innen der HSA nach Ausbildungsabschluss? IDS Luzern Erweiterter ist Soziokultur lehrbar? Fragestellung Mit den Kompetenzen der SKA im Priconarbeit Fragestellung Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit	23.2.	40,	Soziokulturelle	swissbib	Angemessenheit	Alex Michel und Peter Syfrig (2004).	Diplomarbeit	Wo ist die SKA vertreten, wo nicht, wo	**
Statistic Statistic Administrative Fragestellung Sozial Aktuell - Natue Wage der Statistic Sozial Aktuell - Natuell - Natuella - Na			Animation;		bzgl.			sollte sie vertreten sein. (alle	
Animation AND Animation Anim			Soziokulturelle		Fragestellung			Wissensarten)	
Befrackelder Befrackelder Soziakulturelle Soziakulturelle Soziakulturelle Soziakulturelle Soziakulturelle Soziakulturelle Soziakulturelle Distriction			Animation AND						
2. 45° Soziakuturelle vinisation. Soziakuturelle vinination. Angenessenhalt by dispensessenhalt			alternative						
2. 45 Sazokultureile swissbib Angemessentheil Sazieil Aktuel - Naue Woge der Schrifft Befrägung von und für neue Woge der Schrift Befrägung von und für neue Woge der Schrift Befrägung der Sazokultureile Befrägung der Sazokultureile Befrägung HSLU. 30 Sazokultureile IDS Luzern Erweiterter Berufsheider Animation AND alternative Berufsheider B			Berufsfelder						
Administry	23.2.	45'	Soziokulturelle	swissbib	Angemessenheit	Sozial Aktuell - Neue Wege der	Zeitschrift	Beiträge von und für neue Wege der	* *
Administron AND alternative Pragestellung			Animation;		bzgl.	Soziokulturellen Animation. 2006		SKA; Neue Berufsfelder der SKA.	
Autoriative Betragung: 2. 45 Studierender- Google Angemessenheit Catani, Ratio, Gabriel-Schärer, Pla, Urveröffentlichte Wo arbeiten Absolvierende der HSLU. 2. 45 Studierender- Google Angemessenheit Catani, Ratio, Gabriel-Schärer, Pla, Urveröffentlichte Wo arbeiten Absolvierende der HSLU. 3.0 Soziokulturelle Animation AND Angemessenheit Blickwinkel Blickwinkel Blickwinkel Blickwinkel Animation AND Animation AND Animation AND Animation AND Animation AND Animation Berussenheit Blickwinkel Blic			Soziokulturelle			(Nr.9).		(Beschreibungswissen)	
Bernstelder			Animation AND						
2. 45° Studierenden- Bertagung HSLU. Google Angemessenheit Catani, Reto; Gabriel-Schäfer, Plaz; Wys. Jacqueline & Zehnder, Karlin Unweröffentlichte Wo arbeiten Absolvierende der HSLU. Absolvierenden- Bertagung HSLU. Absolvierenden- Fragestellung Pag- Fragestellung Wys. Jacqueline & Zehnder, Karlin Sundie- Sundierenden- Ausbollungsabschulusering- Animation; (2007). Evaluation Brokent/innen der HSA nach Ausbildungsabschluss? Wie und was für eine Stelle finden Ausbildungsabschluss? Forschungsbericht (Beschreibungswissen) 30° Soziokulturelle Animation; Berufsteler Berufsteler IDS Luzern IST Soziokultur leintpar? Forschungsbericht Animation; Dokumentation eines Arbeit und Wirkungsweisen von soziokulturellen Animation; Berufsteler Animation; Berufsteler An			alternative						
2. 45' Studierenden- Google Angemessenheit Catani, Retro, Gabriel-Schärer, Plax. Unveröffentlichte Wo arbeiten Absolvierende der HSLU. Befragung; Absolvierenden- Befragung; Befragung HSLU Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter State in Animation AND alternative Benufstelder Soziokulturelle IDS Luzern Angemessenheit Animation AND alternative Benufstelder Soziokulturelle IDS Luzern Angemessenheit Mit den Kompetenzen der SKA im Animation AND alternative Benufstelder Soziokulturelle IDS Luzern Angemessenheit Mit den Kompetenzen der SKA im Animation AND alternative Benufstelder Soziokulturelle IDS Luzern Angemessenheit Mit den Kompetenzen der SKA im Animation AND alternative Benufstelder Soziokulturelle IDS Luzern Stelefung Animation AND alternative Benufstelder Soziokulturelle IDS Luzern Stelefung Animation AND alternative Benufstelder Scoziokulturelle IDS Luzern Stelefung Stelefung Stelefung Scoziokulturelle IDS Luzern Stelefung Stel			Berufsfelder						
Befragung: Befragung HSLU Fragestellung (2007). Evaluation Berufseinstieg: Refragung HSLU Myss, Jacqueline & Zehnder, Katrin Studie. Befragung HSLU Myss and Mass für eine Stelle finden die Absolvent/innen der HSA nach Ausbildungsabschluss? Soziokulturelle Animation. Soziokulturelle Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterfer Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit	26.2.	45'	Studierenden-	Google		Catani, Reto; Gabriel-Schärer, Pia;	Unveröffentlichte	Wo arbeiten Absolvierende der HSLU.	*
Absolvierenden- Befragung HSLU Befragen Befragen Befragung HSLU Befragen Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfe			Befragung;		bzgl.	Wyss, Jacqueline & Zehnder, Katrin	Studie.	(Beschreibungswissen)	
Befragung HSLU 30' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Ist Soziokultur lehrbar? 4usbildungsabschluss? Ausbildungsabschluss? Ausbildungsabschluss? Ausbildungsabschluss? Blickwinkel Ist Soziokultur lehrbar? Foziokulturelle Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Animation AND alternative Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Berufsfelder 10' Soziokulturellen Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Animation Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Animation Animation AND alternative Berufsfelder Animation An			Absolvierenden-		Fragestellung	(2007). Evaluation Berufseinstieg:			
30' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Ist Soziokultur lehrbar? Forschungsbericht Soziokulturelle Animation AND alternative Berufsfelder Fragestellung Berufsfelder IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokulturelle			Befragung HSLU			Wie und was für eine Stelle finden			
30' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Ist Soziokultur lehrbar? Forschungsbericht Animation; Soziokulturelle Blickwinkel Pickwinkel Personalmanagement Forschungsbericht 10' Soziokulturellen IDS Luzern Angemessenheit Mit den Kompetenzen der SKA im Diplomarbeit 10' Soziokulturellen Pagen Personalmanagement Personalmanagement Animation; Soziokulturellen Fragestellung Fragestellung Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern 10' Soziokulturelle Inserterter						die Absolvent/innen der HSA nach			
30° Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Ist Soziokultur lehrbar? Forschungsbericht Animation; Soziokulturelle Animation AND Blickwinkel Fragestellung 10° Soziokulturellen IDS Luzern Angemessenheit Mit den Kompetenzen der SKA im Diplomarbeit 4 Animation; Soziokulturellen Fragestellung Fragestellung Personalmanagement 4 Animation AND alternative Berufsfelder Fragestellung Rasterarbeit 10° Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit						Ausbildungsabschluss?			
Animation: Soziokulturelle Animation AND alternative Animation AND alternative Animation AND alternative Berufsfelder Soziokulturelle Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder Boziokulturelle Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder Berufsfelder Animation AND alternative Berufsfelder Beru	2.3	30,	Closuffudoico	2001	rotional	lot Costicking Inheboro	Corrobination	Ocio contesto con Nocio	*
Soziokulturelle Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Animation,: Soziokulturellen Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturelle Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturelle Berufsfelder 10' Berufsfelder 1		8	OZZIOWANIANI GING	IDO PASEIII			no logo de la composito de la		
Animation AND alternative 10' Soziokulturelle Animation; Soziokulturelle Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit			Animation;		Blickwinkel			Forschungsprojektes "Arbeit und	
Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Animation: Soziokulturellen Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen Berufsfelder 10' Soziokulturellen Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturellen			Soziokulturelle					Wirkungsweisen von soziokulturellen	
10' Soziokulturellen IDS Luzern Angemessenheit Mit den Kompetenzen der SKA im Diplomarbeit 10' Soziokulturellen Pragestellung Fragestellung Fragestellung Animation AND Alernative Berufsfelder Berufsfelder 10' Soziokulturellen IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit			Animation AND					Zentren als Berufsfelder für Absolventen	
10' Soziokulturelle IDS Luzern Angemessenheit Mit den Kompetenzen der SKA im Diplomarbeit 4 Animation; Animation, Fragestellung Fragestellung Fragestellung Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit			alternative					von Kulturstudiengängen".	
10' Soziokulturelle IDS Luzern Animation; Personalmanagement Diplomarbeit Animation; Soziokulturellen Fragestellung Fragestellung Fragestellung Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit		2	Berufsfelder					(Beschreibungswissen)	
Animation; bzgl. Personalmanagement Soziokulturellen Fragestellung Fragestellung Animation AND alternative Berufsfelder Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter 10' Soziokulturelle Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit	2.3.	10,	Soziokulturelle	IDS Luzern		Mit den Kompetenzen der SKA im	Diplomarbeit	Neues SKA-Berufsfeld	*
Soziokulturellen Animation AND alternative Berufsfelder IDS Luzern IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit			Animation;		bzgl.	Personalmanagement		Personalmanagement. (alle	
Animation AND alternative Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit			Soziokulturellen		Fragestellung			Wissensarten)	
alternative Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit			Animation AND						
Berufsfelder 10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit			alternative						
10' Soziokulturelle IDS Luzern Erweiterter Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur Masterarbeit		7	Berufsfelder						
	2.3.	10,	Soziokulturelle	IDS Luzern	Erweiterter	Siefel, Julia (2006). Die Soziokultur	Masterarbeit	Ein Überblick wo die Soziokultur im 2006	*

	* * *	**	*	*	*	** veit. n)	**	
gerade steht. (alle Wissensarten)	Auswertung der Absolvierenden- Befragung. Wo arbeiten Absolvierende der HSLU. (Beschreibungswissen)	Fragen der Absolvierenden-Befragung 2009.	Berufspraxis der SA. Entwicklung der Berufsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik. (Beschreibungs- und Erklärungswissen)	Berufspraxis der SA. Wie wichtig sind fachliche Qualifikationen und wann ist genug? (Beschreibungs- und Erklärungswissen)	Wirtschaft als neues Berufsfeld der Soziokulturellen Animation betrachtet. (alle Wissensarten)	Definition und Abhandlung der verschiedenen Formen der Jugendarbeit. (Beschreibungs- und Erklärungswissen)	Vorlage für eine mögliche Einteilung der allgemeinen Berufsfelder. (Beschreibungswissen)	Definitionen verschiedenster Begrifflichkeiten. (Beschreibungwissen)
	Unveröffentlichter Bericht.	Fragebogen	Zeitungsartikel in Sozial Extra	Zeitungsartikel in Sozial Extra	Diplomarbeit	Unterrichtsfolien	Homepage	Buch
in der Schweiz – Eine Bestandesaufnahme.	Stade, Peter (2009). Bericht der Absolvierenden-Befragung der HSLU – SA 2005 - 2008 (2009)	Fragebogen Absolvierenden- Befragung HSLU-SA 2005 – 2008 (2009)	Cattaneo Halter, Lorenza & Roth, Claudia (2008). Berufspraxis der Sozialen Arbeit in der Schweiz	Wulf-Schnabel, Jan (2007) Arbeitest du noch oder managest du schon?	Braendle, LuciAnna & Zihlmann, Vera (2006). SkA goes Business. Ein empirischer Beitrag zum Entrepreneurship in der Soziokulturellen Animation.	Jugendarbeit	Berufsinformationszentrum (BIZ). Berufsberatung	Kunzel- Razum, Kathrin; Scholze- Stubenrecht, Werner & Wermke, Matthias (Hrsg.) (2007). Duden.
Blickwinkel	Angemessenheit bzgl. Fragestellung	Angemessenheit bzgl. Fragestellung	Erweiterter Blickwinkel über SKA hinaus	Erweiterter Blickwinkel über SKA hinaus	Angemessenheit bzgl. Fragestellung	Angemessenheit Jugendarbeit bzgl. Fragestellung	Angemessenheit bzgl. Fragestellung	Angemessenheit bzgl. Fragestellung
	Anfrage HSLU	Anfrage HSLU	Springer Link	Springer Link	IDS Luzern	Unterrichtsmaterial	www.berufsberatung .ch	IDS Luzern
Animation	Bericht Absolvierenden- Befragung HSLU	Fragebogen Absolvierenden- Befragung 2009	Soziokulturelle Animation	Berufsfeld AND "soziale arbeit"	Soziokulturelle Animation; Soziokultureller Animation AND	Jugend	BIZ, Berufsfelder	Definition Jugendarbeit; Definition
	20,	10.	15:	15:	25'	10'	15:	15:
	4.3.	4.3.	9.3	6.3	6.4.	19.5.	28.6.	29.6.

2 1	
Deutsches Universalwörterbuch.	
Komponenten	

Frage 4: Welche Typen von Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren können gebildet werden?

10,	Typenbildung	IDS Luzern	Angemessenheit	Angemessenheit Kelle, Udo & Kluge, Susann (2010).	Buch	Methode für die Typenbildung	* * *	
			bzgl.	Vom Einzelfall zum Typus.		(Erklärungs- und Handlungswissen)		
			Fragestellung	Fallvergleich und Fallkontastierung in				
				der qualitativen Sozialforschung.				
10,	Typenbildung;	Anfrage Marius	Angemessenheit	Angemessenheit Sozialräumliche Lebensweltanalyse	Artikel in	Beispiel für Cluster, resp. Typenbildung	*	
	Cluster	Metzger	bzgl.	von jugendlichen Bahnhofscliquen - Fachzeitschrift	Fachzeitschrift	(Handlungswissen)		
		9.67	Fragestellung	Eine Untersuchung aus der Schweiz.				
			20000 20	Metzger, Marius (in Soziale Arbeit,				
				2008, Nr.8).				

Anderes:

				Γ				9			
***				***				***			
Alle Wissensarten, Forschungsmethodik	(Erklärungs- und Handlungswissen)			Anleitung, Tipps, Prüfung Fragebogen	(Handlungswissen)	1		Anleitung fürs Sampling	(Handlungswissen)		
Unveröffentlichtes	Unterrichtsskript.	Hochschule Luzern -	Soziale Arbeit	Buch				Unterrichtsskript			
Husi, Gregor (2010). Wissenschaft, Unveröffentlichtes	Forschung und Praxis der Sozialen	Arbeit.		Mayer, Horst O. (2004). Interview	und schriftliche Befragung.			Sampling: Wie kommt man zur	Stichprobe?		
Renommee	(Zuverlässigkeit,	Kompetenz) der	Quelle	Renommee	(Zuverlässigkeit,	Kompetenz) der	Quelle	Renommee	(Zuverlässigkeit,	Kompetenz) der	Quelle
Unterrichtsmaterial				Unterrichtsmaterial				Unterrichtsmaterial			
Forschung				Anleitung	Auswertung			Sampling			
15'				10,				5,			
19.5.				19.5.				19.5.			

***				*				***			
Anleitung für das Formulieren von	Fragen in Fragebogen.	(Handlungswissen)		Anleitung mit Formeln und Funktionen im	Excel zu arbeiten. (Handlungswissen)			Anleitung fürs Excel 2003.	(Handlungswissen)		
Unterrichtsmaterial				Buch				Buch			
Porst, Rolf (2000). Question Wording Unterrichtsmaterial	 Zur Formulierung von Fragebogen- Fragen. 			Microsoft Office (2008). Excel 2007	Formeln und Funktionen für Dummies.			Microsoft Office (2004). Excel 2003	Für Dummies.		
Renommee	(Zuverlässigkeit,	Kompetenz) der	Quelle	Renommee	(Zuverlässigkeit,	Kompetenz) der	Quelle	Renommee	(Zuverlässigkeit,	Kompetenz) der	Quelle
Unterrichtsmaterial				Kornhausbiblio-	theken Bern			Kornhausbiblio-	theken Bern		
Fragebogen				Excel				Excel			
2,				15'				10,			
19.5.				27.6.				27.6.			