

DAS DRITTE MANDAT IN DER SOZIOKULTURELLEN ANIMATION: HANDLUNGSSTRATEGIEN ZUM UMGANG MIT DEM DRITTEN MANDAT IN DER QUARTIERARBEIT

Bachelorarbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Von Raphaela Huwyler, August 2022



Abbildung I: Titelbild (eigene Darstellung)

Bachelorarbeit
Ausbildungsgang Soziokultur
Kurs VZ 2018-2022

Raphaela Huwyler

Das dritte Mandat in der Soziokulturellen Animation

**Handlungsstrategien zum Umgang mit dem dritten Mandat in der
Quartierarbeit**

Diese Arbeit wurde am **11. August 2022** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repository veröffentlicht und sind frei zugänglich.

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit 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 Bachelor-Arbeit 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 Bachelor-Arbeit 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 und Animatoren mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2022

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Das Tripelmandat ist eine zentrale Theorie der Sozialen Arbeit, respektive der Soziokulturellen Animation. Gerade der Umgang mit dem dritten Mandat führt immer wieder zu Unsicherheiten bei den in der kommunalen Quartierarbeit tätigen Professionellen der Soziokulturellen Animation. Es geht dabei um Spannungsfelder zwischen dem ersten Mandat der Trägerschaft und dem dritten Mandat der Profession. Es wurde nach Handlungsstrategien zum Umgang mit dem dritten Mandat in der Praxis der Quartierarbeit geforscht.

Damit solche Handlungsstrategien veranschaulicht werden konnten, wurden Interviews mit Expert*innen geführt. Vier Professionelle der Soziokulturellen Animation, tätig in der kommunalen Quartierarbeit, befragte die Autorin zu ihrem Umgang mit dem dritten Mandat in der Praxis. Anhand eines Leitfadens wurden offene Fragen gestellt und die Resultate im Anschluss mit der qualitativen Inhaltsanalyse von Udo Kuckartz ausgewertet.

Die Forschungsergebnisse zeigten auf, dass es Spannungsfelder zwischen den drei Mandaten in der Quartierarbeit gibt. Es wurden verschiedene Perspektiven auf den Umgang mit den Spannungsfeldern eingeholt.

Konkrete Handlungsstrategien sind das fachliche Steuern der Professionellen in der Institution, der Austausch mit anderen Professionellen, das private politische Handeln aber auch das Ausnutzen von Graubereichen. Die Handlungsstrategien sind abhängig von Umständen der Arbeitsstelle, wie der Leitung, dem politischen Umfeld und des Auftrages.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	IV
Inhaltsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis	VIII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
Dank	VIII
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Motivation und Ziele.....	2
1.3 Fragestellung	3
1.4 Abgrenzung und Rahmen der Bachelorarbeit	3
1.5 Aufbau der Bachelorarbeit.....	4
1.5.1 Begrifflichkeiten und Sprache.....	4
1.5.2 Geschlechtergerechte Sprache	6
2 Theorie.....	7
2.1 Soziokulturelle Animation	7
2.1.1 Definition.....	7
2.1.2 Interventionspositionen.....	8
2.1.3 Arbeitsprinzipien	10
2.2 Die Quartierarbeit als Arbeitsfeld der SKA	13
2.2.1 Die Quartierarbeit: ein Definitionsversuch	13
2.2.2 Professionelles Handeln in der Quartierarbeit.....	14
2.3 Das Tripelmandat der Sozialen Arbeit	15
2.3.1 Die drei Mandate	16
2.3.2 Dilemmata mit dem dritten Mandat in der Praxis.....	17
3 Forschungsdesign	19
3.1 Forschungsfrage.....	19
3.2 Forschungsziel.....	19
3.3 Methodisches Vorgehen	19
3.3.1 Qualitative Sozialforschung mit explorativen Expert*inneninterviews	20

3.3.2	Auswahl der Interviewpartner*innen.....	20
3.3.3	Entwicklung und Struktur des Leitfadens	23
3.3.4	Durchführung der Interviews	24
3.4	Auswertungsverfahren.....	25
4	Forschungsergebnisse	28
4.1	Umstände	28
4.1.1	Teamzusammensetzung	29
4.1.2	Leitung.....	29
4.1.3	Auftrag.....	30
4.1.4	Politisches Umfeld.....	30
4.1.5	Grösse der Gemeinde	31
4.1.6	Geschlecht.....	31
4.1.7	Zusammenführung der Umstände.....	31
4.2	Relevanz des Tripelmandates für die Professionellen.....	32
4.3	Spannungsfelder zwischen dem ersten und dem dritten Mandat.....	33
4.4	Chancen und Grenzen des dritten Mandates	34
4.4.1	Chancen	35
4.4.2	Grenzen.....	35
4.4.3	Zusammenführung der Chancen und Grenzen des dritten Mandates	36
4.5	Handlungsstrategien.....	36
4.5.1	Graubereiche.....	37
4.5.2	Fachliches Steuern.....	37
4.5.3	Übersetzen des Berufskodex	38
4.5.4	Kritik bei den Vorgesetzten anbringen.....	38
4.5.5	Austausch mit Fachpersonen.....	39
4.5.6	Privates politisches Handeln	39
4.5.7	Zusammenführung der Handlungsstrategien	39
4.6	präventive Ansätze zum Umgang mit dem dritten Mandat.....	40
4.7	Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse.....	41
5	Diskussion und Schlussfolgerungen.....	43
5.1	Das Verständnis der SKA als Menschenrechtsprofession	43
5.2	Das dritte Mandat als kollektive Stärkung der Profession	43
5.3	Handlungsstrategien zum Umgang mit Spannungsfeldern	44

5.3.1	Fachliches Steuern.....	44
5.3.2	Kollektives Handeln.....	45
5.3.3	Graubereiche und privates politisches Handeln.....	46
5.3.4	Beeinflussung der Handlungsstrategien durch die Umstände.....	46
5.4	Beantwortung der Fragestellungen.....	47
5.5	Ausblick und weiterführende Fragen.....	49
6	Quellenverzeichnis.....	51
7	Anhang.....	55
7.1	Leitfaden Interview E1, E2 und E3.....	55
7.2	Leitfaden Interview E4.....	56

Abbildungsverzeichnis

Abbildung I: Titelbild	I
Abbildung II: die 4 Interventionspositionen	10
Abbildung III: Sustainable Development Goals	12
Abbildung IV: das Tripelmandat in der Sozialen Arbeit	17
Abbildung V: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle I: Auswahl der Interviewpartner*innen	23
Tabelle II: Beschreibung der Kategorien	28
Tabelle III: Subkategorien Umstände	29
Tabelle IV: Subkategorien Handlungsstrategien	37

Abkürzungsverzeichnis

SA – Soziale Arbeit

SKA – Soziokulturelle Animation

GWA – Gemeinwesenarbeit

Dank

Ein grosses Dankeschön geht an alle Interviewpartner*innen, welche sich bereit erklärt haben, sich zum Zweck dieser Bachelorarbeit interviewen zu lassen. Ein Dank geht ebenfalls an diese Personen, welche mir die Interviewpartner*innen vermittelt haben. Ich möchte mich bei meiner Begleitdozentin, Bea Durrer bedanken. Ihre fachlichen und strukturellen Inputs und die empowernde Art waren für mich eine grosse Unterstützung.

Schlussendlich danke ich meinem persönlichen Umfeld, den Personen, welche meine Bachelorarbeit gegengelesen haben. Die Mitstudierenden, mit welchen ich aufkommende Fragen diskutieren durfte und die Arbeitstage in der Mediothek mit gemeinsamen Mittagessen und Pausen etwas abwechslungsreicher gestalteten.

1 Einleitung

Die Einleitung dieser Bachelorarbeit beschreibt die Ausgangslage im wissenschaftlichen Diskussionszusammenhang. Weiter werden die Motivation und Ziele der Forschung erläutert sowie die Fragestellungen abgeleitet. Hier soll aufgezeigt werden, warum das Thema für die Soziokulturelle Animation relevant ist und an wen sich die Bachelorarbeit richtet. Als Abschluss dieses Kapitels folgt ein Überblick über den Aufbau und die Struktur der Bachelorarbeit.

1.1 Ausgangslage

Für Professionelle der Sozialen Arbeit [SA] und somit auch der Soziokulturellen Animation [SKA] gehören «Loyalitäts-, Rollen-, Handlungs- und Identitätskonflikte» zum Alltag (Staub-Bernasconi, 2018, S. 114). Sie befinden sich im Spannungsfeld zwischen dem Mandat der Trägerschaft, welche ihnen einen Auftrag gibt und den Lohn bezahlt und dem zweiten Mandat der Adressat*innen, welche die Soziokulturellen Animator*innen als geeignete Fachpersonen für ihre Anliegen sehen. Und – alle guten Dinge sind drei – dem dritten Mandat gegenüber der eigenen Profession, das von den Professionellen der Sozialen Arbeit selbst geschaffenem Verständnis als Menschenrechtsprofession, welchem sie gerecht werden möchten (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Professionelle der SKA verpflichten sich im dritten Mandat dem *Berufskodex der Sozialen Arbeit Schweiz*. Der Berufskodex, der vom Berufsverband der Sozialen Arbeit AvenirSocial verfasst wurde, basiert auf den internationalen ethischen Prinzipien für die Soziale Arbeit. Weitere Grundlagen sind verschiedene internationale Abkommen der UNO und des Europarates: Zwei bekannte Beispiele sind die allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 oder die europäische Menschenrechtskonvention. Zu guter Letzt nimmt der Kodex Bezug auf die Präambel der schweizerischen Bundesverfassung (AvenirSocial, 2010, S. 5). Zwei Paragraphen aus dem Berufskodex sollen an dieser Stelle zitiert werden:

Soziale Arbeit hat Lösungen für soziale Probleme zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln. (Art. 5.4, Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz, AvenirSocial, 2010, S.6)

Soziale Arbeit initiiert und unterstützt über ihre Netzwerke sozialpolitische Interventionen und beteiligt sich sozialräumlich an der Gestaltung der Lebensumfelder sowie an der Lösung struktureller Probleme, die sich im Zusammenhang mit der Einbindung der Individuen in soziale Systeme ergeben. (Art. 5.8, Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz, AvenirSocial, 2010, S.6)

Professionelle der Soziokulturellen Animation haben ihr Handeln immer beruhend auf einem fachlichen, wissenschaftlichen Fundament, zu begründen und zu erklären (AvenirSocial, 2010,

S. 6). Dies ist keine leichte Aufgabe. So meint Gil (2006), dass Professionelle, gerade wenn sie im beruflichen Kontext gegen soziale Ungerechtigkeiten laut werden, Konflikte mit ihren Vorgesetzten riskieren (S.82-83).

Nach Stade (2016) ist die Quartierarbeit ein Arbeitsfeld der Soziokulturellen Animation. Ihre Aufgabe ist es im Austausch mit dem gesamten Quartier zu sein, sei es auf einer Mikroebene mit den Adressat*innen, auf einer Metaebene mit den Institutionen im Quartier oder auf einer Makroebene mit der Stadt, dem Kanton oder sogar dem Bund (vgl. Becker, 2014, S. 28; AvenirSocial, 2014). Im Quartier sind immer wieder soziale Probleme sichtbar. Ein Beispiel von Willener (2013), viele Bewohner*innen im Quartier haben keinen Zugang zu formalen Beteiligungsmöglichkeiten der Gesellschaft, es fehlen niederschwellige Angebote oder Anlaufstellen, damit bestimmte Gruppen an Prozessen im Quartier mitbestimmen oder sich beteiligen können (S. 374). Ausgangsthese dieser Bachelorarbeit lautet somit: Die Quartierarbeit ist als Arbeitsfeld der Soziokulturellen Animation immer wieder von solchen Spannungsfeldern betroffen. Für die Soziokulturellen Animator*innen, welche bei einer Quartierarbeitsstelle einer Gemeinde angestellt sind, ist es schwer, sich für soziale Probleme im Kontext ihrer Arbeitsstelle stark zu machen. Was geschieht, wenn die Auftraggeberin, die Gemeinde, diese Probleme nicht anerkennt oder Pläne macht, die sich besonders auf die sozial schwächsten Gesellschaftsmitglieder auswirken? So dass es gar nicht mehr mit der Präambel der Schweizerischen Bundesverfassung übereinstimmt, gemäss welcher das Wohl der Schwachen ein Massstab für das Wohl des gesamten Volkes sein sollte? Dürfen hier die Soziokulturellen Animator*innen nicht entgegentreten und sich für die betroffenen Menschen einsetzen? Müssen sie ohnmächtig diesen Geschehnissen zusehen, weil sie ein Teil der Gemeindeverwaltung sind und sich nicht gegen diese auflehnen dürfen? Somit sind wir mitten in den Spannungsfeldern, welche sich in der beruflichen Praxis von Soziokulturellen Animator*innen, oder eben spezifisch der kommunalen Quartierarbeit ergeben könnten. Hier setzt diese Bachelorarbeit an, um zu forschen, wie Soziokulturelle Animator*innen mit Spannungsfeldern bezüglich des dritten Mandates der Sozialen Arbeit in der kommunalen Quartierarbeit umgehen.

1.2 Motivation und Ziele

Das Tripelmandat in der Praxis umzusetzen ist für die Autorin ein präsent Thema. Es wird im Studium immer wieder mit Mitstudierenden diskutiert. Die Wichtigkeit dieses Mandates wird betont. Es ist bewusst, dass es in der Praxis Leitlinien bezüglich des dritten Mandates von den Trägerschaften oder den Institutionen, in welchen gearbeitet wird, gibt. Ist es nicht schwer, die Ziele der Sozialen Arbeit bei den Arbeitgebenden anzubringen? Zumal die Stellen der SKA nicht selten bei einer Gemeinde direkt angegliedert und der gesamte Auftrag von der Gemeinde politisch legitimiert werden muss. Die Motivation dieser Bachelorarbeit ist es,

Studienabgänger*innen der SKA aufzuzeigen, wie sie mit diesen Spannungsfeldern in der Praxis umgehen können. Es ist die Absicht, mit Hilfe von Interviews von Professionellen, die sich in solchen Spannungsfeldern befanden, Handlungsstrategien zum Umgang mit diesen darzulegen.

1.3 Fragestellung

Um den Zweck dieser Bachelorarbeit zu erreichen, Handlungsstrategien von Professionellen zum Umgang mit dem dritten Mandat zu finden, folgt in einem ersten Teil eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema. Mit folgenden *Theoriefragen* soll die Bachelorarbeit theoretisch eingebettet und für die Bachelorarbeit relevante Begriffe geklärt werden:

Was ist Soziokulturelle Animation und inwiefern ist die Quartierarbeit ein Arbeitsfeld der Soziokulturellen Animation?

*Was bedeutet das Tripelmandat und welche Spannungsfelder ergeben sich aus dem dritten Mandat in der Praxis der Soziokulturellen Animator*innen?*

In der Literatur existieren Beschreibungen von Spannungsfeldern bezüglich des dritten Mandates in der Sozialen Arbeit. Im Forschungsteil soll vertieft nach Beispielen spezifisch bezüglich der Quartierarbeit geforscht werden. Weiter sollen die Chancen und Grenzen speziell des dritten Mandates in der Quartierarbeit hervorgehoben werden. Daraus ergeben sich folgende beiden *Forschungsfragen*:

Welche Spannungsfelder bezüglich des dritten Mandates ergeben sich für Professionelle der SKA im Rahmen der kommunalen Quartierarbeit?

Wo sehen sie die Chancen und Grenzen des dritten Mandats im Arbeitsfeld der kommunalen Quartierarbeit?

Um das Ziel dieser Bachelorarbeit zu erreichen, angehenden Soziokulturellen Animator*innen Möglichkeiten zum Umgang mit Spannungsfeldern im Tripelmandat aufzuzeigen, wurde eine *Praxisfrage* verfasst:

Welche Handlungsstrategien gibt es für Professionelle der SKA in der kommunalen Quartierarbeit im Umgang mit dem dritten Mandat in der Praxis?

1.4 Abgrenzung und Rahmen der Bachelorarbeit

Der Fokus der Bachelorarbeit liegt auf Spannungsfelder zwischen dem ersten und dem dritten Mandat. Dabei rückt das zweite Mandat in den Hintergrund. Das zweite Mandat ist wesentlich

in der Praxis der SKA. Es gibt viele Spannungsfelder, welche das zweite Mandat ebenfalls miteinbeziehen. Grundsätzlich ist bezüglich des zweiten Mandates ein Abhängigkeitsverhältnis der Adressat*innen gegenüber der Soziokulturellen Animator*innen vorhanden, wie es Schmocker (2016) beschreibt. Die Soziokulturellen Animator*innen sind finanziell nicht von den Adressat*innen abhängig, sondern von der Trägerschaft, in diesem Fall der Gemeinde (S. 17). In dieser Bachelorarbeit geht es um das Verhältnis, dass die Leistungen der SKA oft vom Staat finanziert werden und dadurch von der Politik abhängig sind. Somit stehen sie manchmal in einem Widerspruch zu ihrem Professionsmandat. Aus diesem Grund wird es in dieser Bachelorarbeit um die Spannungsfelder zwischen dem ersten und dem dritten Mandat gehen.

In der SKA gibt es unterschiedliche Finanzierungsmöglichkeiten. Das Spektrum reicht von rein staatlich finanzierten Organisationen, bis hin zu rein privat finanzierten Organisationen (AvenirSocial, 2021, S.3). Die Anstellungsarten könnten einen Unterschied im Umgang mit dem Tripelmandat machen, so die These der Autorin. Aufgrund des Umfanges dieser Bachelorarbeit wird kein Vergleich zwischen dem Umgang mit Spannungsfeldern unter unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen gemacht. Diese Bachelorarbeit konzentriert sich auf den Umgang mit Spannungsfeldern in einem rein staatlichen Anstellungsverhältnis.

Im Forschungsteil wird es sich um Soziokulturelle Animator*innen handeln, die in einer mittelgrossen Stadt arbeiten, konkret in Luzern und Biel. Auch hier würde ein Vergleich mit unterschiedlich grossen Gemeinden den Rahmen sprengen. Weiter findet in dieser Bachelorarbeit kein Vergleich der verschiedenen Ausbildungsorte statt und wie dort das Tripelmandat behandelt wird. Dies, weil es schwer war, geeignete Professionelle für die Interviews zu finden und nicht zusätzlich Rücksicht auf den Ausbildungsort genommen werden konnte.

1.5 Aufbau der Bachelorarbeit

Diese Bachelorarbeit ist in vier Teile gegliedert. Sie beginnt mit einem Theorieinput, in welchem die relevanten Begriffe wie Soziokulturelle Animation, Quartierarbeit und das Tripelmandat definiert werden. Der darauffolgende Forschungsteil zeigt auf, nach welcher Methodik und Überlegungen in dieser Bachelorarbeit geforscht wurde. Die Ergebnisse der Forschung werden im dritten Teil ausgewertet. In den Schlussfolgerungen werden die Ergebnisse zusammengefasst. Weiter sollen die wichtigsten Erkenntnisse dargestellt werden und einen Ausblick zu weiteren Themen und Fragen, welche diese Bachelorarbeit aufwirft, gemacht werden.

1.5.1 Begrifflichkeiten und Sprache

Es gibt Begriffe zum Thema, die in der Literatur unterschiedlich verwendet werden oder zur Vereinheitlichung beziehungsweise Vereinfachung zusammengefasst werden. Diese Begriffe

werden kurz aufgeführt und erläutert und es wird erklärt, wie die Begriffe in dieser Bachelorarbeit gebraucht werden:

Die drei Mandate des Tripelmandates: Je nach Autor*in werden die drei Mandate der SA in unterschiedlicher Reihenfolge genannt. Zur Vereinheitlichung werden in dieser Bachelorarbeit die Mandate immer nach dem Berufskodex von AvenirSocial benannt: Mit dem ersten Mandat ist das Mandat der Trägerschaft/Gesellschaft gemeint, mit dem zweiten das Mandat das der Adressat*innen. Das dritte Mandat ist das Professionsmandat (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Soziale Arbeit und Soziokulturelle Animation: Die Soziokulturelle Animation wird als Teil der Sozialen Arbeit verstanden (Stade, 2016). Wenn in der Literatur von Sozialer Arbeit geschrieben wird, wird das von der Autorin so verstanden, dass die Soziokulturelle Animation als Berufsfeld der Sozialen Arbeit immer Teil davon ist. Da es in dieser Bachelorarbeit hauptsächlich um dieses Arbeitsfeld geht, wird bevorzugt Soziokulturelle Animation geschrieben, auch wenn in der Literatur von Sozialer Arbeit die Rede ist.

(kommunale) Quartierarbeit: Mit Quartierarbeit ist in dieser Bachelorarbeit das Berufsfeld gemeint. Dieses wird in Kapitel 2.2 beschrieben. Mit «kommunal» ist das Anstellungsverhältnis gemeint. Es wird mit diesem Adjektiv verstanden, dass etwas der Gemeinde direkt angegliedert ist und somit Teil davon ist (Duden, o. J.). Es gibt viele Organisationen im Bereich der SKA mit einem Leistungsvertrag der Gemeinde. Das sind eigenständige Organisationen (zum Beispiel Vereine), welche von einer Gemeinde zum Teil mitfinanziert werden (AvenirSocial, 2021, S.6). Es gibt aber auch Quartierarbeitsstellen, wie zum Beispiel bei der Stadt Luzern welche direkt bei einer Gemeinde angegliedert sind (Stadt Luzern, o. J.). Für letztere sollen in dieser Bachelorarbeit Handlungsstrategien erforscht werden.

Soziale Probleme: Der Begriff «soziale Probleme» erscheint in dieser Bachelorarbeit immer wieder. Die Autorin beruft sich bei der Anwendung des Begriffes auf die Definition von Schilling & Klus (2022):

(. . .) Phänomene, die einzelne oder Gruppen in ihrer Lebenssituation beeinträchtigen, öffentlich als veränderungsbedürftig definiert und zum Gegenstand spezieller Programme und Massnahmen gemacht werden.

Der sozialwissenschaftliche Begriff des sozialen Problems bezeichnet Situationen in der Gesellschaft, die von meinungsbildenden Teilen der Gesellschaft gesellschaftlich verbindlich als negativ definiert sind und impliziert, dass gesellschaftlich bzw. politisch korrigierende Veränderungen gefordert bzw. in die Wege geleitet werden. (S. 103)

1.5.2 Geschlechtergerechte Sprache

In dieser Bachelorarbeit wurde die Geschlechtergerechte Sprache angewendet. Es wird versucht einer binären Schreibweise auszuweichen. Der Ausdruck «Studierende» wird «Studentinnen und Studenten» bevorzugt. Ansonsten wird der Genderstern verwendet. Die Autorin entschied sich für den Genderstern, weil er auch für sehbehinderte Menschen besser sichtbar ist als ein Doppelpunkt oder ein Bodenstrich (DBSV, o. J.).

2 Theorie

Im Theoriekapitel werden wichtige Begriffe und Konzepte erläutert, welche für die Forschung relevant sind (Glatt, 2021). Es handelt sich in dieser Bachelorarbeit um das Berufsfeld der SKA mit dem Fokus auf das Arbeitsfeld der Quartierarbeit. Im ersten Schritt folgt eine kurze Annäherung an den Begriff der Soziokulturellen Animation, folglich wird auf die Quartierarbeit eingegangen. Als weitere relevante Theoriegrundlage wird das Tripelmandat der Sozialen Arbeit erläutert.

2.1 Soziokulturelle Animation

Soziokulturelle Animation ist ein Teilbereich der Sozialen Arbeit und hat ihren Ursprung in verschiedenen Strömungen von sozialem und kulturellem Handeln in Frankreich (Wettstein, 2013, S. 16; Willener, 2013, S. 6). In der Schweiz wurden erste Ansätze der damals genannten «*Animation*» zuerst im französischen Sprachraum praktiziert. Auf privater Ebene organisierten sich Menschen in den 50er Jahren und bildeten beispielsweise in Genf erste kleinere Jugendhäuser. In der deutschen Schweiz brauchte diese Entwicklung länger. Die Begriffe «*Animation und Animator* [sic!]» tauchten hier mit der 68er Bewegung auf. Heute kann in der Deutschschweiz einzig an der Hochschule Luzern Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt Soziokulturelle Animation studiert werden (Wettstein, 2013, S.25).

Die Geschichte der SKA hat weitreichendere Facetten als oben beschrieben. Man findet sie auf der ganzen Welt. Überall hat sie ihre eigene Geschichte und kulturellen Merkmale. Die Definition der Soziokulturellen Animation ist demnach nicht auf einen Ursprung zurückzuführen (Wettstein, 2013, S. 27). Dies scheint für diese Bachelorarbeit weniger relevant zu sein, weshalb in diesem Kapitel versucht wird, eine Definition und Arbeitsprinzipien aufzuzeigen, nach welchen Professionelle der Soziokulturellen Animation in der Deutschschweiz arbeiten.

2.1.1 Definition

Soziokulturelle Animation ist eine gesellschaftliche Praxis, die sich an der Schnittstelle von verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und Wissensformen befindet (Bezzola & Gäumann, 2017, S. 5). Hangartner (2013) unterteilt die Tätigkeitsfelder der SKA in 7 Teilbereiche: Politik, Soziales, Bildung, Kultur/Kunst, Sport, Tourismus/Freizeit und Wohnen/Wohnumfeld. Die SKA zielt auf den Zusammenhalt der Gesellschaft und auf die Mitbestimmung *aller* Menschen, auch jene, welche politisch nicht mitbestimmen dürfen (zum Beispiel Kinder und Jugendliche, Ausländer*innen, Menschen mit einer Behinderung). Outputs der SKA liegen in der Förderung von Solidarität und sie dient «(. . .) als Frühwarnsystem für soziale

Ungleichheiten und entstehende Probleme» (S.287). Hug (2013) beschreibt als Kernaufgabe der SKA die alltägliche Demokratisierung der Gesellschaft (S.209). Auf der lokalen Ebene agiert die SKA, um in Konflikten zu vermitteln, Gruppen zu organisieren oder Beteiligungsmöglichkeiten für Menschen, welche nicht politisch partizipieren können zu erweitern (Hug, 2013, S. 210-211).

In den Theorien von Bezzola & Gäumann (2017) und Hangartner (2013) ist immer wieder ein zentrales Element der SKA zu finden: ihre Zwischenposition. Die SKA bewegt sich zwischen unterschiedlichen Polen, Ebenen und Lebenswelten oder zwischen dem System und der Lebenswelt (S. 10; S. 274-278). Das System ist für Hangartner (2013) der Ort des Staates, des Marktes und der Macht (S.277). Den Begriff Lebenswelt definiert sie auf der Basis der Theorie von Habermas (1987) und beschreibt ihn folgendermassen: *«Ort des kommunikativen Handelns, der Verständigung, der sozialen Herkunft, der Alltagserfahrungen, der Selbstreproduktion und -interpretation und der Hintergrundgewissenheiten und -fertigkeiten»* (zit. in Hangartner, 2013, S.277).

Die *Charta der Soziokulturellen Animation* wurde von Fachpersonen und Organisationen, welche in der SKA tätig sind, erarbeitet. Sie fasst zusammen, was die SKA ausmacht, was ihre Ziele sind und nach welchen Prinzipien sie arbeitet. Gemäss der Charta arbeitet die SKA nicht im Interesse von Parteien oder Religionen. Die Grundwerte sind die Verfassung und die allgemeine Erklärung der Menschenrechte, welchen auch der Berufskodex der Sozialen Arbeit unterliegt (Soziokultur Schweiz, 2017).

2.1.2 Interventionspositionen

Das Handlungsmodell mit den vier Interventionspositionen, welche Hangartner (2013) beschreibt, soll es Soziokulturellen Animator*innen erleichtern, in sich verändernden gesellschaftlichen und beruflichen Umständen professionell zu handeln und Menschen im Zusammenleben zu unterstützen und begleiten. Wie in der Abbildung II auf Seite 10 ersichtlich ist, handelt es sich um die Positionen der Animation, der Organisation, der Konzeption und der Vermittlung. Die vier Positionen werden kurz erläutert.

Animationsposition: Soziokulturelle Animator*innen haben die Aufgabe, Individuen und Gruppen abzuholen. Sie in Projekten, Aktivitäten und Prozessen miteinzubeziehen. Wichtig ist dabei immer der Bezug auf die Lebenswelt der Adressat*innen. Sie kommt immer mit der Organisationsposition oder der Konzeptionsposition zum Zuge. Es kann nicht animiert werden, wenn nicht klar ist, nach welchem Konzept gearbeitet wird oder was organisiert wird (Hangartner, 2013, S. 302-304).

Organisationsposition: In dieser Position geht es um das Unterstützen, Planen, Durchführen und Auswerten. Wie in der Animationsposition ist es das Ziel, dass Menschen zusammenfinden und Aktivitäten gestalten, jedoch geht es bei der Organisationsposition spezifisch darum, Räume für Erfahrungen oder Lernprozesse zu schaffen. Die Menschen müssen dafür zuerst animiert werden, sich zu beteiligen (Hangartner, 2013, S. 304-305).

Konzeptposition: In der Konzeptposition erkunden und erforschen die Soziokulturellen Animator*innen die Adressat*innen und den Lebensraum. Es geht dabei um den Theorie-Praxis-Transfer, das bedeutet, der gesellschaftliche Kontext wird untersucht und mit Theorien der SKA verknüpft. Diese Bachelorarbeit dient dem Zweck der Konzeptualisierung. Es ist die Legitimierung des Handelns von Soziokulturellen Animator*innen. Es geht in dieser Position darum, Ziele zu formulieren, aufzuzeigen, wie diese erreicht werden könnten und aufgrund welcher Situation überhaupt interveniert werden muss (Hangartner, 2013, S. 310). Im Berufskodex von AvenirSocial (2010) wird erwähnt, dass die SA sich immer auf Basis von wissenschaftlich fundierten Grundlagen fachlich erklärt, handelt und sich positioniert (S.6).

Vermittlungsposition: Die Position der Vermittlung ist komplex. Sie beginnt in einem weiten Sinne mit dem Problematisieren und Thematisieren von sozialen Phänomenen. Soziale Probleme müssen so früh als möglich erkannt werden und es müssen geeignete Methoden zur Thematisierung gefunden werden. Wenn Gruppen aus unterschiedlichen Lebenswelten oder das System und die Lebenswelt interagieren, kann es sein, dass gegenseitiges Unverständnis in der Kommunikation entsteht. Hier liegt es an der Vermittlungsposition, zu übersetzen, dass zum Beispiel Quartierbewohnende verstehen können, was die Planer*innen im Quartier bauen möchten. Etwas mehr verschwommen ist das Vermitteln als Interessenausgleich und das Vermitteln als Konflikte lösen. Beim Interessenausgleich geht es noch mehr darum, allparteilich oder parteilich Verhandlungslösungen zu finden. Wobei es beim Vermitteln in Konflikten tiefer geht, es müssen alle Beteiligten hinzugezogen werden um genau zu ergründen, wer aus welchen Beweggründen so handelt (Hangartner, 2013, S. 315-320).

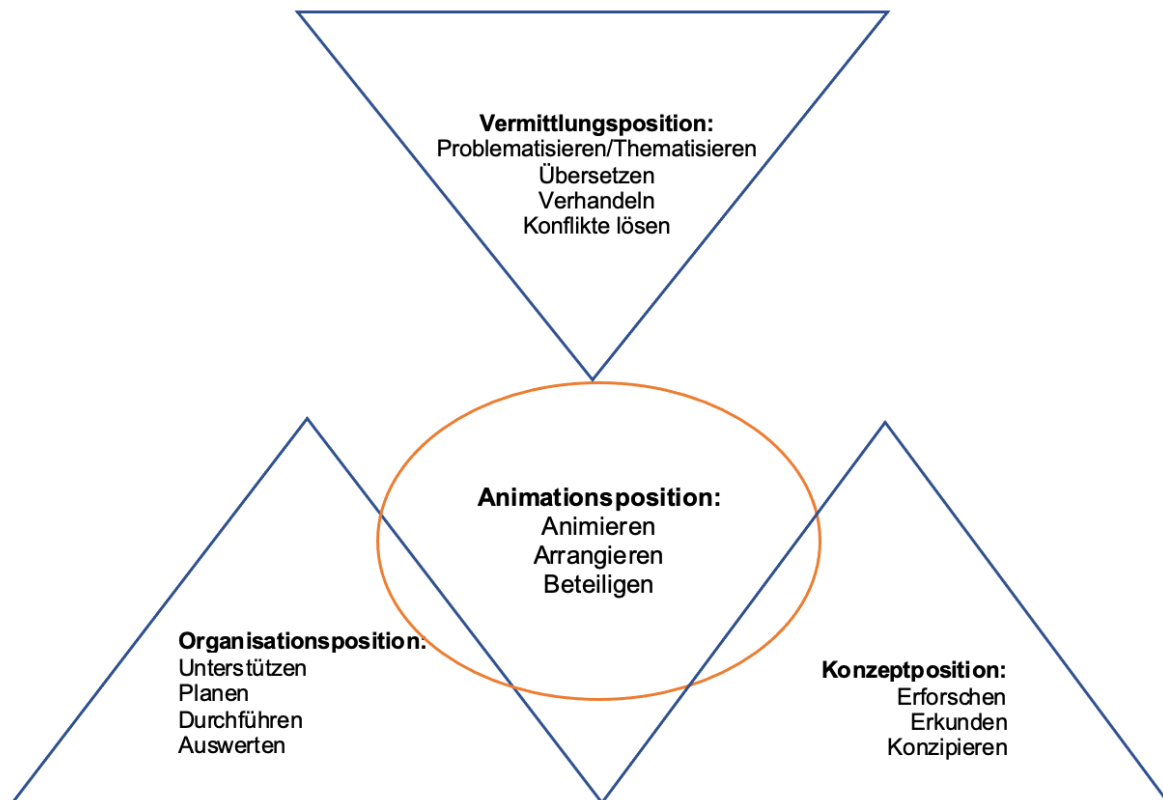


Abbildung II: die 4 Interventionspositionen (eigene Darstellung, angelehnt an Hangartner 2013, S. 298)

2.1.3 Arbeitsprinzipien

Eine zentrale Arbeitsform der SKA geschieht in Projekten (Willener & Friz, 2019, S. 9). Es wurden folgende Arbeitsprinzipien herausgearbeitet, welche sich in Projekten der SKA bewährt haben: Empowerment, Partizipation, Kooperation und Transdisziplinarität, Geschlechtersensibilität, Diversity, Kreativität, informelles Lernen und Nachhaltigkeit (Willener & Friz, 2019, S. 40-41). Im Folgenden werden diese auf das Wesentliche zusammengefasst.

Empowerment: Die Macht in unserer Gesellschaft ist ungleich verteilt. Wenn sich Menschen kollektiv, politisch organisieren, erzielen sie eine ausgleichende Wirkung der gesellschaftlichen Verhältnisse. Wenn die kollektive Selbstorganisation nicht funktioniert, kann die SKA mit dem Konzept Empowerment entgegenwirken. Sie versucht es den Menschen zu ermöglichen, dass sie sich selbst organisieren. Die Menschen sollen ermächtigt werden und Selbstwirksamkeit erfahren. Weiter stellt sie ihnen Ressourcen zur Verfügung, falls diese nicht vorhanden sind. Wichtig ist eine positive Ressourcenorientierung der Adressat*innen, bei welcher die Selbstbestimmungsrechte der Personen nie ausser Acht gelassen werden dürfen (Friz, 2019, S. 42-46)

Partizipation: Sie soll der Stärkung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dienen wobei die Adressat*innen miteinbezogen werden (Stade, 2019, S. 50). Stade (2019) sieht Partizipation einerseits als Mittel, andererseits als Ziel. Sie ist ein Mittel zur Identifikationsstiftung mit dem Lebensumfeld und trägt besonders in der Stadt- und Quartierentwicklung zu einer Verbesserung der Qualität und Effizienz der Stadtplanung bei. Individuen können durch die aktive Teilnahme an gesellschaftlichen Prozessen Kompetenzen erwerben. Sie lernen, dass sie persönliche Ressourcen haben und es sich positiv auswirkt, wenn sie diese in ihr Lebensumfeld wie die Familie, Vereine, ihr Freundeskreis etc. einbringen. Partizipation kann im Alltag der SKA auch ein Ziel sein. So geht es um das Machtgefüge in unserer Gesellschaft. Gewisse Menschen haben Entscheidungsmacht, viele haben trotz grosser Betroffenheit keine Möglichkeiten mitzuwirken, werden gar nicht erst gehört oder gefragt. Durch informelle Partizipationsmöglichkeiten können Menschen mitbestimmen, welche formell keine solche Möglichkeiten haben (zum Beispiel Ausländer*innen) (S. 52-55). Der Grad der Beteiligung kann in verschiedene Partizipationsstufen eingeteilt werden. Die Stufen reichen nach Lüttringhaus (2000) von Information, zu Mitwirkung, zum Mitentscheid bis zur Selbstverwaltung (zit. in Stade, 2019, S. 55).

Kooperation und Transdisziplinarität: Durch Kooperationen in der Arbeit der Soziokulturellen Animation können Wissen und zusätzliche Ressourcen hinzugezogen werden (Willener, 2019, S. 68-69). Bei Kooperationen wird oftmals interdisziplinär gearbeitet. Neben dieser gibt es aber auch eine transdisziplinäre Kooperation. Bei der Transdisziplinarität geht es um Themen, welche nicht eindeutig einer Fachdisziplin zugeordnet werden können (Willener, 2019, S. 71). Als Beispiel nennt Willener die Quartierentwicklung, bei welcher sowohl Geografie, Ökonomie aber auch Soziale Arbeit Wissen zum Thema haben. Bei Transdisziplinärer Zusammenarbeit sollte am Schluss nicht mehr erkannt werden, wer (aus welcher Disziplin) was beigetragen hat (ebd.).

Geschlechtersensibilität: Beim Arbeitsprinzip der Geschlechtersensibilität geht es darum, dass sich Professionelle bewusst sein müssen, dass es strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt und dies zu Geschlechterungerechtigkeiten führt. Professionelle der SKA müssen das Konstrukt Geschlecht kritisch reflektieren und darauf achten, Rollen und Bilder der Geschlechter nicht zu reproduzieren. Auch die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache gehört zu einer Selbstverständlichkeit der Soziokulturellen Arbeit (El-Maawi, 2019, S. 78-84).

Diversity: Auch hier geht es um Machtstrukturen in unserer Gesellschaft. Gewisse Menschen werden aufgrund von sozialen Dimensionen wie dem Geschlecht, der Religion, der sexuellen Orientierung oder der Herkunft diskriminiert und haben schlechtere Chancen. Die Privilegien sind ungleich verteilt (El-Maawi & Gretler Heusser, 2019, S. 88-90). Soziokulturelle

Animator*innen sollten sich in ihrer Arbeit immer die unten zitierten Fragen stellen, damit möglichst alle Menschen Zugang zu Angeboten haben:

Wer sind unsere (. . .) Adressat*innen? Für wen passen unsere Angebote und Methoden? Wer kann aufgrund der Räumlichkeiten, der Öffnungszeiten, der Art der Ansprache, der Kosten nicht mitmachen? Wer fühlt sich vielleicht nicht angesprochen? (El-Maawi & Gretler Heusser, 2019, S. 91)

Kreativität: Die involvierten und beteiligten Personen bei der Arbeit der SKA kommen aus unterschiedlichsten Lebenswelten. Für die SKA gilt es deshalb passende und kreative Methoden anzuwenden. Es ist wichtig, in Prozessen offen zu bleiben, es geht nicht immer um zielführende Ergebnisse. Kreative Aktivitäten wie das gemeinsame Sprayen oder der Umgestaltung von Räumen bringen den Nebeneffekt von einer grossen Motivation und Zunahme der Eigenverantwortung der Beteiligten mit sich (Stäheli, 2019, S. 100-104).

Informelles Lernen: Soziokulturelle Angebote sind Lernräume für alle. Wenn Menschen Angebote nutzen oder an einem Projekt beteiligt sind, können sie sich oft (unbewusst) unterschiedliche, neue Kompetenzen aneignen. Im Gegensatz zu der Schule, wo mit konkreten Lernzielen gearbeitet wird, bietet Soziokulturelle Arbeit Lernmöglichkeiten, die sich durch soziale Interaktionen spontan ergeben. Als Beispiel, wenn es Konflikte in einem Projekt gibt, lernen die Beteiligten etwas zur Konfliktbewältigung (Friz, 2019, S. 110-111).

Nachhaltigkeit: Beim Konzept der Nachhaltigkeit geht es um die lange Wirkungskdauer der Soziokulturellen Arbeit, aber auch um eine nachhaltige Entwicklung im Sinne von globalen Zielen. Diese Ziele sind in drei Dimensionen zu finden: in sozialen, ökologischen und ökonomischen



Abbildung III: Sustainable Development Goals (United Nations, o. J.)

Dimensionen. Für die Professionellen gibt es unterschiedliche, nationale und globale Leitlinien zur Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Ein Beispiel sind die Sustainable Development Goals der UNO (siehe Abbildung III auf S.12). Noch weiter geht die Plattform Agenda 2030, welche noch mehr Handlungsbedarf thematisiert und der Politik konkrete Forderungen stellt (Plattform Agenda 2030, o. J.; Willener, 2019b, S. 116-132).

2.2 Die Quartierarbeit als Arbeitsfeld der SKA

In der langen Tradition der Schweizer Quartiere haben sich Quartiervereine für die Interessenvertretung der lokalen Bevölkerung gebildet. In den 1980er Jahren standen diese in der Kritik, weil sie vor allem die Interessen des lokalen Gewerbes vertraten und zu sozialen Themen distanziert waren (Willener, 2013, S. 364). Heute ist die Quartierarbeit ein Arbeitsfeld der SKA (Stade, 2016). In Städten wie Biel oder Luzern gibt es Soziokulturelle Animator*innen, welche von der Verwaltung angestellt sind und im Bereich der Quartierarbeit tätig sind (Stadt Biel - Ville de Bienne, o. J.-c; Stadt Luzern, o. J.) . Was diese Arbeit genau bedeutet und nach welchen Prinzipien gearbeitet wird, wird in den nächsten beiden Unterkapitel beschrieben.

2.2.1 Die Quartierarbeit: ein Definitionsversuch

Quartierarbeit ist ein grosser Begriff und ein weit umfassendes Arbeitsfeld der Soziokulturellen Animation. Je nach Standort wird der Inhalt der Quartierarbeit unterschiedlich ausgelegt. Da es in der Forschung um die Städte Luzern und Biel gehen wird, wird hier kurz erläutert, wie diese Standorte ihre Quartierarbeit beschreiben: In der *Quartierarbeit Luzern* liegt der Fokus auf Kindern und Jugendlichen zwischen 10 und 15 Jahren (Stadt Luzern, o. J.). In den *QuartierInfos* in Biel ist bereits auf der Webseite erkennbar, dass der Fokus breiter angelegt ist und nach Standort variiert. Im Beschrieb des *QuartierInfo Madretsch* fallen gleich die Jugendangebote auf, beim *QuartierInfo Mett* ist es auffällig, dass sie den Fokus auf Aktivitäten wie «*Werken und Basteln*», oder «*Sport und Bewegung*» setzen (Stadt Biel - Ville de Bienne, o. J.-c). Dies zeigt die Bandbreite der Quartierarbeit an einem Beispiel. Der Schwerpunkt der Arbeit kann unterschiedlich gewählt und gestaltet werden. Trotzdem gibt es Gemeinsamkeiten, Theorien und Handlungskonzepte, auf dessen Basis Quartierarbeit gemacht wird.

Lüttringhaus (2011) beschreibt zum Beispiel die Gemeinwesenarbeit [GWA]. Gemeinwesenarbeit spielt sich in einem Stadtteil vor Ort ab. Eine Verankerung der GWA in diesem Stadtteil ist dabei notwendig. Weiter engagiert sich die GWA nicht nur im Lebensalltag der Menschen, sondern auch auf Systemebenen wie der Politik, der Verwaltung und der Wirtschaft. Lüttringhaus sieht die Soziokulturellen Animator*innen als *Vermittlungsinstanzen* (S.277-278).

Quartierarbeit findet – wie es der Begriff erklärt – im Quartier statt. Willener führt dafür ein Verständnis von Quartier aus, welches für die Soziokulturelle Animation nützlich ist: Es wird als «(. . .)einen Ort der alltäglichen Lebenswelt» betrachtet (Healey, 2006, zit. in Willener, 2013, S. 362). Dabei wird ein Bezug zu den Handlungsstrategien und Ressourcen der Menschen gemacht, es wird aber auch klar, dass der Ort, in welchem sich das Quartier befindet, für alle Menschen eine individuelle Bedeutung hat und subjektiv wahrgenommen wird. Das Quartier wird in der Praxis der Soziokulturellen Animation oft in topografische, sozioökonomische und soziostrukturelle Parameter eingegrenzt. Je nach Bedarf und Thema kann oder soll das Kerngebiet ausgeweitet werden (Willener, 2013, S. 263-264). Der Begriff «Quartier» suggeriert im Gegensatz zum Begriff «Stadtteil» oder «Stadtviertel», dass es sich um gesellschaftliche Räume handelt. Diese Räume weisen nebst baulichen Strukturen auch gemeinsame Interaktionsstrukturen und Handlungsprozesse auf. Beim Begriff «Stadtteil» oder «Stadtviertel» handelt es sich um die geographische und statistische Einteilung einer Stadt (Becker, 2014, S.21).

2.2.2 Professionelles Handeln in der Quartierarbeit

Soziokulturelle Animator*innen, welche in der Quartierarbeit tätig sind handeln nach den in Kapitel 2.1.2 beschriebenen Interventionspositionen und den Arbeitsprinzipien der SKA (vgl. Kapitel 2.1.3). Becker (2014) nennt Strategien für eine nachhaltige Stadtentwicklung (S.139). Seine Strategien überschneiden sich mit den in Kapitel 2.2.2. beschriebenen, allgemeinen Arbeitsprinzipien der SKA. Er nennt als Beispiel die «*ernsthafte Bürgerbeteiligung* [sic!]». Mit dieser meint er, dass die Akteur*innen eines Quartieres ernsthaft miteinbezogen werden sollten (S.142-143). Es ist zu vergleichen mit dem Arbeitsprinzip «*Partizipation*» welches in Kapitel 2.1.3 nach Stade (2013) beschrieben wurde. Becker (2014) führt genauer auf, wie diese Beteiligung konkret in der Gemeinwesenarbeit angeregt werden kann: Es muss eine Plattform geschaffen werden, bei welcher sich die Menschen in einem Plenum mit verschiedenen Meinungen austauschen können, zudem muss ein Rahmen dazu geschaffen werden, dass die Betroffenen sich bei städtischen Vorhaben beteiligen können. Dabei ist immer zu beachten, dass den Beteiligten klar ist, was mit ihren Stimmen passiert. Transparenz ist wichtig, denn ohne diese können falsche Hoffnungen und ein grosses Enttäuschungspotential bei den Beteiligten entstehen (S. 143).

Becker (2014) nennt weiter das Prinzip eines integrierten Entwicklungskonzeptes: es geht hier darum, dass es eine Strategie oder ein Konzept gibt, wie Professionelle einer Stadt sich zum Beispiel für gute Wohn- und Lebensbedingungen einsetzen möchten. Weiter nennt er das «*kontinuierliche Stadtteilmonitoring*». Hier geht es darum, in einem regelmässigen (nicht zu häufigem Abstand, Becker empfiehlt alle 10 Jahre) einen Stadtteil zu analysieren.

Interventionspunkte sollten dabei frühzeitig erkannt werden (S. 140-142). Diese Empfehlungen sind mit der Interventionsposition der «*Konzeptposition*» nach Hangartner (2013) zu vergleichen (S. 310, vgl. Kapitel 2.1.2).

Ein zusätzliches elementares Konzept für die Quartierarbeit ist gemäss Becker (2014) die Sozialraumorientierung (S.25-26). Becker (2014) versteht dabei den Sozialraum «(. . .) *als sozial und räumlich strukturierter Ort, an dem sich Menschen aufhalten, begegnen, interagieren*» (S.27). Die Interventionen, welche nach dem Handlungskonzept der Sozialraumorientierung geschehen, setzen sich zum Ziel, Veränderungen zu vollbringen, welche die Lebensbedingungen im Quartier erhalten oder verbessern sollten. Das sollte mit im Quartier vorhandenen Ressourcen geschehen. Das Gegenteil davon wäre, wenn die Soziokulturelle Animation das Wesen und die Lebensgewohnheiten der Individuen verwandeln wollten (ebd.).

2.3 Das Tripelmandat der Sozialen Arbeit

In diesem Kapitel wird das Tripelmandat beschrieben und dessen Bezug zur SKA. Staub-Bernasconi (2018) zeigt auf, was das Tripelmandat in der Sozialen Arbeit ausmacht: Das Doppelmandat beinhaltet einerseits das Mandat gegenüber der Adressat*innen, andererseits das Mandat gegenüber der Profession. Unter dem Mandat für die Profession wird verstanden, sich nach den Gesetzen des Staates zu richten. Staub-Bernasconi kritisiert, dass die Soziale Arbeit mehr als *Kontrollstelle* für den Staat fungiert, anstelle als Profession, welche sich für die Menschen einsetzen will. Sie spricht sogar von einem *Monomandat des Staates*, da die Adressat*innen den Gesetzen unterworfen sind. Schlussendlich wird nicht hinterfragt, ob die Gesetze ethisch legitim sind oder diese den Menschenrechten widersprechen könnten. Staub-Bernasconi führt aus diesen Überlegungen den Begriff des *Tripelmandates* ein. Das Mandat gegenüber der Profession wird aufgesplittet in ein Mandat gegenüber der Gesellschaft/der Trägerschaft und in das Mandat gegenüber der eigenen Profession. Ziel dieser Trennung ist, dass es für die Professionellen legitim wird, eine Position für die Adressat*innen einzunehmen, welche den Gesetzen des Staates widersprechen könnte. Die Professionellen werden mit dem Tripelmandat ethisch autonomer. Sie müssen sich nicht nur von Gesetzen des Staates leiten lassen, sondern diese gegebenenfalls auf ihre ethische Vertretbarkeit hinterfragen. Dass der Umgang mit diesen Mandaten zu Loyalitäts-, Rollen-, Handlungs-, und Identitätskonflikten führen kann ist für Staub-Bernasconi klar. Sie beschreibt das als Merkmal der Disziplin und Profession der Sozialen Arbeit (S. 111-114).

2.3.1 Die drei Mandate

Schmocker (2016) beschreibt *das erste Mandat* als das Mandat der Gesellschaft. Unter Gesellschaft versteht er ein soziales System, das von den Individuen geformt wird, indem sie mit dem System interagieren (S.17-18): «*Zunächst sind Individuen ständig Mitglieder von sozialen Systemen, und soziale Systeme bestehen aus ebendiesen menschlichen Individuen und ihren Interaktions- und Positionsstrukturen*» (Schmocker, 2016, S. 6).

Gunzelin Schmid (2021) erklärt, dass die Bürger*innen durch das Wählen von politischen Abgeordneten Mandate verteilen. Durch ihre Wahl bestimmen sie mit, was für Interessen in der Politik umgesetzt werden sollten. Auch, ob die Soziale Arbeit Aufträge erhält oder ob es ihnen wichtig ist, staatliche professionelle Arbeitsstellen für soziale Probleme zu schaffen (S. 57-58).

Das *zweite Mandat* ist das Mandat der Menschen, welche Soziale Arbeit nutzen (Avenir Social, 2010, S. 7). Schmocker (2016) zeigt auf, dass es in diesem Mandat strukturell vorgegeben ist, dass es sich um ein Abhängigkeitsverhältnis seitens der Adressaten*innen handelt. Hier müssen die Professionellen besonders darauf achten, dass sie sich der persönlichen Integrität der Adressat*innen und einem Abhängigkeitsverhältnis bewusst sind. Die Adressat*innen sind ein Teil der Gesellschaft (S.17). Es folgt ein Beispiel für das zweite Mandat im Kontext der Quartierarbeit: Wenn die Adressat*innen mit Anliegen zur Quartierarbeit kommen, das kann sein, dass ihnen etwas an der Infrastruktur im Quartier fehlt oder dass sie ein geplantes Bauvorhaben als störend empfinden und um Unterstützung in der Organisation gegen das Bauvorhaben beten (Haueter, 2018, S. 30).

Das *dritte Mandat* ist das Mandat der Profession Soziale Arbeit. Als ethische Leitlinie gilt es, «*Menschenrechte unter besonderer Berücksichtigung von sozialer Gerechtigkeit*» zu beachten (Staub-Bernasconi, 2018, S. 115). Schmocker (2016) sieht das dritte Mandat als Möglichkeit, Spannungsfelder zwischen dem ersten und dem zweiten Mandat zu bewältigen. Mit dem dritten Mandat können Aufträge mit Theorien und Werten der Sozialen Arbeit gefasst werden (S. 18-19). Nach Staub-Bernasconi (2010) ist das dritte Mandat zur kritischen Auseinandersetzungen mit der Gesellschaft da. Gesellschaftliche Strukturen beschreibt sie als teils menschenverachtend. Sie meint weiter, dass bei Menschenrechtsverletzungen nicht die Träger-schaft mit einem Mandat kommen wird. Die Sozialarbeiter*innen müssen hier selbst intervenieren (S.53).

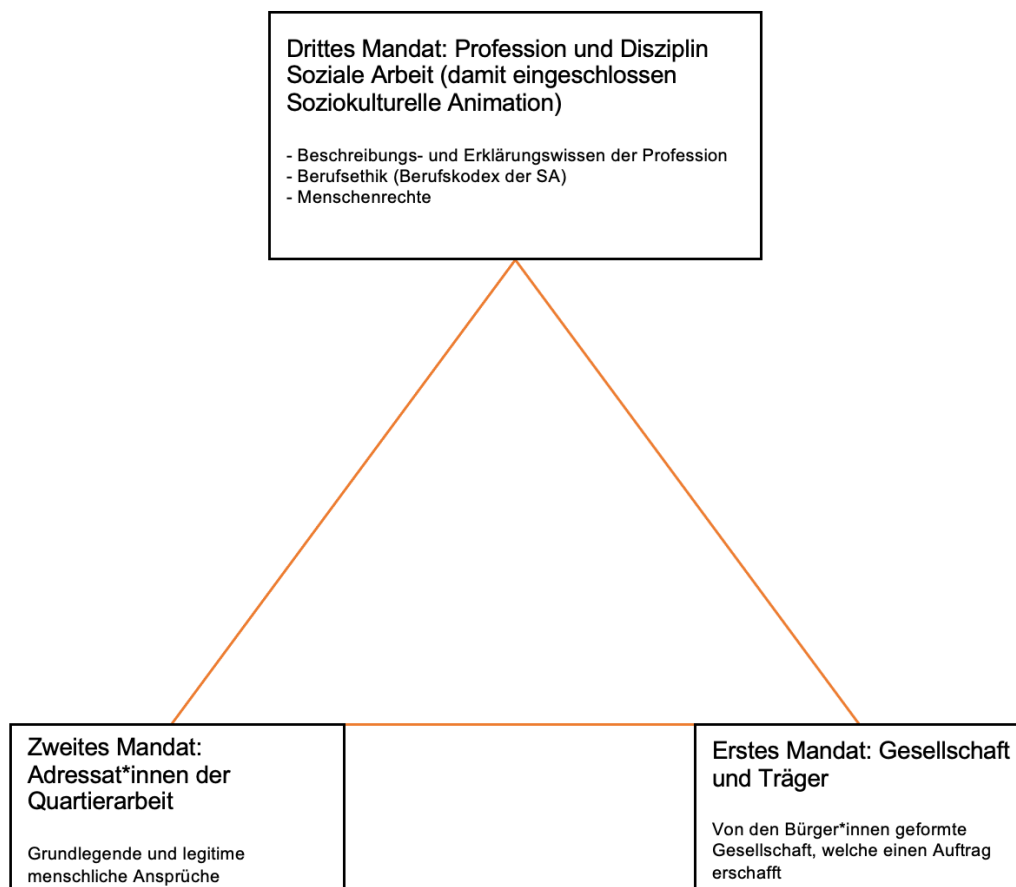


Abbildung IV: das Tripelmandat in der Sozialen Arbeit (eigene Darstellung, angelehnt an Schmocker 2016, S. 16)

2.3.2 Dilemmata mit dem dritten Mandat in der Praxis

Dass die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession bezeichnet wird, hat gemäss Grossmass (2010) mit der Professionalisierung der Sozialen Arbeit zu tun. Moralische Konflikte werden von den Individuen häufig sehr unterschiedlich wahrgenommen. Die Menschenrechte können eine Orientierung in der Lösung von sozialen Konflikten geben. Sie sind ein «*politischer, ethischer und inhaltlich-fachlicher Bezugspunkt*» für die Soziale Arbeit (S.21). Weiter wird das Dilemma genannt, dass viele Professionelle die Ungerechtigkeiten, welche in unserer Gesellschaft vorhanden sind und von neoliberalen Kräften verstärkt werden, stark kritisieren möchten (Grossmass, 2010, S.21-23). «*Der Bezug auf Menschenrechte verspricht hier eine Lösung und bietet in dem Sinne Entlastung an, als die persönliche Empörung in eine legitimierte Forderung verwandelt werden kann*» (Grossmass, 2010, S. 23).

Grossmass (2010) spricht von einem grossen Enttäuschungspotential bezüglich des dritten Mandats in der Praxis. Wenn Professionelle in der Praxis intervenieren möchten, wenn sie praktisch wirksam gegen Menschenrechtsverstösse werden möchten, gibt es viele Punkte zu beachten. Sie müssen umfassend rechtliche, ethische und praxisbezogene Argumente

zusammenbringen und miteinander verknüpfen. Weiter kommt eine gute politische Rhetorik dazu, welche notwendig erscheint, um die Argumente zu übermitteln. Dies sind hohe Anforderungen an die Professionellen in der Sozialen Arbeit (S. 25).

Auch Scherr (2020) beschreibt das Enttäuschungspotential des dritten Mandates. Er geht noch weiter und kritisiert das dritte Mandat mit dem Menschenrechtsbezug der Sozialen Arbeit. Das Argument der Menschenrechte ist für ihn zu weitläufig. Er sieht die Menschenrechte eher als Bezugsrahmen, welcher aufgrund seiner breite transnational nutzbar ist, aber nicht als konkrete Hilfe im Handlungsalltag der Professionellen. Aus den Menschenrechten lassen sich keine Konsequenzen ableiten. Scherr findet, dass Professionelle und gerade Studierende der Sozialen Arbeit die Profession zu sehr politisieren und moralisieren. Das führt zu falschen Erwartungen des beruflichen Alltages, welchen die Professionellen in der Realität nicht gerecht werden können. Die Rolle der Sozialen Arbeit liegt demnach darin, bei der Auslegung vom Recht fachliche Erkenntnisse einzubringen, nicht aber mit dem Wertezeigefinger auf andere zu weisen und sich somit der Position der *«moralisch Besseren»* zuzuordnen (S. 328-332). Um dieses Enttäuschungspotential zu verringern, findet Grossmass (2010), braucht es eine umfassende Thematisierung im Studium, damit die Studierenden in Fragen bezüglich des dritten Mandates angemessen fachlich argumentieren können (S.33).

Gil (2006) nennt einige Strategien für Professionelle aus der Sozialen Arbeit in der Praxis, welche es sich zu Herzen nehmen, gegen Ungerechtigkeiten und Unterdrückungen aktiv zu werden. Er meint, dass es *«radikale Professionelle»*, wie er sie nennt, nicht leicht haben im beruflichen Alltag. Konflikte mit ihren Vorgesetzten sind eine Realität. Professionelle haben die Aufgabe, Grenzen auszutesten. Eine gewisse Kompromissbereitschaft mit den Vorgesetzten erscheint aber als notwendig. Anderes, zu radikales Verhalten hätte einen Ausschluss zur Folge was niemandem, im Sinne der sozialen Gerechtigkeit etwas bringt. Weiter betont er, dass es wichtig ist, sich mit Teamkolleg*innen auszutauschen und zu reflektieren (S. 83). Willener und Fritz (2019) betonen die Notwendigkeit in soziokulturellen Projekten, Begleitpersonen zur Evaluation oder als reflektierende Funktion zu haben. Nicht persönlich betroffene Personen bringen eine neue Perspektive auf eine Situation und dienen der Reflexion (S. 241-242).

Die eben aufgezeigten Schwierigkeiten mit dem dritten Mandat in der Praxis wurden nun in der Forschung dieser Bachelorarbeit im spezifischen Arbeitsfeld der Soziokulturellen Animation, der Quartierarbeit untersucht. Die Ergebnisse werden im Kapitel 4 aufgezeigt und in den Schlussfolgerungen (vgl. Kapitel 5) mit diesen Theorien verknüpft.

3 Forschungsdesign

Im Kapitel 3 – Forschungsdesign wird in einem ersten Schritt beschrieben, welche Fragen behandelt werden, wie die Bachelorarbeit eingegrenzt wird und welche Ziele die Autorin mit dieser Forschung verfolgt. Weiter ist eine genaue Beschreibung des Samplings und des methodischen Vorgehens zu finden. Dies umfasst die Forschungsmethode (explorative Expert*inneninterviews), die Auswahl der Interviewpartner*innen, die Durchführung und zuletzt das Vorgehen bei der Auswertung der Interviews.

3.1 Forschungsfrage

Im ersten Teil dieser Bachelorarbeit wurde dargelegt, welche theoretischen Grundlagen zum Thema Tripelmandat in der SKA vorhanden sind. Das Tripelmandat wird in der Literatur vielfältig beschrieben. Zu den eher theorie-lastigeren Auseinandersetzungen mit dem Tripelmandat von Silvia Staub-Bernasconi und Beat Schmocker wurden bereits viele Bachelorarbeiten zum Thema mit Praxisbezug geschrieben (vgl. Häner & Maag, 2015; Haueter, 2018 oder Schmocker, 2020). Dabei geht es meist um das Tripelmandat in einem bestimmten Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit. Zum Umgang mit Spannungsfeldern im Kontext der kommunalen Quartierarbeit lässt sich eine Wissenslücke vorfinden. In dieser Bachelorarbeit möchte deshalb zu Beispielen in der kommunalen Quartierarbeit geforscht werden und wie Professionelle der SKA mit den Spannungsfeldern umgehen.

3.2 Forschungsziel

Die folgende Bachelorarbeit forscht über die Spannungsfelder, die sich für Professionelle der SKA bezüglich des dritten Mandates ergeben. Es wird erfragt, wie Fachpersonen Chancen und Schwierigkeiten mit dem dritten Mandat wahrnehmen und wie diese sich im Berufsalltag zeigen. Es ist das Ziel dieser Bachelorarbeit, Soziokulturellen Animator*innen, für welche das Tripelmandat eine grosse Relevanz hat aufzeigen zu können, wie sie damit umgehen können – in Spannungsfeldern zwischen dem ersten und dem dritten Mandat.

3.3 Methodisches Vorgehen

In den Unterkapiteln vom methodischen Vorgehen wird zuerst erklärt, nach welcher Methode die Autorin geforscht hat. Weiter wird die Auswahl der Interviewpartner*innen beschrieben und wie der Leitfaden entwickelt wurde. Dazu wird erwähnt, was bei der Durchführung der Interviews beachtet wurde.

*3.3.1 Qualitative Sozialforschung mit explorativen Expert*inneninterviews*

Die Methodik dieser Bachelorarbeit richtet sich nach der qualitativen Sozialforschung. Nach Flick (2009) orientiert sich die qualitative Sozialforschung nicht an einer Messung oder an einer Standardisierung der Untersuchungssituation. Vielmehr werden wenige Fälle gezielt und nach ihrer Relevanz ausgewählt. Die Fälle sollen in ihrer ganzen Komplexität analysiert werden. Ziel ist es, neues zu Entdecken und Hypothesen zu bilden (S.24-25). In dieser Bachelorarbeit sollten neue Erkenntnisse zum Umgang von Professionellen aus der SKA mit dem Tripelmandat in der Quartierarbeit gewonnen werden. Die Umstände, in welchen sich die Befragten dieser Bachelorarbeit vorfinden, sind divers und werden genau beschrieben. Das Tripelmandat wird von Professionellen unterschiedlich wahrgenommen, die Relevanz und der Umgang damit variieren je nach Person. In der qualitativen Sozialforschung geht es genau um diese konkreten Erfahrungen und Sichtweisen der Befragten (ebd.).

Für die qualitative Sozialforschung gibt es unterschiedliche Methoden, um an Wissen zu gelangen. Die Autorin hat sich für das explorative Expert*inneninterview entschieden. Das Expert*inneninterview kann zur Exploration eines Themenfeldes eingesetzt werden. Entweder sind die Expert*innen selber ein Teil der Zielgruppe des zu untersuchenden Handlungsfeldes oder sie geben Auskunft über die Zielgruppe, mit welcher sie sich auseinandersetzen und die untersucht wird (Bogner & Menz, 2002, S.37). Für diese Bachelorarbeit wurden Professionelle befragt, die selbst von Spannungsfeldern mit dem dritten Mandat betroffen sind und durch die eigene Betroffenheit Handlungsstrategien entwickelt haben.

Explorative Interviews sollten möglichst offengehalten werden. Es werden keine abschliessende, vollständige und standardisierte Ergebnisse aus der Forschung erfolgen (Bogner et al., 2014, S 24) . Hier bedeutet dies, dass erste Erkenntnisse über Spannungsfelder bezüglich des dritten Mandates in der SKA und den Umgang damit gemacht werden. Um diese generalisieren zu können bräuchte es eine Forschungsarbeit mit einem weit grösseren Umfang.

In den Expert*inneninterviews interessieren vor allem das Prozesswissen der Befragten. Das Ziel der Interviews ist es, Einsicht in Spannungsfelder und die damit einhergehenden Handlungsabläufe zu haben. Das Prozesswissen ist das Wissen, welches der Experte oder die Expertin aufgrund der Nähe zu Ereignissen hat. Es ist standort- und personengebunden (Bogner et al., 2014, S. 18-19).

*3.3.2 Auswahl der Interviewpartner*innen*

Als Expert*in gilt gemäss Meuser und Nagel (1991) «(. . .) jemand der auf einem begrenzten Gebiet über ein klares und abrufbares Wissen verfügt. Seine Ansichten gründen sich auf

sicheren Behauptungen und seine Urteile sind keine blosse Raterei oder unverbindliche Annahmen [sic!]» (zit. in Mayer, 2004, S. 40). Weiter soll die Person die Interessen der Betroffenen Adressat*innen kennen und Informationen beziehungsweise Verantwortung über einen Weg zu einer Problemlösung haben (ebd.).

Mayer (2013) stellt fest, dass es in der qualitativen Sozialforschung nicht möglich ist, alles zu untersuchen. Dies ist der Grund, weshalb Forschende auf eine Stichprobe angewiesen sind, die nach verschiedenen Aspekten ausgewählt werden (S. 38-39). Das Sampling dieser Bachelorarbeit erfolgte nach der deduktiven Stichprobenziehung. Die Expert*innen, welche interviewt wurden, wurden von Beginn an nach ausgewählten Kriterien bestimmt. Die deduktive Stichprobenziehung eignet sich, wenn die Fragestellung bereits von Beginn an klar ist (ebd.; Metzger, 2009). In dieser Bachelorarbeit war dies der Fall, weshalb sich die Autorin für dieses Verfahren entschied.

Bei den Kriterien für die Auswahl der Stichprobe ist es wichtig zu beachten, dass möglichst ein breites Spektrum aus der Grundgesamtheit vertreten ist (Mayer, 2013, S. 39). Für diese Bachelorarbeit sollten ursprünglich vier Fachpersonen, welche in der Quartierarbeit arbeiten befragt werden. Die Personen wurden nach folgenden Kriterien und Überlegungen gesucht:

Arbeitsfeld: In dieser Bachelorarbeit geht es um das Feld der kommunalen Quartierarbeit. Deshalb ist es wichtig, dass die befragten Expert*innen im Feld der Quartierarbeit tätig sind.

Anstellungsverhältnis: Wie beim Rahmen und der Abgrenzung (vgl. Kapitel 1.4) bereits beschrieben, gibt es unterschiedliche Finanzierungsarten von Quartierarbeitsstellen. Aufgrund des Umfangs dieser Bachelorarbeit werden nur Personen befragt, welche eine Anstellung direkt bei einer Gemeinde haben und somit vollumfänglich staatlich finanziert sind.

Geschlecht: Bogner et al. (2014) beschreibt, dass es zur «*Generalisierbarkeit und Validität*» der Forschungsergebnisse eine Verteilung der Geschlechter massgeblich ist (S.56). In dieser Bachelorarbeit wurden zwei Frauen und zwei Männer befragt.

Ausbildung und Berufserfahrung: Die Befragten sollten Erfahrungen mit Spannungsfeldern in der Praxis haben. Weiter wird für die Interviews eine Ausbildung an einer Fachhochschule vorausgesetzt, damit die Expert*innen über das nötige Professionswissen zum Thema Tripelmandat verfügen, es sei denn sie haben sich in einem anderen Kontext damit auseinandergesetzt.

Standort: Es werden zwei Standorte aus zwei unterschiedlichen, grösseren Schweizer Städten befragt. Damit soll ein Vergleich von zwei Städten gemacht werden können. Mehr Städte

hinzunehmen, liegt nicht im Umfang dieser Bachelorarbeit, würde aber näher an die von Mayer (2013) beschriebene Grundgesamtheit hinkommen (S. 39).

Die Suche nach Expert*innen zeigte, dass es schwierig ist, vier passende Fachpersonen zu finden, die alle genannten Kriterien erfüllen. Es wurden in einem ersten Schritt die Leitungen der Quartierarbeitsstellen in Luzern und Biel angeschrieben, dies, weil Luzern und Biel von der Grösse her ähnlich grosse Städte sind (LUSTAT, o. J.; Stadt Biel - Ville de Bienne, o. J.-b). Beide haben eine Quartierarbeit, bei welcher die Mitarbeitenden direkt von der Stadt angestellt sind. In Luzern haben sich Soziokulturelle Animator*innen von zwei unterschiedlichen Standorten für ein Interview bereit erklärt. In Biel gab es eine Soziokulturelle Animatorin, welche gerne ein Interview machen wollte. Ein grosser Teil der Angestellten des QuartierInfos in Biel ist französischsprachig, weshalb keine geeignete zweite Interviewperson aus Biel gefunden werden konnte. Es stellte sich als schwierig heraus, geeignete Fachpersonen zu finden, welche kommunal angestellt sind. Die Autorin überlegte sich, auch Fachpersonen, welche über einen Leistungsvertrag angestellt sind zu befragen. In diesem Fall hätte der Unterschied des Anstellungsverhältnisses (Leistungsvertrag mit einer Gemeinde oder direkte kommunale Anstellung) beschrieben werden müssen. Es wäre eine weitere Ebene in den Interviews hinzugekommen – die der Anstellungsart. Nach weiteren Überlegungen entschied sich die Autorin, eine Person der Metaebene zu befragen. Eine Person, welche mit verschiedenen Fachpersonen im Kontakt ist und sich mit dem Thema auseinandersetzt. Als geeignet stellte sich dafür ein Fachpoolverantwortlicher von AvenirSocial heraus, welcher sich auf Anfrage sogleich bereit erklärte, ein Interview zu geben.

Im Verlauf des Samplings für diese Bachelorarbeit kam ein weiteres Kriterium dazu, das der *Erreichbarkeit*. Die Autorin hatte nicht die Möglichkeit, zwischen Expert*innen auszuwählen, sondern war hauptsächlich froh um diese, welche ein Interview führen wollten. Dies waren indes auch Personen, welche das Thema interessiert und sich mit diesem auseinandergesetzt haben – was ideal ist für diese Bachelorarbeit. So sah die Auswahl der Interviewpartner*innen schlussendlich wie in der folgenden Tabelle aus (vgl. Tabelle I, S.23):

	Funktion	Institution	Berufserfahrung
E1	Standortleiterin	QuartierInfo Biel	Seit 5 Jahren in der Quartierarbeit
E2	Standortleiterin	Quartierarbeit Luzern	Seit 7 Jahren in der Quartierarbeit, vorher Berufsbegleitendes Studium in der Jugendarbeit
E3	Standortleiter	Quartierarbeit Luzern	Seit 7 Jahren bei der Quartierarbeit

E4	Fachpoolverantwortlicher	Berufsverband AvenirSocial	Vor der Arbeit bei AvenirSocial 7 Jahre als Jugendarbeiter gearbeitet, unter anderem als Leitungsperson
----	--------------------------	-------------------------------	---

Tabelle I: Auswahl der Interviewpartner*innen (eigene Tabelle)

3.3.3 Entwicklung und Struktur des Leitfadens

Mit einem Leitfaden sollen die Interviews vorbereitet werden. Das zu erforschende Themenfeld kann in zentrale Dimensionen strukturiert werden und der Leitfaden ist unterstützend während der Erhebung der Interviews. Im Expert*inneninterview ist es aufgrund seiner Offenheit wichtig, zentrale Themen in einem Leitfaden festzuhalten (Bogner & Menz, 2002, S.37; Bogner et al., 2014, S. 27-28). Der Leitfaden kann gemäss Mayer (2013) zur Steuerung des Interviews beitragen und durch ihn zeigt es dem Experten oder der Expertin, dass sich die Forschenden mit der Thematik auseinandergesetzt haben (S.43).

Im Leitfaden werden nach Mayer (2004) Themenkomplexe vordefiniert, diesen Themenkomplexen können weitere Unterthemen angefügt werden. Es erleichtert die Vergleichbarkeit in der Auswertung der verschiedenen Interviews. Weiter sollten beim Interview möglichst offene Fragen gestellt werden (S. 42-45). Dies ist in dieser explorativen Bachelorarbeit wichtig, da wenig über Spannungsfelder in der SKA bekannt ist und durch die Offenheit Unbekanntes hervorkommen kann. Wie die Themenkomplexe erstellt wurden, wird nun mit der Methodik von Bogner et al. (2014) geschildert: In einem ersten Schritt wurden alle Hypothesen und Forschungsfragen zusammengestellt. Fragen, wie zum Beispiel die Verwaltungsstruktur betreffend, schloss die Autorin aus, da diese mit Recherchen im Internet beantwortet werden konnten und nicht geeignete Fragen für ein Expert*inneninterview sind. Die Daten einer Webseite sind je nach dem sogar zuverlässiger, da keine individuelle Interpretation der interviewten Person mitschwingt. Als zweites wurden die Themen, welche aus den Forschungsfragen und Hypothesen entstanden sind, gruppiert und zu Themenkomplexen geformt. Im letzten Schritt ging es darum, die Themenkomplexe in Fragen zu formulieren und in eine logische Reihenfolge zu bringen (S. 32-34).

Der erste Block des Leitfadens umfasst eine kurze *Einleitung* ins Thema, dabei sollten kurz und bündig nochmals das Thema und die Ziele zusammengefasst werden. Weiter erinnert der Leitfaden in diesem Teil daran, dass die Forscherin auf die Anonymisierung der Namen der Befragten hinweisen muss. Mayer (2013) führt die Wichtigkeit dessen aus, dass keine Aussagen Personen zugeordnet werden können. Es gibt Aussagen, welche die interviewten Personen gegenüber den Vorgesetzten in eine unangenehme Lage bringen könnten. Die

Anonymisierung unterstützt zudem eine ungezwungene Atmosphäre während des Interviews (S.46). Im einleitenden Teil wurde gefragt, ob eine Tonbandaufnahme erlaubt sei.

Nach diesem Teil folgen als erster Themenkomplex die *Fragen zur Person, Stellenbeschreibung und Arbeitsinhalte*. Ab hier wurde es von der Autorin als sinnvoll erachtet, das Interview mit dem Tonband aufzuzeichnen. Dieser Themenabschnitt dient einerseits einer Kontextbeschreibung der Situation der Expertin oder des Experten und als Einstimmung in die Interviewsituation. Mayer (2013) betont, dass es wichtig ist, sogenannte «Eisbrecherfragen» zu Beginn des Interviews zu stellen (S.96). Die Autorin fragte hier in einem ersten Schritt nach dem Arbeitsalltag und wie die Person zur Soziokulturellen Animation kam beziehungsweise was die Motivation für diesen Beruf sei.

Den zweiten Themenkomplex im Interview betrifft die *Spannungsfelder*, welche die Soziokulturellen Animator*innen in ihrem Arbeitsalltag erleben. Dabei interessierte es, wie relevant das Tripelmandat für die interviewte Person ist aber auch für ihre Vorgesetzten. Im dritten Themenkomplex ging es um den *Umgang der Expert*innen mit dem Tripelmandat*, an der Stelle wurden sie auch befragt, was sie Soziokulturellen Animator*innen, welche frisch aus dem Studium sind, raten würden.

Zum Schluss empfiehlt Mayer (2013) den *Dank* auszusprechen und *Raum für Ungesagtes* zu lassen (S. 98). Somit wurde am Schluss im Leitfaden der Dank vermerkt und die Frage nach Visionen, Wünschen oder Ungesagtem formuliert. Der Leitfaden ist im Anhang beigelegt (vgl. Kapitel 7).

Für das Interview mit dem vierten Experten (E4), wurde der Leitfaden leicht abgeändert, da es sich hier um eine Person von AvenirSocial handelte, welche eher auf einer Metaebene tätig ist. Beim ersten, einleitenden Teil wurde weniger der Arbeitsalltag erfragt als vielmehr die Berührungspunkte mit dem Tripelmandat und die Verbindung zur Quartierarbeit. Der zweite Themenkomplex wurde gleich belassen. Beim dritten Themenkomplex kam die Frage dazu, was AvenirSocial bei Spannungsfeldern für Professionelle bietet.

3.3.4 Durchführung der Interviews

Vorgängig haben sich die Interviewten und die Autorin informell – entweder telefonisch oder über E-Mailkontakt ausgetauscht. Es wurden Zeit, Ort und Rahmen des Interviews geklärt. Die meisten Expert*innen wünschten den Leitfaden zur Vorbereitung, welcher ihnen auf diese Bitte hin zugestellt wurde.

Es wurde kein Pretest durchgeführt, obwohl es Mayer (2013) empfiehlt (S.45). Flick (1999) empfiehlt ebenfalls, ein Interviewtraining durchzuführen (S. 113). Einen Pretest zu machen, ist

in den Vorbereitungen der Interviews untergegangen oder wurde dem Gedanken «das geht dann schon irgendwie» unterworfen. Rückblickend hätte sich eine solche Vorbereitung als nützlich erwiesen. Gerade das erste Interview war im Vergleich zu den folgenden unstrukturiert.

Die Interviews wurden zwischen Mitte April und Mitte Mai 2022 vor Ort in den jeweiligen Institutionen durchgeführt. Eine Möglichkeit wären telefonische/virtuelle Interviews gewesen. Die Autorin entschied sich für die Variante, die Interviews vor Ort durchzuführen. Sie sieht den Vorteil darin, die Stimmung des Arbeitsortes und der befragten Person aufzunehmen. Die Interviews wurden nach dem vorbereiteten Leitfaden durchgeführt (vgl. Kapitel 3.2.3 und Kapitel 7). Während des Interviews wurden keine Notizen gemacht, was dank der Tonbandaufnahme der Interviews möglich war. Die Autorin konnte sich somit gut auf die Interviewsituation konzentrieren.

Eine Schwierigkeit war es, dass die Expert*innen in weitere, naheliegende Themen abschweiften und dort blieben. In diesem Fall wurde versucht, den richtigen Moment zu finden, um sie zu unterbrechen und wieder zum Thema zurückzukommen. Der Leitfaden stellte sich gerade für diese Problematik als sehr hilfreich heraus.

3.4 Auswertungsverfahren

Die Interviews wurden mit der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) ausgewertet. Diese Methode charakterisiert sich dadurch, dass sie sowohl für die deduktive Kategorienbildung als auch für die induktive Bildung von Kategorien mit dem Interviewmaterial oder eine Mischform eignet. Es wird betont, dass es selten eine rein induktive oder rein deduktive Methodik gibt (S. 97). Es gibt in dieser Bachelorarbeit Themenkomplexe, wie zum Beispiel die Identitäts-, Rollenkonflikte, respektive Spannungsfelder, welche Staub-Bernasconi beschreibt (vgl. Kapitel 2.3). Diese Themen wurden bereits vor den Interviews durch den Leitfaden definiert. Durch die Offenheit der Interviews war klar, dass sich neue Themenkomplexe, welche der Autorin nicht bekannt waren, ergeben werden.

In einem ersten Schritt wurden die Audioaufnahmen nach Dresing und Pehl transkribiert. Es handelt sich hier um eine wörtliche Transkription (Scribbr, 2020). Nach dieser Arbeit begann die Analyse in 7 Phasen (vgl. mit Abbildung V auf S. 26):

Phase 1: Das Auswerten begann mit der initiierenden Textarbeit (Kuckartz, 2016, S. 101). Für Kuckartz (2016) bedeutet dies, den Text genau durchzulesen, wichtige Stellen zu markieren und vor allem mit einem Auge auf die Forschungsfragen den Text zu studieren. Weiter wurden nach Empfehlungen von Kuckartz Fallzusammenfassungen erstellt (S. 55-59).

Phase 2: Im zweiten Teil der Auswertung ging es um die Generierung von Haupt- und Subkategorien (Kuckartz, 2016, S. 101-102). Hier gibt es Kategorien, welche A-priori, sprich im Voraus bereits aus den Forschungsfragen respektive dem Leitfaden ersichtlich sind. Es können sich neue Kategorien zeigen, welche deduktiv (vom vorhandenen Material) entstehen (Kuckartz, 2016, S.63).

Phase 3: Weiter ging es mit der Zuordnung von Textstellen zu den gebildeten Kategorien. Eine Textstelle kann mehreren Kategorien zugeordnet werden (Kuckartz, 2016, S. 102-103).

Phase 4: Alle Textstellen, welche in die gleiche Kategorie codiert wurden, werden zusammengetragen (Kuckartz, 2016, S. 106). Hier hat die Autorin eine Tabelle erstellt, in welcher die Textstellen grob einer Kategorie zugeordnet wurden.

Phase 5: Aus ausgewählten Kategorien wurden Subkategorien erstellt. Nach Kuckartz (2016) werden die Subkategorien auf einer Liste aufgeführt und es wird versucht, diese Kategorien zu definieren. Dabei soll das ganze überschaubar bleiben, bei zu vielen Subkategorien drohen unpräzise Definitionen und eine Anfälligkeit auf falsche Codierungen (S.106-110).

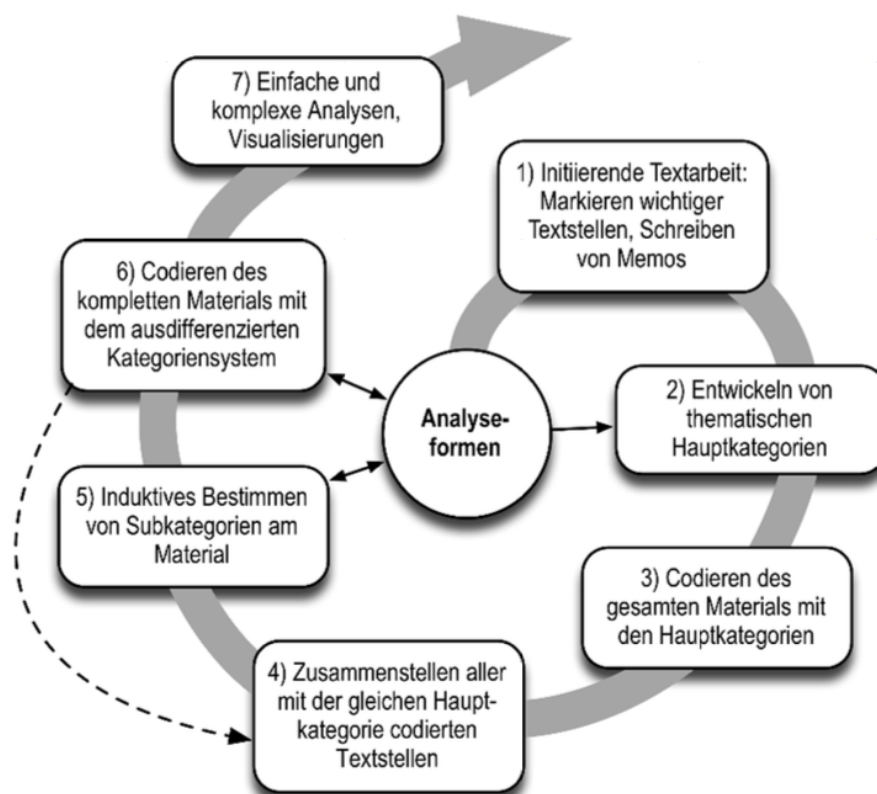


Abbildung V: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016, S. 100)

Phase 6: In diesem Schritt wurde der Codierungsprozess wiederholt. Kuckartz (2016) erachtet dies als nötig, weil hier Präzisierungen und Erweiterungen der Kategorien sichtbar werden könnten (S. 110). Hier nahm die Autorin die aus dem ersten Codierungsprozess entstandene Tabelle und ging alle Textstellen noch einmal durch. Sie erstellte nun mehrere kleinere Tabellen zu den Kategorien und fügte die Textstellen an den passenden Orten ein. Mit dieser Phase sollte das Material grundsätzlich gut strukturiert sein (Kuckartz, 2016, S. 111).

Phase 7: Mit der letzten Phase beginnt die eigentliche Analyse und die Ergebnisse können präsentiert werden (Kuckartz, 2016, S. 117). Nach Kuckartz (2016) gibt es verschiedene Formen der Auswertung (S. 117-121). Die Autorin entschied sich einerseits, die Kategorien einzeln auszuwerten und zu schreiben, was zu den jeweiligen Themen gesagt wird. Weiter suchte sie nach Zusammenhängen zwischen den Kategorien. Am Schluss sollten die Ergebnisse, spezifisch auf die Forschungsfrage bezogen, zusammengefasst werden (ebd.).

4 Forschungsergebnisse

Im Kapitel 4 werden die Ergebnisse der Interviews in 6 Kategorien gegliedert (vgl. Tabelle II, auf S. 28). Die Ergebnisse werden geschildert und es werden passende Zitate angefügt. Zu jeder Hauptkategorie folgt eine Interpretation. Dort werden die Subkategorien miteinander verbunden. Dies ist die Grundlage für das anschließende Kapitel der Schlussfolgerungen und die darin enthaltene Diskussion.

Kategorie	Beschreibung der Kategorie
1 Umstände	In dieser Kategorie werden die relevanten Umstände der Quartierarbeitsstellen in Unterkategorien beschrieben, welche die Expert*innen nannten und einen Einfluss auf den Umgang mit dem Tripelmandat haben. Diese konnten vor allem aus dem einleitenden Teil der Interviews herausgenommen werden.
2 Relevanz des dritten Mandates	Wie wichtig ist das Tripelmandat für die Professionellen im Praxisalltag? Aus dem Sampling heraus ist bereits klar, dass es für alle Befragten eine gewisse Relevanz hat, da die Autorin nach Expert*innen suchte, welche das Thema beschäftigt und einen Umgang damit finden möchten (vgl. Kapitel 3.2.2). Diese Kategorie soll aufzeigen, wie wesentlich das Tripelmandat in der Praxis für die Befragten ist.
3 Spannungsfelder	Die Autorin hat die Expert*innen nach Beispielen von Spannungsfeldern zwischen dem ersten und dem dritten Mandat befragt. In dieser Kategorie werden solche Spannungsfelder aufgeführt, welche sich zwischen dem Mandat der Trägerschaft und dem Mandat der Profession ergeben.
4 Chancen und Grenzen des dritten Mandates	Das dritte Mandat ergibt Möglichkeiten, die in der Praxis angewendet werden könnten und Professionelle unterstützt. Es hat Grenzen, wie weit die Theorie in der Praxis anwendbar ist. Hier soll dargestellt werden, wo diese Chancen und Grenzen für die Professionellen in der Praxis liegen.
5 Handlungsstrategien	Bei der Kategorie Handlungsstrategien soll der Umgang mit den Spannungsfeldern aufgezeigt werden.
6 Präventive Ansätze zum Umgang mit dem dritten Mandat	Es gibt Ansätze, welche die Expert*innen nannten, um den Professionellen aufzuzeigen, wie sie mit Spannungsfeldern umgehen können, bevor sie sich in einem solchen befinden. Diese Ansätze werden hier erläutert.

Tabelle II: Beschreibung der Kategorien (eigene Tabelle)

4.1 Umstände

Die Kategorie der Umstände wurde aufgrund ihrer Vielschichtigkeit im Auswertungsverfahren nach Kuckartz (2016) in der Phase 5 des Auswertungsverfahrens in weitere Subkategorien

unterteilt (vgl. Kapitel 3.4). Die Subkategorien werden in einer Tabelle kurz definiert (vgl. Tabelle III auf S. 29).

Subkategorie	Beschreibung
1 Teamzusammensetzung	In dieser Subkategorie wird dargestellt, wie viele Mitglieder im Team der jeweiligen Expert*innen sind oder wie weit sie ihr Team beachten und was ihnen das Team bedeutet.
2 Leitung	Hier wird gezeigt, was die Expert*innen für eine Beziehung zu ihrer Leitungspersonen haben und was die Leitung im Umgang mit dem dritten Mandat für eine Rolle spielt.
3 Auftrag	Die Subkategorie Auftrag soll beschreiben, wie der Auftrag der Trägerschaft aussieht und wie er gestaltet ist.
4 politisches Umfeld	Das politische Umfeld zeigt, unter welchen Regierungsumständen die Soziokulturellen Animator*innen angestellt sind.
5 Grösse der Gemeinde	Hier wird beschrieben, wie der Umstand der Grösse der Gemeinde das Handeln der Professionellen beeinflusst.
6 Geschlecht	Aufgrund des Geschlechts zeigten sich Unterschiede im Umgang mit dem dritten Mandat. Diese werden in der Kategorie 6 dargelegt.

Tabelle III: Subkategorien Umstände (eigene Tabelle)

4.1.1 Teamzusammensetzung

Das Team von E1 besteht aus vier Personen. E1 ist Teamleiterin. E2 und E3 arbeiten allein an ihrem Standort, sie haben ein grosses Team von allen Standorten, mit welchem es regelmässigen Austausch gibt. Alle beschreiben, dass ein Team relevant ist, wenn es um Anliegen mit dem dritten Mandat geht:

Als Team kannst du eine rechte Dynamik entfachen, wenn du dich gegenseitig etwas ziehen möchtest. Du bist eh schon gut ausgelastet bei der Arbeit und wenn du fachlich oder politisch weiterkommen möchtest, dann hilft es schon, wenn du noch 10 Leute um dich herumhast, die das ähnlich sehen und man sich gegenseitig motiviert. (E3)

4.1.2 Leitung

Die direkte Vorgesetzte ist bei E1, E2 und E3 eine Sozialarbeiterin. E1 und E2 betonen ein gutes Verhältnis zur Leitungsperson zu pflegen, mit welchen auch Diskussionen möglich sind. E1 findet, dass ihre Leitung offen ist und sie dadurch einen recht grossen Handlungsspielraum hat, womit es sich für sie erklärt, dass sie wenig Spannungsfelder erlebt.

E4 sagte es sei wichtig, dass mehr an die Führungspositionen appelliert wird, sich für Anliegen betreffend des dritten Mandates einzusetzen. E2 bekräftigt die Aussage von E4, indem sie meint, dass es wichtig ist, dass sich ihre vorgesetzte Person für das dritte Mandat einsetzt.

Diese Person hat häufig viel mehr Möglichkeiten, um zu beeinflussen. Was man feststellt, dass wenn Sozialarbeitende in Führungspositionen kommen, das erste Mandat viel mehr gewichtet wird als die anderen. Da habe ich ein Verständnis dafür aber häufig geht vergessen, dass sie auch Handlungsmacht haben. (E4)

4.1.3 Auftrag

E1 beschreibt die Offenheit ihres Auftrages und dass sie das an der Arbeitsstelle besonders reizt, es gäbe viele Graubereiche und Mischfelder, was es theoretisch ermöglicht, bedarfsorientiert auf die Zielgruppe zu reagieren. Im Gegensatz zu E2 und E3 beschrieb sie den Auftrag eher ungenau. E2 und E3 gingen ins Detail: In der Quartierarbeit Luzern gibt es drei Leistungsbereiche, einerseits die Kinderanimation (die Jugendarbeit ist bei der katholischen Kirche angegliedert). Innerhalb dieser gibt es die Treffs und Aktionen mit den Kindern. Das zweite sind die Beteiligungen von Kindern im öffentlichen Raum. Der dritte Bereich betrifft die Quartierarbeit, dort wird Information und Vernetzung gemacht unter der Quartierbevölkerung und den Institutionen im Quartier. Er umfasst auch eine Anlaufstelle.

Der Auftrag der Quartierarbeit Luzern hat sich in den letzten Jahren geändert. Die Quartierarbeit ist von der Abteilung *«Kind Jugend Familie»* in die Abteilung *«Quartiere und Integration»* eingegliedert worden. Dementsprechend veränderte sich der Fokus von den Kindern vermehrt auf das gesamte Quartier und die Quartierentwicklung (E3). E3 beschreibt, dass der Leistungsbereich zwei, der Beteiligungen von Kindern im öffentlichen Raum, offen formuliert war, hier fanden sie Raum, diesen Auftrag zu spezifizieren und dort fachlichen Input zu geben. Dieses fachliche Steuern wird in der Kategorie Handlungsstrategien (vgl. Kapitel 4.5) genauer aufgeführt.

4.1.4 Politisches Umfeld

E1 betont im Interview, dass sie eine Linke Regierung haben. Das sieht sie als Grund, dass es bei ihr wenig Spannungsfelder mit dem dritten Mandat gäbe. E2 findet, dass die Quartierarbeit Luzern im Moment politisch gut legitimiert sei – trotz dem Vorsitz parlamentarischen Abgeordneten aus einer bürgerlichen Partei, wie sie meinte: *«Wir sind politisch gut aufgestellt. Wir müssen keine Angst haben, dass wir gekürzt werden»* (E2).

4.1.5 Grösse der Gemeinde

E4 und E2 haben beide in einer kleineren Gemeinde gearbeitet. Sie nennen den Aspekt, dass es in diesen kleinen Verwaltungen möglich war, mit allen Gemeinderäten und Verwaltungspersonen ins Gespräch zu kommen. Hingegen sind die Wege in einer städtischen Verwaltung sehr lang. *«Ich habe im Aargau in einer kleinen Gemeinde gearbeitet (. . .) mit jeder Couleur von Politiker*innen konntest du dich treffen, ihnen deine Arbeit erklären. Das war ganz anders möglich als auf einer höheren politischen Ebene» (E4).*

E2 meint, dass durch die Grösse der Stadt alles formeller werde. In kleinen Organisationen kann man in den Pausenraum spazieren und mit den Menschen quatschen. E3 nennt es einen Krampf, in einem Apparat wie der Stadt Luzern ein soziokulturelles Verständnis von partizipativen Prozessen zu verbreiten. Auch E4 bestätigt dies mit der Aussage, dass es für AvenirSocial leichter ist, Lobbyarbeit auf lokalen und kantonalen Ebenen zu machen, als auf der Bundesebene.

4.1.6 Geschlecht

E2 nennt Unterschiede, welche sich für sie ergeben, wenn sie die Männer in ihrem Team beobachtet. *«Das ist ein Unterschied zu den Männern in meinem Team. Bei diesen funktioniert das anders. Einer in meinem Team ist sehr gross, ich meine, er steht einfach hin und macht Eindruck.» (E2)*

4.1.7 Zusammenführung der Umstände

Die Umstände, in welchen sich die Professionellen befinden, haben einen Einfluss darauf, wie sie mit dem Tripelmandat umgehen können. Alle Expert*innen finden es wichtig, sich mit anderen Professionellen auszutauschen, um in Spannungsfeldern bezüglich des dritten Mandates vorzugehen. Alle Expert*innen meinen, ein gutes Verhältnis zur Leitungsperson zu haben und dass dies den Umgang mit Spannungsfeldern erleichtert. E4 sprach etwas aus seinen Beobachtungen an, dass sich die Leitungspersonen, welche aus der Sozialen Arbeit kommen, tendenziell dem ersten Mandat stark verpflichtet fühlen. E1 und E2 bestätigen das mit ihren Aussagen im Interview. E1 veranschaulicht dies, indem sie sagt, dass sie am Anfang bei ihrer Stelle *«auf den Boden»* kam, und ihre Chefin meinte *«komm, pragmatisch»*. E2 bestätigt dies mit folgendem Zitat: *«Dort war ich die Stellvertretung meiner Chefin. Sie war zum Glück gerade am Reisen und ich war da in der Leitung und dann sagte ich, dass wir das nicht akzeptieren.»*

Mit diesem Zitat meint E2 implizit, dass sie offensiver handeln würde als ihre Chefin. Dieses Zitat zeigt ebenfalls, dass – wie es E4 nennt – Sozialarbeitende in einer Führungsposition

mehr Handlungsmacht haben können. Das politische Umfeld und die Grösse der Gemeinde sind insofern relevant, als dass eine Regierung, welche gut zur Soziokulturellen Arbeit eingestellt ist mehr Handlungsspielraum gibt. E1 führt dies auf die Linke Regierung zurück. In Luzern betont E3, dass sie als Team der Quartierarbeit viel fachlich anstossen konnten und sich dadurch – bei der bürgerlich dominierten Regierung – Anerkennung verschaffen hätten. Dies ist gemäss E2 und E4 bei einer grossen Gemeinde besonders schwierig, da die Wege lange sind, man sich nicht einfach über den Weg läuft und viele im Verwaltungsapparat sich gar nicht persönlich kennen. Der Aspekt des Geschlechts wurde von E2 benannt. Für sie ist das Geschlecht vor allem dann relevant, dass sie sich oft überlegen muss, was sie anziehen sollte, damit sie eine Wirkung auf ihre Gesprächspartner*innen habe. Der Aspekt von der Kleidung war ebenfalls bei der anderen Expertin, E1 ein Thema. Auch sie erwähnte, dass sie sich manchmal zweimal überlegt, was sie zum Beispiel an einer Sitzung anzieht und wie sie damit wirkt. Bei den männlichen Gesprächspartnern war dies kein Thema.

4.2 Relevanz des Tripelmandates für die Professionellen

Alle Expert*innen beschreiben, dass vor allem im Studium eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema stattfand: *«Ich erlebe, dass die Auseinandersetzung im Studium viel stattfindet und man lernt, was es bedeutet, ein Dreifachmandat zu haben, dass es aber im Berufsalltag nicht so einfach ist, dass umzusetzen»* (E4). Für E1 ist klar, dass man sich in der Praxis in spezifischen Kontexten befindet, in welchen das Thema weniger benannt wird. Das Ganze fällt im Verlauf der Berufskarriere etwas in den Hintergrund. Auch bei E3 sieht das so aus:

Das merkst du gut bei Leuten, welche das Studium noch nicht so lange hinter sich haben, dass dort das noch aktiver gezückt wird und bei Menschen wie mir, bei welchen es schon weit weg ist auch froh sind, wieder mal ein Tritt in dieser Geschichte zu erhalten. (E3)

Gründe dafür werden einerseits von E4 in den Strukturen der Schweiz gesucht. Hierzulande sind Politik und Arbeit getrennt. Es wird nicht gerne gesehen, wenn sich Arbeitnehmende bei der Arbeit mit berufspolitischen Fragen auseinandersetzen. Ein weiterer Grund sind die Zeitressourcen der Professionellen. E1 und E3 beschreiben, dass das Tripelmandat unterbewusst vorteilhaft sei. Sie meinen, automatisch Entscheidungen nach dem Tripelmandat abzuwägen, ohne dies aktiv hervorzunehmen. Das Tripelmandat kann auch zur Selbstreflexion dienen, findet E2.

Ich habe, seit ich im Studium gewesen bin das gleiche Blatt, (. . .) einfach das Dreieck, mit diesen drei Mandaten. Es ist nicht so, dass ich diese drei Mandate vergesse, sondern dass ich in Erinnerung rufe, bin ich noch auf Kurs in einer Ausgeglichenheit, mich

nicht vom einten zu fest ziehen oder treiben lassen. So für meine eigene Reflexion.

(E2)

In der Kategorie *Relevanz des Tripelmandates* wird aufgezeigt, dass das Tripelmandat im Studium an der Hochschule Luzern ein relevantes Thema ist (alle Befragten haben an der Hochschule Luzern studiert – vgl. Kapitel 3.3.2). Bei den Befragten Expert*innen E1, E2 und E3 wird es jetzt in der Berufspraxis implizit angewendet. Das bedeutet, wenn sie eine Entscheidung treffen, wägen sie die drei Mandate automatisch ab. E2 reflektiert aktiv mit dem Tripelmandat und ruft es sich mit einem Blatt, welches in ihrem Büro hängt, immer wieder in Erinnerung. Im Berufsalltag rückt es trotzdem in den Hintergrund. Dies zeigt E4 aus seiner Ausserperspektive von AvenirSocial auf. Die Auseinandersetzung mit dem Tripelmandat braucht Zeit, zeitliche Ressourcen, welche in der Praxis der SKA sowieso schon fehlen, wie es alle Expert*innen bestätigen. So haben gemäss den Expert*innen Studierende Zeit sich mit berufsethischen Themen auseinanderzusetzen, in der Praxis fehlen die zeitlichen Ressourcen und sofern kein privates Interesse an politischer Sozialer Arbeit besteht, verschwindet das aktive Bewusstsein vom dritten Mandat.

4.3 Spannungsfelder zwischen dem ersten und dem dritten Mandat

E1 arbeitet in einem Quartier, das stark überbaut ist und in dem viele Menschen leben, welche sozioökonomisch schwach sind. In diesem Quartier gibt es eine Wiese, welche die Stadt mit Privaten abtauschen wollte. Dies hätte bedeutet, dass die einzige Wiese überbaut wird. *«Ich habe den Auftrag für gute Aufenthaltsbedingungen in diesem Quartier zu schauen und dazu gehört auch der Erhalt von soziokultureller Infrastruktur» (E1).*

So schrieb sie, als die Quartierbewohnenden sie um Hilfe baten, ihre Petition gegen das Vorhaben der Stadt zu unterstützen, eine E-Mail an die Quartierbevölkerung und teilte den Link zur Petition auf Facebook. Kurz danach meinte ihre Chefin, sie müsse den Post wieder von Facebook runternehmen, denn dieser hätte in der Gemeinde ziemlich was ausgelöst.

E2 und E3 beschreiben das Spannungsfeld während den Sparmassnahmen der Stadt Luzern im Jahr 2015. Es ging darum, dass ein Standort der Quartierarbeit gestrichen wird sowie Stellenprozente in der Leitung und einer Fachpoolverantwortlichen. Weiter sollte in der gleichen Abteilung bei der *«integrativen Förderung»* und dem Angebot *«Deutsch als Zweitsprache»* gespart werden. Beides sind Angebote, welche Kindern zugutekommen, welche Mühe mit der Sprache oder der Freizeitgestaltung haben. E2 und E3 wollten die Menschen aus dem Quartier dazu animieren, gegen den Budgetvorschlag der Stadt zu stimmen.

Wir sind am Anfang vorgeprescht und da wurden wir ziemlich schnell zurückgepfiffen von der Stadt, weil (. . .) ich bin auch die Stadt und das Parlament ist die Stadt und der Stadtrat ist die Stadt und wenn der Stadtrat das im Parlament unterbreitet und das Parlament das durchwinkt und ich sage, das geht nicht, dann wird das schwierig. Weil ich mich gegen die Strategie der Stadt auflehne. Und ich glaube dort haben wir das fest zu spüren bekommen, dort ist es um Menschenrechte gegangen, um Inklusion in der Schule, Inklusion in der Gesellschaft um Chancengleichheit, all diese Themen. (E2)

E2 beschreibt ein weiteres Spannungsfeld: Ihr Team verwendet die geschlechtergerechte Sprache im informellen Austausch mit Lehrpersonen, dem Quartierverein etc. Da kam die Kommunikationsabteilung der Stadt auf sie zu und meinte, sie dürfe das nicht mehr. E2 war zu diesem Zeitpunkt stellvertretende Leitung und meinte im Namen des ganzen Teams, dass sie nicht binär schreiben wollen (im informellen Austausch).

Ein letztes Beispiel nannte E3. In seinem Auftrag ist eine Zielgruppe definiert, die gilt ab der 4. Primarstufe. In der Realität ist es oft so, dass 3. und 4. Klässler*innen miteinander befreundet sind. So muss die Quartierarbeit gemäss Auftrag, eigentlich die 3. Klasse ausschliessen, obwohl diese ebenfalls einen Bedarf an Kindertreffs haben:

Unser Auftrag schliesst es aus und die jüngeren Kinder können dieser Zugehörigkeit zu Gruppen, zu Kolleginnen, Kollegen nicht mehr folgen. Darum ist hier die Frage, zwischen dem ersten und dem dritten Mandat, kann man sich es hier erlauben, das erste Mandat zu umgehen? Wenn es Sinn macht und es konkrete Anfragen gibt dann umgehen wir diesen Auftrag und lassen die dritte Klasse auch teilnehmen. Das wäre ein klarer Entscheid im dritten Mandat. (E3)

Die Expert*innen konnten unterschiedliche Spannungsfelder zwischen dem 1. und dem 3. Mandat aufzeigen. Es wird ersichtlich, dass es viele gibt und sie die Professionellen beschäftigen. Es zeigt auch ein gewisses Machtverhältnis auf, Aussagen wie «*wir wurden zurückgepfiffen*», welche E2 nannte, wirken befehlerisch. Die Spannungsfelder betreffen einerseits die Finanzierung, dass sich Professionelle für ihre eigene Finanzierung einsetzen müssen, aber auch Themen wie eine geschlechtergerechte Sprache, welche für Soziokulturelle Animator*innen selbstverständlich wirken. Im Kapitel 4.5 wird aufgezeigt, wie die Professionellen aus diesen Spannungsfeldern Handlungsstrategien entwickelt haben.

4.4 Chancen und Grenzen des dritten Mandates

In dieser Kategorie werden die von den Expert*innen benannten Chancen und Grenzen des dritten Mandates in der Praxis in den ebenso genannten Subkategorien dargestellt.

4.4.1 Chancen

E1 und E2 sehen das Tripelmandat als Chance, um Entscheidungen zu treffen. Weiter dient das Tripelmandat als Reflexionshilfe, wie es bereits bei der Kategorie Relevanz des Tripelmandates beschrieben wurde (vgl. Kapitel 4.2). E4 sieht die Aufgabe des Tripelmandates insbesondere darin, dass es eine Legitimierung ist, Gesetze anzuprangern:

Wenn ich das erklären muss, dann sag ich immer, wir haben einen gesetzlichen Rahmen in der Schweiz. Wir sind dem verpflichtet. Aber wenn man unseren Berufskodex anschaut, verpflichten wir uns Menschenrechten und sozialer Gerechtigkeit, was viel viel grösser ist als gesetzliche Vorgaben eines Staates. Das heisst, wir haben eine legitime Grundlage, Gesetze anzuprangern und zu sagen, sie sind nicht gut. (E4)

Für E3 liegt die Chance des Tripelmandates darin, fachlich zu Steuern, sprich man kann sich den Auftrag (sofern er einigermaßen offen ist) so aneignen, dass er in das soziokulturelle professionelle Handeln passt. Ein solches Beispiel, sich den Auftrag angeeignet zu haben, kennt auch E1. E1 meint, dass es, dadurch, dass man sich manchmal dem dritten Mandat hingibt und sich dem ersten Mandat widersetzt, zu Sichtbarkeit der Soziokulturellen Animation führt.

Aber spannend jetzt in dem Kontext, dass wir (. . .) den Auftrag erhalten haben, einen Mitwirkungsprozess mitzuleiten, (. . .) denn der Widerstand hat auch irritiert und nicht nur zur Zufriedenheit im Gemeinderat, aber wir sind aufgefallen in dem Moment. (E1)

E4 stellt dar, dass die Chancen des Tripelmandates schlussendlich nur genutzt werden können, wenn die Fachpersonen diese nutzen wollen und anerkennen, dass sie sich im Rahmen der Arbeit damit auseinandersetzen können. Es bräuchte Bedingungen dafür, dass dies möglich ist. E1 legt etwas ähnliches dar. Sie meint, ob man die Chance des dritten Mandates nutzen kann, hängt schlussendlich davon ab, ob man sich mehr als Mitarbeiterin der Stadt identifiziert oder als Soziokulturelle Animatorin.

4.4.2 Grenzen

Die meistgenannte Grenze des Tripelmandates ist die Umsetzung in der Praxis. Dabei werden verschiedene Gründe genannt, einerseits, dass wenige Fachpersonen sich in der Praxis damit auseinandersetzten: *«In Luzern ist man kollektiv überzeugt von dem, und dann beginnst du zu arbeiten und merkst jetzt bin ich allein. Mit dem Umzugehen, dass finde ich auch anspruchsvoll»* (E1).

Andererseits begründet das E1 mit fehlenden zeitlichen Ressourcen. E4 erwähnt den Aspekt, dass es im Arbeitsalltag wenig Professionelle gibt, welche sich im Berufsalltag mit politischen

Fragen auseinandersetzen dürfen. E2 und E3 nennen eine Grenze, die entsteht, wenn man zu fest in einen Aktionismus rückt. Das könne dazu führen, dass man sich selbst schadet und dem Auftrag überhaupt nicht mehr gerecht werde (auch dem dritten Mandat).

E3 unterstützt diese Aussage zusätzlich. Er meint, dass irgendwann der Punkt komme, wenn man zu fest auf dem dritten Mandat beharre, an welchem man sich nur noch schade. Als Beispiel nennt er, nicht immer mit dem Wertezeigefinger zu kommen. Denn dieser schade dem «auf Augenhöhe sein».

4.4.3 Zusammenführung der Chancen und Grenzen des dritten Mandates

Aus dieser Auswertung der Interviews lässt sich schlussfolgern: Ob das Tripelmandat angewendet wird, ob seine Chancen genutzt werden, hängt schlussendlich von der Fachperson selbst ab. Die Expert*innen E1-E3 hätten alle schonmal die Chance des dritten Mandates genutzt, sie sind aber auch an dessen Grenzen gestossen. Das dritte Mandat bildet vor allem eine Argumentationsgrundlage der Expert*innen. Für E4 bedeutet das Tripelmandat, dass Professionelle kollektiv handeln können und die Chance haben, im Sinne der sozialen Gerechtigkeit zu argumentieren. Die Folge davon ist, was E3 als Chance nennt, nämlich das «fachliche Steuern von unten». Man könne als Professionelle*r fachlich versuchen, den Auftrag zu beeinflussen oder zu verändern, auf Legitimationsbasis des dritten Mandates. An die Grenze stösst das dritte Mandat vor allem bei den zeitlichen Ressourcen. E1 und E4 meinen, dass die Fachpersonen keine Zeit haben und die Zeit nicht erhielten, sich mit Problemen des dritten Mandates auseinanderzusetzen. Eine weitere Grenze ergibt sich, wenn man sich trotzdem auf Arbeitszeit engagiert. An diesem Punkt kann man sich gemäss E3 eventuell selbst schaden, weil die Vorgesetzten und die Verwaltung keine Freude daran haben und die Kooperationsbereitschaft deren sinkt.

4.5 Handlungsstrategien

Die Expert*innen haben in Kapitel 4.3 Spannungsfelder mit dem dritten Mandat beschrieben. Hier wurden die jeweiligen Handlungsstrategien gesammelt und in Subkategorien eingeteilt. Diese Subkategorien sind in der Tabelle IV auf Seite 37 definiert.

Subkategorie	Beschreibung
Graubereiche	Diese Subkategorie zeigt, wie Professionelle im Sinne des dritten Mandates in der Unkenntnis der Trägerschaft handelt.

Fachliches Steuern	Das fachliche Steuern ist eine Subkategorie, welche darstellt, wie die Professionellen ihren Auftrag verändern oder Konzepte schaffen, welche das dritte Mandat in der Institution verankern.
Übersetzen des Berufskodexes	Hier werden Zitate gesammelt, in welchen die Professionellen sagten, wie sie den Berufskodex anhand von Beispielen übermitteln.
Kritik bei den Vorgesetzten anbringen	Zum Umgang mit dem dritten Mandat wird in dieser Subkategorie beschrieben, wie die Professionellen bei ihren Vorgesetzten mit dem dritten Mandat argumentieren.
Austausch mit Fachpersonen	Der Austausch, die Reflexion mit anderen Fachpersonen und was es den Professionellen im Umgang mit dem dritten Mandat bringt wird in dieser Subkategorie beschrieben.
Privates politisches Handeln	Die Professionellen handeln auch unabhängig von der Arbeitsstelle politisch, hier wird aufgezeigt, wie sie das tun und was es ihnen bringt.

Tabelle IV: Subkategorien Handlungsstrategien (eigene Tabelle)

4.5.1 Graubereiche

Eine erste Handlungsstrategie ist es, den Handlungsspielraum, welchen der Auftrag gibt – sogenannte Graubereiche – zu nutzen. E1 findet, es müsse der Mensch im Vordergrund stehen. E1, E3 und E4 meinen alle, sie haben sich für die Anliegen der Adressat*innen, im Sinne von sozialer Gerechtigkeit und anderen Prinzipien, nach welchen Professionelle Handeln, schon mal nicht loyal gegenüber der Arbeitgeberin verhalten. Sie überlegten sich dabei immer gut, ob sie im Rahmen des dritten Mandates argumentieren können.

4.5.2 Fachliches Steuern

Das fachliche Verändern oder Anstossen des Auftrages nennt E3 das Steuern von unten (vgl. Kapitel 4.4). Für ihn ist das eine Möglichkeit, in Spannungsfeldern des dritten Mandates zu handeln. Durch ein Spannungsfeld wird oft auch eine Unklarheit des Auftrages ersichtlich. Diese sind gemäss E3 und E4 manchmal nicht klar definiert: *«Es ist nie so, dass ein Auftrag, welchen man erhält, sakrosankt ist und man ihn nicht mehr beeinflussen kann»* (E4).

Hier liegt es nun daran, die Chance wie in Kapitel 4.4 beschrieben zu nutzen, nämlich sich die Aufträge so anzueignen, so zu formulieren, dass sie den Prinzipien der SKA gerecht werden: *«Wir haben bemerkt, dass es bei diesen Leistungsbereichen Potential zur Entwicklung gibt. Wir haben das Steuern angestossen, aus professionell fachlicher Sicht weiterzukommen»* (E3).

Für E3 war es nach der Geschichte mit dem Sparen der Stadt Luzern (vgl. Kapitel 4.3) wichtig, den Auftrag genau zu überarbeiten, um das erlebte zu verarbeiten und neue Perspektiven zu erhalten, welche der Soziokulturellen Animation entsprechen. Auch E2 sieht das fachliche Steuern als relevant an. Sie meint, dass durch eine gute fachliche Verankerung der Quartierarbeit in der Stadt, respektive der SKA allgemein, die Spielräume grösser werden. Die Politiker*innen kämen auf einem zu, wenn sie merken, dass das etwas bringe. Und das geht gemäss E2 nur über ein gutes, fachliches Fundament. Die Quartierarbeit Luzern habe gemäss E3 einen «*Leitfaden Partizipation*» erstellt. Er zeigt mit soziokulturellen, fachlichen Grundlagen auf, wie die Stadt Luzern bei partizipativen Prozessen vorgehen sollte. Mit diesem Leitfaden konnten sie anstossen, dass ein einheitlicheres Verständnis von Partizipation in der Verwaltung der Stadt Luzern entsteht.

4.5.3 Übersetzen des Berufskodex

E2 sieht als Handlungsmöglichkeit das «*Übersetzten des Berufskodexes*». Sie findet es sinnlos, wenn Professionelle mit dem Berufskodex hervorkommen. Das sei abstrakt für Menschen, welche nicht aus der Sozialen Arbeit sind. Auch E1 findet, Anliegen aus der Profession immer an Beispielen zu übersetzen und darzustellen. Dann sei es greifbar für Menschen, welche nicht aus der SKA kommen. «*Und darum ist es immer das Ziel, dass man das dritte Mandat übermitteln kann, erklären kann, spürbar machen*» (E2).

4.5.4 Kritik bei den Vorgesetzten anbringen

Alle vier Expert*innen deuten mit dem dritten Mandat die Möglichkeit an, bestehende Strukturen zu hinterfragen und etwas in der Institution zu kritisieren. E1 beschreibt das Beispiel, dass sie beim Frauenstreik ihre Stunden angegeben habe, ihre Chefin meinte, sie müsse das wieder rausnehmen. Für E1 war das okay. Ihr war es vor allem wichtig, das gemacht zu haben, um die Debatte um die Frauenrechte etwas anzuheizen.

E4 befindet, dass Professionelle das dritte Mandat als Argumentationsgrundlage nutzen sollten, andererseits dürfen sie es noch mehr von ihren Vorgesetzten fordern, sich für Anliegen der Soziokulturellen Animation auf einer Leitungsebene einzusetzen:

Einerseits müssten sie das von sich aus machen und andererseits müsste das Team zu den Vorgesetzten gehen und das fordern. Im Sinn von: Hey, du warst auch im Studium, du kennst das Dreifachmandat, wie setzen wir das bei uns um? (E4)

4.5.5 Austausch mit Fachpersonen

Ein essenzieller Punkt, der von allen Expert*innen genannt wird, ist der Austausch mit anderen Fachpersonen. Dafür sei ein Team nützlich, oder wenn dies nicht vorhanden ist, bei einer Intervisionsgruppe oder Vernetzungsgruppen dabei zu sein.

Als Team kannst du schon eine rechte Dynamik entfachen, Wenn du dich gegenseitig etwas ziehen möchtest, aber du bist eh schon gut ausgelastet bei der Arbeit und jetzt fachlich oder politisch weiterkommen möchtest dann hilft es schon, wenn du noch 10 Leute um dich herumhast (. . .) und man sich gegenseitig motiviert. (E3)

4.5.6 Privates politisches Handeln

Von allen genannt wurde das private politische Handeln. Bei E1 und E2 kam das besonders zum Ausdruck. Sie können bei der Arbeit ihren politischen Ansprüchen nicht gerecht werden. Der Unterschied ist, dass sich E1 nicht in ihrer Arbeitsstadt engagiert. E2 wohnt und arbeitet in derselben Stadt. Sie finden, es ist eine Grundlage für soziokulturelle Arbeit, bei lokalpolitischen Begebenheiten informiert zu sein. E4 ist der Meinung, dass sich Professionelle in der Stadt politisch engagieren sollen, in welcher sie wohnen, und nicht dort, wo sie arbeiten. Da E2 in der gleichen Stadt wohnt und arbeitet, geht das bei ihr auf. E1 engagiert sich vor allem privat politisch an ihrem Wohnort, nicht an ihrem Arbeitsort.

4.5.7 Zusammenführung der Handlungsstrategien

Aus den Interviews mit den vier Expert*innen sind sechs Ansätze zum Umgang mit dem dritten Mandat in der Quartierarbeit hervorgekommen: Graubereiche/Handlungsspielräume ausnutzen, das fachliche Steuern, das Übersetzen des Berufskodexes, das Anbringen von Kritik bei den Vorgesetzten, der Austausch mit Fachpersonen und das private politische Handeln. Die Strategien werden von den verschiedenen Expert*innen unterschiedlich gewertet. So findet E4 aus seiner Aussenperspektive von AvenirSocial, dass privates politisches Handeln vor allem am Wohnort gemacht werden soll. Beim Arbeitsort oder bei der Arbeitsstelle, sollten dies die Professionellen aus der SKA über Arbeitszeit machen müssen. Für E2 ist das eine wichtige Strategie, sie wohnt jedoch auch am selben Ort wie sie arbeitet. E4 ruft dazu auf, dass Professionelle Graubereiche ausnutzen sollten. Die Expert*innen E1, E2 und E3, welche auch in der Praxis der Quartierarbeit sind, waren während den Interviews eher vorsichtig mit solchen Informationen. Das zeigt auf, dass AvenirSocial sich intensiv mit dem dritten Mandat auseinandersetzt und es wichtig findet, dieses auszunutzen. Die Professionellen in der Praxis zeigen hier grössere Vorsicht. Als Gründe nennt E4 die Angst vor einem Maulkorb oder fehlende zeitliche Ressourcen. E1 stellt dar, dass vor allem die fehlenden zeitlichen Ressourcen die

Hauptursache sind. Wie bereits in Kapitel 4.4 dargestellt, ist das dritte Mandat eine Chance, zu argumentieren und in der Institution Kritik anzubringen. Das nutzen die Professionellen aus und sehen hier Handlungsstrategien, sich zum Beispiel den Auftrag so anzueignen, dass er in die Werte der Soziokulturellen Animation passt. Hier gehört auch das fachliche Anstossen dazu. Gerade wenn der Auftrag unklar ist, kann dieser Handlungsspielraum gemäss den Expert*innen ausgenutzt werden. Mit dem Übersetzen des Berufskodexes meinen die Expert*innen, dass es wichtig ist, nicht mit dem Wertezeigefinger in die Institution zu kommen, sondern Anliegen der SKA so an Beispielen darzustellen, dass es alle verstehen können.

4.6 präventive Ansätze zum Umgang mit dem dritten Mandat

E1 und E4 nennen einige Ansätze, welche es Professionellen präventiv erleichtern könnten, mit dem dritten Mandat in der Praxis umzugehen. Wie bereits in der Kategorie Relevanz des Tripelmandates aufgezeigt wurde (vgl. Kapitel 4.2), ist das Tripelmandat bei Studienabgänger*innen viel präsenter. E4 bestätigt die Beobachtung von E1 und E3 aus der Perspektive von AvenirSocial. So meint E1, wäre es für sie nützlich, wenn es eine Anlaufstelle gäbe, bei welcher man sich bei Spannungsfeldern mit dem Tripelmandat melden könnte. E4 stellt dar, dass AvenirSocial eigentlich für diese Aufgabe zuständig sei, jedoch reichen ihnen die Ressourcen nicht, um jeden Einzelfall zu behandeln. Da brauche es mehrere Fälle zu einem Thema, dass sie dies bearbeiten können. Trotzdem erachtet er es als wichtig, sich bei AvenirSocial zu melden. Er meint, dass die Ressourcenknappheit von AvenirSocial vor allem an den fehlenden Mitgliedern im Berufsverband liege. Wären diese Zahlen stärker, würde der Berufsverband an Wucht gewinnen, um sich kollektiv für das dritte Mandat in der Praxis einzusetzen.

Um den Umgang mit dem Tripelmandat in der Praxis zu erleichtern, bräuchte es gemäss E1 noch mehr Sensibilisierungsarbeit im Studium. E4 meint, dass AvenirSocial an der Hochschule Luzern zu Beginn des Studiums zu den Studierenden geht. Es würde sich aber als sinnvoll erweisen, dies Ende des Studiums bei den Studierenden nochmals zu platzieren: dass es einen Berufsverband gäbe und dass sich dieser mit dem Tripelmandat auseinandersetze. E1 und E4 sind beide der Meinung, dass gerade beim Ausbildungspraktikum Studierende das Thema in das Team einbringen können und so auch Fachpersonen wieder mehr sensibilisieren: *«Was ich sehr empfehlen kann ist, dass Studierende in ihrem Praktikum das Thema einbringen, für sich selbst aber auch für die Auseinandersetzung in der Praxis wieder mal so: hey das ist auch noch wichtig»* (E1).

Zusammenfassend ist in dieser Kategorie das Resultat, dass das dritte Mandat im Verlauf der Berufskarriere immer mehr in den Hintergrund rückt. Dies wurde bereits bei der Kategorie

Relevanz des Tripelmandates (vgl. Kapitel 4.2) ausgeführt. Ansätze, damit dies weniger passiert haben vor allem E1 und E4 eingebracht, so würde sich E1 eine Anlaufstelle wünschen, E4 findet, man müsste das Tripelmandat auch am Ende des Studiums nochmals durchführen, damit es zu Beginn der ersten Arbeitsstelle wieder präsent ist. Im Moment ist an der Hochschule Luzern vor allem zu Beginn des Studiums Thema. Für AvenirSocial ist es gemäss E4 schwer, in die Institutionen zu gelangen, um für das Thema zu sensibilisieren, zudem sind nur wenige Fachpersonen, speziell in der SKA Mitglied des Berufsverbandes. Dies wäre wesentlich, um Anliegen der Sozialen Arbeit, welche eben vor allem das dritte Mandat betreffen, kollektiv zu sammeln.

4.7 Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse

Für alle befragten Expert*innen hat das Tripelmandat eine grosse Relevanz. Dies ergibt Sinn, weil bereits im Sampling darauf geachtet wurde, dass sich die befragten Professionellen mit dem Thema des Tripelmandates in der Praxis auseinandergesetzt haben. Bei E2 ist dies sehr explizit, E1 und E3 beschreiben eher, dass die drei Mandate zwar in den Hintergrund rücken, aber implizit immer nach diesem Handlungsprinzip gearbeitet wird. E4 bestätigt das aus der Perspektive von AvenirSocial, dass das Ganze in der Praxis in den Hintergrund rückt, vor allem, weil keine Ressourcen vorhanden sind. Die verschiedenen Kategorien haben viele Überschneidungen und beeinflussen sich gegenseitig. Die Umstände, in welchen sich die Professionellen befinden, sind relevant dafür, wie und in welcher Form Spannungsfelder bearbeitet werden können. In einem grossen Team können sich Professionelle zusammenschliessen und gemeinsam handeln. Allein an einem Standort ist dies schwieriger. In einer kleinen Gemeinde nennen es die Expert*innen als einfacher, Anliegen an Beispielen zu erklären als in einer grösseren Stadt. Dort ist es eher möglich, sich auf Augenhöhe zu begegnen, in den Pausenraum zu gehen und den Menschen aus der Verwaltung der Gemeinde die Anliegen der SKA an praktischen Beispielen zu erklären. Dies sei in grösseren Städten anstrengend. Nach E2 und E4 muss aktiv auf Politiker*innen zugegangen werden und Lobbyarbeit geleistet werden. Relevant ist die politische Legitimierung der Arbeit, welche soziokulturelle Animator*innen machen. Ist die Arbeit in der Gemeinde anerkannt, wird eher auf Anliegen der Professionellen gehört.

Eine spannende Beobachtung ist der Unterschied zwischen der Aussenperspektive von E4, als Fachperson von AvenirSocial. Seine Ansichten erscheinen radikaler als die der Professionellen, welche in der Quartierarbeit tätig sind. Dies erinnert etwas an das Phänomen, dass gemäss den Expert*innen sich Studierende dem Thema mehr hingeben. Es liegt wohl schlicht daran, dass sich Studierende und der Berufsverband intensiv mit berufsethischen Fragen auseinandersetzen. Die Chancen des dritten Mandates können mit den Handlungsstrategien,

welche die Professionellen dargestellt haben, genutzt werden. Zum Beispiel ergibt das dritte Mandat eine Argumentationsgrundlage. Diese Argumentationsgrundlage kann in Diskussionen mit den Vorgesetzten genutzt werden. Die Aussagen der Expert*innen zeigen, dass ein Machtverhältnis zwischen dem ersten Mandat und dem dritten Mandat liegt. Sie können das dritte Mandat nicht einfach anwenden, sondern müssen abwägen, wo die Risiken liegen, sich in der Institution unbeliebt zu machen.

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse aus den Interviews der Expert*innen mit der Theorie verglichen und diskutiert. Die Fragestellungen sollen hier beantwortet werden und ein abschliessendes Fazit sowie ein Ausblick zum Thema gezogen werden.

5.1 Das Verständnis der SKA als Menschenrechtsprofession

Es ist den Befragten, in der Quartierarbeit tätigen Soziokulturellen Animator*innen ein Anliegen, nach den Arbeitsprinzipien der SKA vorzugehen. Besonders herausgestochen sind dabei die in Kapitel 2.1.3 beschriebenen Prinzipien Empowerment, Partizipation und Diversity nach Willener & Friz (2019). Die Erweiterung der Demokratie, welche Hug (2013) beschreibt, ist auch bei den Expert*innen ein wichtiges Anliegen. Damit verknüpfte Stichworte wie «*Chancengleichheit*» oder «*soziale Gerechtigkeit*» sind in allen Interviews gefallen (vgl. Kapitel 2.1.1 und Kapitel 4.4.1). Wie bereits in der zusammenfassenden Interpretation erwähnt, wird von den befragten Expert*innen die Soziokulturelle Animation als Menschenrechtsprofession wahrgenommen. Für sie ist das dritte Mandat relevant und sie nutzen es aktiv als Argumentationsgrundlage (vgl. Kapitel 4.7). Gil (2006) nennt Professionelle, welche sich stark für soziale Ungerechtigkeiten in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext einsetzen «*radikale Professionelle*» (vgl. Kapitel 2.3.2). Das dritte Mandat wird von den Expert*innen, wie in Kapitel 2.3.1 von Staub-Bernasconi (2018) beschrieben, als ethische Leitlinie benutzt. So kann bestätigt werden, dass die in der Einleitung dieser Bachelorarbeit nach Staub-Bernasconi (2018) beschriebenen «*Loyalitäts-, Rollen-, Handlungs- und Identitätskonflikte*» in der Praxis der Quartierarbeit vorhanden sind (vgl. Kapitel 1.1 und Kapitel 4.3).

5.2 Das dritte Mandat als kollektive Stärkung der Profession

In den vier Interviews bestätigt sich die Theorie von Gil (2006). Sie besagt, dass Professionelle, die sich für gesellschaftliche Ungerechtigkeiten einsetzen, Gefahr laufen, sich bei den Vorgesetzten unbeliebt zu machen. Gil meint ebenfalls, dass Professionelle sich zusammenschliessen sollten, sprich kollektiv Handeln, um Themen bei der Trägerschaft anzubringen (vgl. Kapitel 2.3.2 und Kapitel 4.4.3). Grossmass (2010) hebt hervor, dass die Berufung der Sozialen Arbeit auf die Menschenrechte als Stärkung der Profession gilt. Die Professionellen können auf einer Basis argumentieren und in ihrer Institution Schief lagen ansprechen (vgl. Kapitel 2.3.2).

Zwar rückt das Tripelmandat in der beruflichen Praxis etwas in den Hintergrund, wie die Expert*innen meinen. Trotzdem finden die Expert*innen, dass sie implizit nach dem Konzept des

Tripelmandates handeln und somit unbewusst Entscheidungen anhand der Mandate abwägen. Das dritte Mandat gibt ihnen Sicherheit in der Argumentation bei Entscheidungen oder Debatten, die sich nicht mit der soziokulturellen Arbeitsweise und deren Werte, wie sie in Kapitel 2.1 beschrieben wurden, vereinbaren lassen (vgl. Kapitel 4.2). Hier ist der präventive Ansatz interessant, welchen E1 und E4 betonen. Sie finden, es ist unerlässlich, dass im Studium für Soziale Arbeit mehr Kompetenzen im Umgang mit dem dritten Mandat vermittelt werden. Das Thema sollte nicht nur im ersten Studienjahr genannt werden, sondern insbesondere auch zum Abschluss des Studiums. Zu diesem Zeitpunkt stehen die Studierenden kurz vor dem Praxiseinstieg oder sind im Falle eines berufsbegleitenden oder Teilzeitstudiums bereits wenige Jahre in der Praxis tätig (vgl. Kapitel 4.6). Eine stärkere Sensibilisierung im Studium erachtet auch Grossmass (2010) als notwendig. Sie beschreibt, dass es wichtig ist, dass im Studium für Soziale Arbeit die Studierenden lernen, wie sie das Recht der Menschenrechte in der Praxis leichter einbringen und aufzeigen können, wann Probleme mit diesen Rechten vorhanden sind (vgl. Kapitel 2.3.2). Hier könnte dem von Grossmass (2010) und Scherr (2020) benannte Enttäuschungspotential des dritten Mandates entgegengewirkt werden. Das dritte Mandat fordert viel von den Professionellen und kann zu Resignation im Berufsalltag führen (vgl. Kapitel 2.3.2). E4 beschreibt, dass er dies oft bei Professionellen beobachtet. E1 meint, ihr Arbeitsalltag ist so voll, dass sie nicht auch noch viel Zeit in Fragen bezüglich des dritten Mandates investieren kann und sie zu Beginn ihrer Praxis eigentlich höhere Erwartungen an die Anwendung des dritten Mandates in der Praxis hatte (vgl. Kapitel 4.2 und 4.4.2). Es könnte sich gemäss E4 positiv auswirken, wenn der Berufsverband AvenirSocial sich stärker für Anliegen des dritten Mandates engagieren könnte. Für E1 wäre eine Anlaufstelle für Professionelle eine nützliche Option. E4 sieht das im Aufgabenbereich von AvenirSocial. Er meint indes, dass der Berufsverband sehr wenige Mitglieder hat. Mit wenigen Mitgliedern hat der Berufsverband weniger Stärke und Ressourcen, um Professionelle im Berufsalltag mit Fragen zum dritten Mandat zu unterstützen (vgl. Kapitel 4.6).

5.3 Handlungsstrategien zum Umgang mit Spannungsfeldern

Die Kernfrage dieser Bachelorarbeit ist der Umgang mit den Spannungsfeldern in der Praxis (vgl. Kapitel 1.3). Hierfür möchte die Autorin in diesem Kapitel spezifische Handlungsstrategien, welche sich aus den Resultaten dieser Bachelorarbeit ergaben, aufzeigen.

5.3.1 *Fachliches Steuern*

Die erste Handlungsstrategie ist das «fachliche Steuern», wie es E3 in seinem Interview nannte. Die Aufträge der Gemeinde können unterschiedlich formuliert sein, teils klarer, teils schwammig (vgl. Kapitel 4.1.3 und 4.5.2). Wie sich aus den Interviews ergab, kann dies ein

Grund sein, dass überhaupt Spannungsfelder entstehen. Denn wäre der Auftrag klar, würden die Professionellen wohl im Voraus bereits erkennen, dass dieser nicht mit dem dritten Mandat kompatibel wäre. Die Expert*innen nennen deshalb als eine Handlungsstrategie, dass Professionelle den Auftrag so formulieren, so anstossen, dass er zu der soziokulturellen Arbeitsweise passt (vgl. Kapitel 2.1 und 4.5.2). Aus den Arbeitsprinzipien der Quartierarbeit lässt sich hier das von Becker (2014) genannte «*integrierte Entwicklungskonzept*» nennen. Er erachtet es als wichtig, dass die Arbeit der Soziokulturellen Animator*innen im Quartier einer gesamtstädtischen Strategie unterstellt sind. Dies geschieht zum Beispiel durch eine Bedarfserhebung der Adressat*innen, mit welcher sie wiederum begründen können, weshalb der Auftrag so sein muss (vgl. Kapitel 2.2.2). Für E2 und E3 gehört es zur Profession der SKA, fachlich zu argumentieren. E3 nennt dafür beispielhaft den «*Leitfaden Partizipation*», welcher für die ganze Stadt entwickelt wurde und nun in verschiedenen Bereichen eingesetzt wird. Ein Konzept, das sich nun auch in anderen (nicht soziokulturellen) Bereichen der Stadtverwaltung einnistet (vgl. Kapitel 4.5.2). Hier kann die Konzeptposition von Hangartner (2013) genannt werden. Die Professionellen erkunden und erforschen in dieser Interventionsposition der SKA. Das bedeutet, sie beziehen die Adressat*innen mit ein, halten ihre Bedürfnisse fest und formulieren zusammen Ziele. Weiter beinhaltet dies das Aufbauen von Theoriewissen, um es in Konzepten miteinander zu verbinden und zu konzeptualisieren. Hangartner nennt es auch den Theorie-Praxis-Transfer (vgl. Kapitel 2.1.2).

Durch das fachliche Steuern entsteht – wie in Kapitel 5.3.2 beschrieben – ein Fundament, welches als kollektive Argumentationsgrundlage gelten kann. Gemäss AvenirSocial (2010) ist es das, was Professionelles Handeln ausmacht (vgl. Kapitel 2.1.2). Damit können nach den Expert*innen bestehende Strukturen hinterfragt werden und bei den Vorgesetzten kann Kritik fachlich begründet angebracht werden. Eine Methode, mit welcher das fachliche Steuern erreicht werden kann, nennen die Expert*innen das Übersetzen des Berufskodexes. E2 meint, man sollte nie mit dem Berufskodex und dem Wertezeigefinger auf Menschen, welche nicht mit der Sozialen Arbeit vertraut sind, losgehen. Vielmehr geht es darum, anhand von Beispielen soziale Probleme zu erklären und wie die SKA hier entgegenwirken möchte (vgl. Kapitel 4.5.3). Die Soziokulturellen Animator*innen sollten demnach hier die von Hangartner (2013) beschriebene Vermittlungsposition erfüllen können, indem sie thematisieren. Dabei müssen Soziokulturelle Animator*innen akteurspezifisch Themen anbringen (vgl. Kapitel 2.1.2).

5.3.2 Kollektives Handeln

In Kapitel 5.2 wurde beschrieben, dass das dritte Mandat die Chance birgt, eine kollektive Stärkung der Profession der SKA zu sein. Auf Basis dieser Chance zeigte sich die Handlungsmöglichkeit, gemeinsam zu handeln und sich zusammenzuschliessen. Gerade E4 betont die

Wichtigkeit der kollektiven Argumentationsgrundlage in Form des Berufskodexes (vgl. Kapitel 4.4.1). Dieses kollektive Handeln nennt auch Gil (2006). Er meint, dass es dadurch möglich sei, die scheinbar unveränderliche Realität tatsächlich zu verändern (vgl. Kapitel 2.3.1). Alle Expert*innen betonen, dass sie sich mit anderen Professionellen austauschen möchten (vgl. Kapitel 4.5.5). Dies deckt sich mit dem, was Gil (2006) sowie Willener & Friz (2019) darlegen: Es sei in soziokulturellen Projekten wichtig, Begleitpersonen zur Evaluation oder als reflektierende Funktion zu haben. Sie meinen auch, es sei immer gut, nicht persönlich betroffene Personen hinzuzuziehen (vgl. Kapitel 2.3.2). Das kollektive Handeln kann, wie es E3 beschrieben hat, im Arbeitsteam geschehen, E4 sieht dies noch in einem grösseren Kontext und meint, dass der Berufsverband die Aufgabe hat, die kollektive Identifikation mit den Werten der Sozialen Arbeit zu fördern. Handlungsstrategien sind hier also das Zusammenschliessen im Team auf der lokalen Ebene, oder das Mitgliedsein bei Dachverbänden oder dem Berufsverband, auch zum Austausch über diverse Spannungsfelder mit anderen Professionellen (vgl. Kapitel 4.6).

5.3.3 Graubereiche und privates politisches Handeln

Die Strategie, Graubereiche zu nutzen wurde von den Expert*innen genannt, jedoch nicht detailliert ausgeführt. Sie manchmal nicht loyal gegenüber dem Arbeitgeber, im Sinne des dritten Mandates zu verhalten, schauen sie als legitim an (vgl. Kapitel 4.5.1).

Für E2 und E1 war klar, dass sie sich an ihrer Arbeitsstelle nicht zufriedenstellend für ihre politischen, soziokulturellen Anliegen einsetzen können. Sie haben es sich zu einer Strategie gemacht, sich privat zu engagieren. Sie empfehlen dies, wenn die Energie reicht. Gerade E4 nennt hierzu, dass es vor allem auch wichtig sei, sich am Wohnort politisch zu engagieren, Wenn Professionelle am selben Ort wohnen, wie sie arbeiten, ist das gut möglich. E2 praktiziert dies so (vgl. Kapitel 4.5.6).

So wie es die Expert*innen nannten, kann das private politische Handeln jedoch einem Gefühl von Ohnmacht entgegenwirken, etwas zu machen, ohne in die Gefahr eines Maulkorbes der Arbeitgeberin zu laufen, wie es Gil (2006) nennt (vgl. Kapitel 2.3.2 und 4.5.6). E3 nannte besonders noch den zusätzlichen Aspekt, dass die Professionellen sich mit zu viel Aktivismus schaden können, eventuell ruhiggestellt werden und somit auch an der Arbeitsstelle sich nicht mehr für Menschenrechtsthemen einsetzen können (vgl. Kapitel 4.4.3)

5.3.4 Beeinflussung der Handlungsstrategien durch die Umstände

Grossmass (2010) hat veranschaulicht, dass es viel braucht, um sich im beruflichen Kontext für das dritte Mandat einzusetzen. Dazu gehören, wie in Kapitel 2.3.2 beschrieben, rechtliches,

ethisches und praxisbezogenes Wissen, das miteinander verknüpft werden kann und gegebenenfalls noch gut verkauft werden muss, damit die Argumente wirksam werden.

Bei der Anwendung der genannten Handlungsstrategien in Kapitel 5.3.1 bis 5.3.3 muss den Professionellen das Mitspielen der Umstände bewusst sein. Umstände wie die Teamzusammensetzung, die vorgesetzten Personen, der Auftrag und die politische Ausrichtung des Parlamentes beeinflussen die Möglichkeiten, wie mit dem dritten Mandat in der Praxis umgegangen wird (vgl. Kapitel 4.1). Wenn im Team alle ähnliche, soziokulturelle Interessen vertreten, kann gemäss E3 eine Dynamik entstehen, welche das kollektive Handeln anregt und somit die Anliegen der SKA stärkt (vgl. Kapitel 4.4.1). Die QuartierInfos Biel sind einem Departement angegliedert, welches einer linken Gemeinderätin unterstellt ist. Die Quartierarbeit Luzern ist einem bürgerlichen Gemeinderat unterstellt. E1 vermutet, dass sie eher weniger Spannungsfelder erlebt, weil sie einer Linken Regierung unterliegt. E2 betont, dass sie aktuell einen guten Lauf haben, dass die Soziokultur bei der Stadt angekommen ist und viel investiert wird (vgl. Kapitel 4.1.4). So könnte man hier schlussfolgern, dass es bei einer eher linken Regierung etwas schneller geht, beziehungsweise mehr Verständnis für die Anliegen der Professionellen vorhanden ist, dass es aber nicht unmöglich ist, bei einer eher bürgerlichen Regierung etwas in der Verwaltung anzustossen. Es braucht Strategien wie zum Beispiel das fachliche Steuern, um aufzeigen zu können, dass soziokulturelle Arbeit wichtig ist. Es geht darum, die Akteure der Politik mit fachlichen Argumenten, welche gut an Beispielen dargestellt werden, zu überzeugen (vgl. Kapitel 4.5.2). Besonders bei den Interviews hervorgekommen ist der Umstand der Grösse der Gemeinde (vgl. Kapitel 4.1.5). Die SKA hat die von Hangartner (2013) beschriebene Position der Vermittlung als Thematisieren. Diese Position ist gemäss den Expert*innen relevant, wenn sie politisch ein Anliegen einbringen wollen (vgl. Kapitel 4.5.4). Gerade E2 sieht es als unerlässlich, sich mit Politiker*innen zu vernetzen und mit ihnen über Soziokulturelle Anliegen zu diskutieren, durch den Umstand, dass sie am selben Ort wohnt, wie sie arbeitet, ist dies leichter, jedoch tut sie dies privat (4.5.6). In grossen Gemeinden respektive Städten sei dies viel schwieriger. Bei ihr laufe ein grosser Teil über persönliche Kontakte. E4 bestätigt dies mit der Aussage, dass AvenirSocial auf lokalen oder kantonalen Ebenen viel mehr anstossen kann als auf der Bundesebene (vgl. Kapitel 4.1.5).

5.4 Beantwortung der Fragestellungen

Diese Bachelorarbeit wurde dem Versuch gewidmet, Professionellen oder angehenden Soziokulturellen Animator*innen aufzuzeigen, wie sie mit moralischen Konflikten in ihrer beruflichen Praxis besser umgehen können. Die Fragestellungen dieser Bachelorarbeit werden noch einmal aufgerollt und zusammenfassend beantwortet.

Was ist Soziokulturelle Animation und inwiefern ist die Quartierarbeit ein Arbeitsfeld der soziokulturellen Animation? Soziokulturelle Animation verfolgt das Ziel, die Gesellschaft, ihre Gruppen und Individuen zusammenzubringen. Menschen sollen gleiche Chancen haben und unter unterschiedlichen Umständen in der Gesellschaft ernst genommen werden und mitbestimmen können. Dies dient der präventiven Funktion, dass sich die Mitglieder der Gesellschaft wohlfühlen und die Würde jedes einzelnen Menschen bewahrt werden kann (vgl. Kapitel 2.1.1). Sie arbeitet mit Methoden und Arbeitsprinzipien an der Schnittstelle von Systemen in unterschiedlichsten Bereichen der Gesellschaft. Quartierarbeit ist ein Arbeitsfeld der Soziokulturellen Animation, insofern, dass sie nach den Handlungs- und Arbeitsprinzipien der SKA arbeitet. So überschneiden sich zum Beispiel die Handlungsstrategien von Becker, spezifisch zur Gemeinwesenarbeit, mit den allgemeinen Arbeitsprinzipien der SKA von Willener & Friz (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.2.2).

*Was ist das Tripelmandat und welche Spannungsfelder ergeben sich aus dem dritten Mandat in der Praxis der soziokulturellen Animator*innen?* Das Tripelmandat ist eine Handlungstheorie der Sozialen Arbeit, an welcher Spannungsfelder der SKA zu orten sind. Zwischen den Bedürfnissen der Adressat*innen, dem Auftrag der Trägerschaft und dem Auftrag der eigenen Profession im Sinne der Menschenrechte (vgl. Kapitel 2.3.1). Aus der Theorie erfolgt, dass es für Soziokulturelle Animator*innen Spannungsfelder gibt, wenn sie dem dritten Mandat gerecht werden möchten. Das dritte Mandat birgt dabei Chancen. Es ist eine fachliche Grundlage und dient zur kollektiven Vereinheitlichung der Werte der Profession. Es birgt auch Herausforderungen, was es nicht immer leicht macht, damit umzugehen (vgl. Kapitel 2.3.2). Spannungsfelder in der Soziokulturellen Animation bezüglich des dritten Mandates entstehen vor allem, weil sich Professionelle für Anliegen im Sinne von sozialer Ungerechtigkeit einsetzen. Die (lokale) Politik handelt nicht immer nach diesen Prinzipien. Trotzdem sind die Professionellen der SKA Teil dieser Verwaltungsstrukturen.

Welche Spannungsfelder bezüglich des dritten Mandates ergeben sich für Professionelle der SKA im Rahmen der kommunalen Quartierarbeit? Wo sehen sie die Chancen und Grenzen des dritten Mandats im Arbeitsfeld der kommunalen Quartierarbeit? In der Forschung konnte die Fragestellung beantwortet werden. Die Expert*innen aus der Quartierarbeit erzählten von diversen Spannungsfeldern in der Praxis, welche in Kapitel 4.3 beschrieben werden. Aufgrund der Diversität dieser Felder verzichtet hier die Autorin auf eine Zusammenfassung der verschiedenen Beispiele. Einheitlich aus den Beispielen geht die Erkenntnis hervor, dass ein Machtverhältnis zwischen den Mandaten vorhanden ist. Professionelle können sich nicht grenzenlos für das dritte Mandat einsetzen, sondern sind immer an Umstände ihrer Arbeitsstelle gebunden. Das dritte Mandat bietet die Chance, dass die Professionellen eine

Argumentationsgrundlage haben. Es ist die Chance, grundlegende Anliegen der SKA, welche im Berufskodex oder der Charta der Soziokulturellen Animation zu finden sind, einzubringen.

Welche Handlungsstrategien gibt es für Professionelle der Soziokulturellen Animation in der kommunalen Quartierarbeit im Umgang mit dem dritten Mandat in der Praxis? Es ist der Autorin gelungen, einige Handlungsstrategien aufzuzeigen (vgl. Kapitel 5.2). Die Soziokulturelle Animation hat Arbeitsprinzipien und Handlungskonzepte (vgl. Kapitel 2.1). Es ist wichtig, dass sie diese theoretischen Grundlagen in der Praxis anwenden, um fachlich für ihre Arbeit argumentieren zu können. Aufträge in der Soziokulturellen Animation sind veränderbar und können angeeignet werden. Sie können fachlich gesteuert werden. Der Diskurs kann durch die Thematisierung von sozialen Umständen in unserer Gesellschaft angeregt werden: auf einer Mikro-, Meso- oder Makroebene. Kollektives Handeln verschafft den Professionellen Stärke und macht sie sichtbar oder hörbar. Wichtig ist hier zu betonen, dass dies Handlungsstrategien immer von den Umständen, in welchen sich die Professionellen befinden, abhängig sind. Gerade das Nutzen von Graubereichen und das private politische Handeln sind Dinge, welche Energie brauchen.

5.5 Ausblick und weiterführende Fragen

Das Tripelmandat ist ein vielschichtiges und komplexes Thema. Während der Entstehung dieser Bachelorarbeit kamen immer wieder neue Fragen auf. Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wäre es nicht möglich gewesen, all diese Fragen zu beantworten. Die Autorin hat sich in dieser Bachelorarbeit intensiv mit Expert*innen und Professionellen auseinandergesetzt, für die das Tripelmandat und speziell das dritte Mandat ein essenzielles Anliegen ist. Sie ist sich sicher, dass es auch Professionelle gibt, bei welchen das dritte Mandat kein oder ein kleines Thema ist. Hier stellte sie sich die Frage, wie da das Thema eingebracht werden kann oder wie Professionelle handeln, wenn sie sich dem Thema nicht stark annehmen. Weiter konnte die Autorin nicht auf Fragen oder Theorien der Politik der Sozialen Arbeit eingehen. Grundlegenden Fragen könnten hier in der Literatur vertieft nachgegangen werden. Welche Rolle spielt die SA oder SKA in der Politik, wo liegen ihre Beeinflussungsmöglichkeiten? Wird die SKA in Parlamenten gehört? Dies wären weitere Themen, welche auch zur Beantwortung der Praxisfrage, wie die Professionellen mit den Spannungsfeldern umgehen, sicherlich einen weiteren Anstoß hätte geben können.

Die Autorin konnte gerade für sich selbst und ihren eigenen Lernprozess neue Erkenntnisse gewinnen. Durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema konnte sie sich neuen Mut schaffen, dem Spannungsfeld zwischen dem ersten und dem dritten Mandat mit viel Energie

und gesammelten Handlungsstrategien entgegenzutreten. Ein Lieblingszitat aus den Interviews soll diese Bachelorarbeit abschliessen:

Das dritte Mandat das macht mich hässig. Und wenn ich die Situation in der Welt anschau, werde ich wütend, aber dann behalte ich das im Hinterkopf. Das dritte Mandat verliere ich nicht aus den Augen, weil es mich so gut hässig macht. (E2)

6 Quellenverzeichnis

AvenirSocial (Hrsg.). (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis [Broschüre].

AvenirSocial (Hrsg.). (2021). *Diskussionspapier zur Finanzierung von Organisationen im Bereich der Sozialen Arbeit in der Schweiz*. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2021/09/2021_Diskussionspapier_Finanzierung_Organisationen_Soziale_Arbeit_DEF.pdf

Becker, Martin (2014). *Soziale Stadtentwicklung und Gemeinwesenarbeit in der Sozialen Arbeit*. Kohlhammer.

Bezzola, Franco & Gäumann, Simone (2017). *Im Dialog mit der Soziokultur*. [Paper]. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit. <https://doi.org/10.5281/zenodo.376583>

Bogner, Alexander, Littig, Beate, & Menz, Wolfgang (Hrsg.). (2014). *Interviews mit Experten*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5>

Bogner, Alexander & Menz, Wolfgang (2002). Das theoriegenerierende Experteninterview. In Alexander Bogner, Beate Littig & Wolfgang Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview* (S. 33–70). Leske + Budrich.

DBSV (o. J.). *Gendern*. Gefunden am 4. Juli 2022 unter <https://www.dbsv.org/gendern.html>

Duden. (o. J.). *Kommunal*. Gefunden am 31. Juli 2022 unter von <https://www.duden.de/recht-schreibung/kommunal>

EI-Maawi, Rahel (2019). Geschlechtersensibilität. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 78–87). interact.

EI-Maawi, Rahel & Gretler Heusser, Simone (2019). Diversity. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 88–99). interact.

Flick, Uwe (1999). *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Flick, Uwe (2009). *Sozialforschung: Methoden und Anwendungen: ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Friz, Annina (2019a). Empowerment. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 42–49). interact.

Friz, Annina (2019b). Informelles Lernen. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 110–115). interact.

Gil, David G. (2006). *Gegen Ungerechtigkeit und Unterdrückung: Konzepte und Strategien für Sozialarbeiter*. Kleine Verlag.

Glatt, Anita. (2021). *Gliederung einer Bachelorarbeit*. unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

Grossmass, Ruth (2010). Soziale Arbeit—Eine Menschenrechtsprofession? Zur ethischen Dimension der beruflichen Praxis. In Brigitte Geissler-Piltz & Jutta Rübiger (Hrsg.), *Soziale Arbeit grenzenlos* (S. 21–34). Budrich UniPress.

Häner, Stefanie & Maag, Vera (2015). *Sozialarbeit: Gelernt oder doch nur „ein Bauchgefühl“ Das dritte Mandat im Praxisvergleich*. [Bachelorarbeit, Hochschule Luzern - Soziale Arbeit]. <https://doi.org/10.5281/zenodo.220906>

Hangartner, Gabi (2013). Ein Handlungsmodell für die Soziokulturelle Animation zur Orientierung für die Arbeit in der Zwischenposition. In Bernard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation: Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (2. Aufl., S. 265–324). interact.

Haueter, Agnes (2018). *Das Tripelmandat in der partizipativen Quartierentwicklung*. [Bachelorarbeit, Hochschule für Soziale Arbeit - Fachhochschule Nordwestschweiz]

Hug, Anette (2013). Eine Praxis der alltäglichen Demokratie. In Bernard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation: Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (2. Aufl., S. 203-224). interact.

Kuckartz, Udo (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3., überarb. Aufl.). Beltz Juventa.

LUSTAT, Statistik Luzern (o. J.). *Bevölkerung*. Gefunden am 12. Mai 2022 unter <https://www.lustat.ch/analysen/querschnittsthemen/zahlen-und-fakten-zur-stadt-luzern-2020/bevoelkerung>

Lüttringhaus, Maria (2011). Zusammenfassender Überblick: Leitstandards der Gemeinwesenarbeit. In Wolfgang Hinte, Maria Lüttringhaus & Dieter Oelschlägel (Hrsg.), *Grundlagen und Standards der Gemeinwesenarbeit: Ein Reader zu Entwicklungslinien und Perspektiven* (3. Aufl., S. 277–286). Juventa-Verlag.

Mayer, Horst O. (2004). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (2., Aufl.). Oldenbourg.

Mayer, Horst O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6., überarb. Aufl.). Oldenbourg.

Metzger, Marius (2009). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe?* unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

Gunzelin Schmid, Noerr (2021). *Ethische Zielkonflikte in der Sozialen Arbeit: Widersprüche bewältigen, Handlungsfähigkeit gewinnen*. Kohlhammer Verlag.

Plattform Agenda 2030 (o. J.). *Startseite*. Gefunden am 11. Juli 2022 unter <https://www.plattformagenda2030.ch/>

Scherr, Albert (2020). Menschenrechte: Ein kontroverses Diskursfeld. *Sozial Extra*, 6, 328–333. <https://doi.org/10.1007/s12054-020-00326-y>

Schilling, Johannes, & Klus, Sebastian (2022). *Soziale Arbeit: Geschichte, Theorie, Profession* (8. Aufl.). UTB.

Schmocker, Beat (2016). *Versuch über die Prinzipien der Sozialen Arbeit*. unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

Schmocker, Daria Noemi (2020). *Soziokulturelle Animation im Altersbereich*. [Bachelorarbeit, Hochschule Luzern - Soziale Arbeit]. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4055793>

Scribbr (o.J.). *So wendest du Transkriptionsregeln richtig an*. Gefunden am 18. Juni 2022 unter <https://www.scribbr.de/methodik/transkriptionsregeln/>

Soziokultur Schweiz (2017). *Charta Soziokulturelle Animation*. Gefunden am 3. Juli 2022 unter <http://soziokulturschweiz.ch/charta/>

Stade, Peter (2016). *Definierte aktuelle und mögliche zukünftige Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation im Vivace-Entwicklungsprozess*. unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.

Stade, Peter (2019). Partizipation. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 50–67). interact.

Stadt Biel - Ville de Bienne. (o. J.-a). *Organisations-Chart der Stadt Biel*. Gefunden am 2. Juni 2022 unter <https://www.biel->

bienne.ch/public/upload/as-sets/12793/DEF_Organigramm%20Stadtverwaltung%202022%2BCV-d.pdf?fp=2

Stadt Biel - Ville de Bienne. (o. J.-b). *Stadtportrait*. Gefunden am 12. Mai 2022 unter <https://www.biel-bienne.ch/de/stadtportrait.html/622>

Stadt Biel - Ville de Bienne. (o. J.-c). *Treffpunkte und Mitwirkung*. Gefunden am 11. Juli 2022 unter <https://www.biel-bienne.ch/de/treffpunkte-und-mitwirkung.html/336>

Stadt Luzern (o. J.). *Quartierarbeit*. Gefunden am 21. November 2021 unter <https://www.stadtluzern.ch/dienstleistungeninformation/671>

Stadt Luzern (2022). *Organigramm der Stadt Luzern*. Gefunden am 2. Juni 2022 unter https://www.stadtluzern.ch/_docn/3671614/Organigramm_SLU.pdf

Stäheli, Reto (2019). Kreativität. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 100–109). interact.

Staub-Bernasconi, Silvia (2010). Macht in der Sozialen Arbeit. In Brigitte Geissler-Piltz & Jutta Rübiger (Hrsg.), *Soziale Arbeit grenzenlos* (S. 35–54). Budrich UniPress.

Staub-Bernasconi, Silvia (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2., vollst. überarb. u. aktual. Aufl.). Haupt Verlag.

Wettstein, Heinz (2013). Hinweise zu Geschichte, Definitionen, Funktionen. In Bernard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation: Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (2. Aufl., S. 15–61). interact.

Willener, Alex (2013). Sozialräumliches Handeln. In Bernard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation: Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (2. Aufl., S. 349–383). interact.

Willener, Alex (2019a). Kooperation und Transdisziplinarität. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 68–77). interact.

Willener, Alex (2019b). Nachhaltigkeit. In Alex Willener & Annina Friz (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik* (S. 116–134). interact.

Willener, Alex & Friz, Annina (2019). *Integrale Projektmethodik*. interact.

7 Anhang

7.1 Leitfaden Interview E1, E2 und E3

Einleitung

a) Darstellung der Ziele der Befragung:

These: Es gibt Spannungsfelder in der Praxis der QA bezüglich des ersten und des dritten Mandates. Das erste Mandat ist das Mandat der Trägerschaft, das dritte Mandat das Mandat der Profession (vgl. Berufskodex).

Rollenkonflikte im Tripelmandat sind in der Sozialen Arbeit gemäss Staub-Bernasconi vorprogrammiert. Wo liegen diese Spannungsfelder, wie kann mit diesen umgegangen werden?

b) Hinweis auf die Verwendung des Tonbandes und Anonymität der Befragung

Fragen zur Person, Stellenbeschreibung und Arbeitsinhalte

a) Studienort und Zeit

b) Werdegang zur Quartierarbeiterin / zum Quartierarbeiter und Motivation

c) Stellenbeschreibung:

- Organisation der Quartierarbeit Luzern (Organigramm, Funktionen)
- Beschreibung des Arbeitsalltages

Spannungsfelder in der Praxis bezüglich des Tripelmandates

a) Relevanz des Tripelmandates

- Für dich selbst
- Für deine Arbeitgeberin (Kenntnis und Verständnis der Arbeitgeberin über das Tripelmandat)

b) Beispiele für Spannungsfelder zwischen dem 1. und dem 3. Mandat aus dem Berufsalltag

c) Chancen und Grenzen des dritten Mandates im Berufsalltag

Umgang mit Spannungsfeldern in der Praxis

a) Strategien und Hilfsmittel zum Umgang mit diesen Spannungsfeldern

b) Empfehlungen an Soziokulturelle Animator*innen aus dem Studium

Abschluss

Raum für Wünsche, Visionen oder was sonst noch gesagt werden muss. Dank!

7.2 Leitfaden Interview E4

Einleitung

a) Darstellung der Ziele der Befragung:

These: Es gibt Spannungsfelder in der Praxis der QA bezüglich des ersten und des dritten Mandates. Das erste Mandat ist das Mandat der Trägerschaft, das dritte Mandat das Mandat der Profession (vgl. Berufskodex).

Rollenkonflikte im Tripelmandat sind in der Sozialen Arbeit gemäss Staub-Bernasconi vorprogrammiert. Wo liegen diese Spannungsfelder, wie kann mit diesen umgegangen werden?

b) Hinweis auf die Verwendung des Tonbandes und Anonymität der Befragung

Fragen zur Person, Stellenbeschreibung und Arbeitsinhalte

a) erste Berührungspunkte mit dem Tripelmandat

c) Deine Verbindung zur Quartierarbeit

Spannungsfelder in der Praxis bezüglich des Tripelmandates

a) Relevanz des Tripelmandates

- Für dich selbst
- In der Arbeit mit anderen Professionellen

b) Beispiele für Spannungsfelder zwischen dem 1. und dem 3. Mandat, welche du von Professionellen aus der Quartierarbeit mitbekommen hast.

c) Chancen und Grenzen des dritten Mandates im Berufsalltag

Umgang mit Spannungsfeldern in der Praxis

a) Strategien und Hilfsmittel zum Umgang mit diesen Spannungsfeldern

b) Empfehlungen an Soziokulturelle Animator:innen aus dem Studium

c) was bietet AvenirSocial Professionellen, wenn sie in solche Spannungsfelder geraten?

Abschluss

Raum für Wünsche, Visionen oder was sonst noch gesagt werden muss. Dank!