

Soziale Kompetenzen im Rahmen der Peer Ausbildung an der FH St. Pölten

Julia Preis, 16104020

Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 29.04.2019

Version: 1

Begutachterin: FH-Prof. Mag. Dr. Sylvia Supper

Abstrakt

Der Ruf nach sozialen Kompetenzen wird in der hochschulischen Ausbildung immer spürbarer. Auch der Arbeitsmarkt verzeichnet einen Mehr-Bedarf an diesen speziellen Fähigkeiten. Ziel dieser Arbeit ist es zu erforschen, welche sozialen Kompetenzen anhand der Ausbildung und des Peer Systems an der Fachhochschule St. Pölten abgedeckt werden und in welcher Form diese den Anforderungen der Arbeitgeber*innen entsprechen. Die verwendeten Daten basieren auf dem Peer Konzept und einer qualitativer Begleitforschung, der Curricula der Fachhochschule St. Pölten, vorhandener Literatur und zwei geführten Expert*innen Leitfadeninterviews. Die Auswertung erfolgte durch die Systemanalyse. Aus den Ergebnissen geht unter anderem hervor, dass die Curricula Differenz aufweisen in Bezug auf den Erwerb von soziale Kompetenzen und das Peer System diese ausgleichen kann.

Abstract

The call for social skills is becoming increasingly noticeable in higher education.. The labor market also has an increased need for these special skills. The aim of this paper is to investigate which social competences are covered by the training and the peer system at the University of Applied Sciences of St. Pölten and whether these correspond to the requirements of the employers. The data used is based on the peer concept and its accompanying qualitative research, the curricula of the University of Applied Sciences St. Pölten, existing literature and two guided expert interviews. The evaluation was carried out by the system analysis. The results indicate, among other things, that the curricula have a difference in terms of acquiring social skills and the peer system can balance them.

Vorwort

„Der Umgang mit Fachwissen, mit der Umwelt und der „Umgang mit sich selbst“ machen eine Persönlichkeit aus.“ (vgl. Richter 1995:35)

Das Zitat soll die vorliegende qualitative Forschungsarbeit einleiten. Es fasst die Arbeit und deren Entstehungsgründe prägnant und gezielt zusammen. Anlehnend an dieses Zitat wurde ge- und erforscht und die daraus resultierenden Ergebnisse zu Papier gebracht.

Inhalt

1	Einleitung	6
2	Stand der Forschung	9
2.1	Soziale Kompetenzen im Bildungsbereich	9
2.2	Soziale Kompetenzen aus der Sicht des Arbeitsmarktes	10
2.3	Literatur.....	11
2.4	Forschungslücke	12
3	Forschungsdesign	12
3.1	Forschungsfeld und Sample	12
3.2	Forschungsinteresse	13
3.3	Vorannahme	13
4	Forschungsprozess	13
4.1	Forschungsfragen.....	13
4.2	Daten	14
4.2.1	Vorhandene Daten	14
4.2.2	Zusätzlich erhobene Daten.....	14
4.3	Interviewdurchführung	15
4.3.1	Gedächtnisprotokoll.....	15
4.3.2	Interviewpartner 1	15
4.3.3	Interviewpartner 2.....	15
4.4	Auswertungsmethode.....	16
4.5	Forschungserfahrungen	16
5	Ergebnisdarstellung	17
5.1	Soziale Kompetenzen.....	17
5.2	Soziale Kompetenzen an der Fachhochschule St. Pölten	20
5.2.1	Einschätzung der Experten	23
5.2.2	Beantwortung der Forschungsfrage	24
5.3	Soziale Kompetenzen in der Peer Ausbildung	25
5.3.1	Ausbildung der Peers	25
5.3.2	Auswahl der Peers	27
5.3.3	Zusammenfassung	28
5.4	Soziale Kompetenzen in Sicht der Arbeitgeber*innen	29
5.5	Beantwortung der Forschungsfragen	30
6	Resümee	33
	Literatur	34
	Daten	35
	Abbildungen	37

Anhang.....	38
Eidesstattliche Erklärung	41

1 Einleitung

Derzeit wird an der Fachhochschule St. Pölten ein Modell einer studentischen Peer-Beratung implementiert. Dazu wurde eine interdisziplinäre Projektgruppe aus Lehrenden, Mitarbeiter*innen und Studierenden der Fachhochschule zusammengesetzt. Die niederschwellige Beratung fokussiert sich auf die soziale und emotionale Unterstützung von Studierenden für Studierende. Das studiengangübergreifende Projekt Peers4You startete im Wintersemester 2018/19 bereits mit einem ersten Konzept, die Ausbildung der ersten Peer-Berater*innen wurde im Jänner 2019 abgeschlossen. Im Sommersemester 2019 startet das Projekt offiziell und flächendeckend an der gesamten Fachhochschule St. Pölten. (vgl. Beger et. al 2018)

Ab dem Wintersemester 2018 beschäftigte sich eine Projektgruppe des Studiengangs Soziale Arbeit in der Lehrveranstaltung „Projektwerkstatt“ mit dem Peer Projekt an der Fachhochschule St. Pölten. Diese nahm den Auftrag als Begleitforschung entgegen. Ein Semester lang arbeitete die Gruppe an ihrem Auftrag, indem sie Daten erhoben, das Konzept analysierten und Interviews führten. Es wurde die Motivation und Organisation, soziale Strukturen in Bezug auf Diversität und Interdisziplinarität, die Dokumentation und Evaluation und ein Internationaler Vergleich untersucht und erforscht. (vgl. Gaber et. al 2018)

Der Forschungsbericht verdeutlicht, dass das Peer System an der Fachhochschule St. Pölten studentische Krisen minimieren soll und Studierende durch die Ausbildung „social skills“ erwerben sollen. (vgl. Gaber et. al 2019) Mit Absolvierung des Freifaches ergibt sich die Möglichkeit eine Peer-Tätigkeit aufzunehmen. Diese Tätigkeit wird mit einem Zertifikat bescheinigt, dass Studierende an dem Projekt teilgenommen haben. Die Besonderheit darin besteht, dass dieses Zeugnis auch den Erwerb von sozialen Kompetenzen bestätigt. Es wird damit geworben, dass dies einen positiven Effekt auf die zukünftige Karriere haben soll, da soziale Kompetenzen der Mitarbeiter*innen für Arbeitgeber*innen bedeutender werden. (vgl. Gaber et. al 2019)

Historisch lässt sich Peer-Beratung auf drei Wurzeln zurückführen. Das erste entstandene System kommt aus der Traumabewältigung, aus dem „Critical Incidence Stress Management“ im Bereich der Einsatzorganisationen und der Armee (vgl. Mitchell/Everyly 2005). Zum zweiten wurde der Peer-Gedanke in der Anti-Psychiatrie Bewegung der 1960er Jahre etabliert. Die dritte Wurzel findet sich im Disability-Rights-Movement und der ersten Independent-Living-Centers in den USA wieder. Die Peer-Beratung im Hochschulbereich entwickelt sich je nach Bezugssystem mit unterschiedlichen Zielen. (vgl. Gaber et. al 2018) Peers sind im Kontext der Fachhochschule St. Pölten, Studierende, die nach dem Freifach „Ausbildung zum Peer“, das Aufnahmeverfahren für die Peer Tätigkeit bestanden haben. Anfangs sind sie in einer Einschulungsphase und später selbstständig als aktive Peers tätig. Dabei wirken sie unterstützend bei Problemstellungen ihrer Mitstudierenden und übernehmen Beratungstätigkeiten. (vgl. Berger et. al 2018)

Durch das intensive Auseinandersetzen mit der Thematik von Diversität und Interdisziplinarität im Peer Projekt und der daraus entstandenen Erkenntnis, dass der Erwerb von sozialen Kompetenzen einen großen Teil der Peer Ausbildung abdeckt, entstand darauf folgend die Forschungsfrage: „Wie stimmen die Erwartungen von Arbeitgeber*innen an die sozialen Kompetenzen von Absolvent*innen mit den im Zuge von Curricula und im Peer Konzept vermittelten Kompetenzen überein?“ Dieser liegt das Interesse zugrunde, wie man soziale Kompetenzen in der Peer Ausbildung und an der Fachhochschule erwirbt und welche Kompetenzen sich zukünftige Arbeitgeber*innen von Absolvent*innen erwarten. Dies hat zur Folge, dass sich mit dem Peer Konzept, welches die gesamte Fachhochschule mit allen Departments umfasst, einzelne Curricula untersucht und zwei Experten der Sozialen Arbeit interviewt wurden. Ergänzend dazu wurde Fachliteratur hinzugezogen. Mit den bereits bestehenden Daten aus den Erhebungen des Peer Projektes und dem folgenden begleiteten Forschungsbericht bilden diese die Daten der vorliegenden Arbeit. Ziel der Forschung ist es, das vollendete Werk an das Peer Projekt zurückzuspielen, damit dieses aufgrund der Ergebnisse ihr eigens konzipiertes Ausbildungsverfahren in Hinblick auf den Erwerb sozialer Kompetenzen optimieren kann. Die Ergebnisse der Arbeit werden auch für die zukünftige Curricula ausschlaggebend sein, wenn darauf geachtet wird, dass bedeutsame Kompetenzen auch in der fachhochschulischen Ausbildung erworben werden.

An dieser Stelle folgt eine präzise gehaltene Definition des Terminus „soziale Kompetenzen“. Diese soll zu dem grundlegenden Verständnis für die erarbeitete Thematik beitragen. Es lassen sich vielfältige Definitionen in der Literatur wiederfinden. Die Definition von Huck-Schade (2003) war die primär einführende in diese Forschungsarbeit. Sie erscheint als allumfassend und verständlich.

„Mit dem Begriff „soziale Kompetenzen“ wird eine Vielzahl von Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen und Persönlichkeitsmerkmalen bezeichnet, die sich sowohl auf die innere Haltung wie auch auf das äußere Verhalten beziehen und für die erfolgreiche gesellschaftliche Interaktion erforderlich ist.“ (Huck-Schade 2003:15) Weiters wird angegeben, dass diese sozialen Kompetenzen von Situation zu Situation abweichend sein können. Da sich zum Beispiel die Verhaltensweisen im Gespräch mit einem Vorgesetzten oder mit Kollegen jeweils unterscheiden und andere Kompetenzen benötigt werden. (vgl. Huck-Schade 2003:15) Es werden unterschiedliche Fähigkeiten, die man nach Huck-Schade benötigt, definiert:

- Kommunikationsfähigkeiten,
- Kooperationsfähigkeiten,
- Einfühlungsvermögen oder Empathie,
- Integrationsfähigkeiten,
- Teamfähigkeiten,
- Motivation,
- Kontaktfähigkeiten,
- Konflikt- sowie Kritikfähigkeiten. (vgl. Huck-Schade 2003:15)

Die vorliegende Arbeit liegt dieser Definition zugrunde, da ein Überblick über soziale Kompetenz geboten wird. Aber auch der Blick auf das Gesamte wird geöffnet, indem sie von einer „erfolgreichen gesellschaftlichen Interaktion“ (Huck-Schade 2003:15) ausgeht. Im Ergebnisteil dieser Arbeit wird zu Anfang nochmals Bezug auf diese Definition genommen und diese aufgrund der bestehenden Daten für die Bedeutung des Peer Systems und der Fachhochschule St. Pölten, abgeändert und erweitert.

Die vorliegende qualitative Forschungsarbeit wurde zur Erlangung des Grades Bachelor of Arts in Social Sciences an der Fachhochschule St. Pölten verfasst. Sie umfasst einen Einblick in den Stand der Forschung, es werden die Forschungsfragen und das Forschungsfeld vorgestellt, auf die Erhebung verwendeter Daten eingegangen und die daraus resultierenden Ergebnisse präsentiert. Die Arbeit endet mit einem Resümee.

2 Stand der Forschung

In diesem Kapitel wird Bezug auf zwei bereits verfügbare Forschungen genommen. Diese werden komprimiert vorgestellt und die essenziellen Bereiche für die eigentliche Forschungsarbeit herausgearbeitet. Abschließend wird die Forschungslücke erläutert.

2.1 Soziale Kompetenzen im Bildungsbereich

Im Jahr 2007 wurde in Oberösterreich eine Studie mit dem Titel „Soziale Kompetenzen: Theoretische Fundierung und Analyse des Status Quo in der oberösterreichischen Bildungs- und Wirtschaftslandschaft“ veröffentlicht. Für die Durchführung dieser Studie wurden eine Steuergruppe und ein Beirat, die multiprofessionell besetzt waren aus Vertreter*innen der oberösterreichischen Wirtschaft bis hin zu Vertreter*innen aus Bildungseinrichtungen. Die umfangreiche Studie ist in sechs Teile gegliedert und endet mit einer Umfeldanalyse. Ziel dieser Studie ist es, die Entwicklung von sozialen Kompetenzen dauerhaft in Oberösterreich anhand der Ergebnisse zu stärken. (vgl. Jabornegg Altenfels 2007:VI – VII)

Für die vorliegende Forschung ist Teil 5 mit der Fragestellung „Wie müssen Bildungsprozesse konzipiert sein, um soziale Kompetenzen – zumindest ansatzweise – entwickeln zu können?“ ausschlaggebend. Dieser Abschnitt befasst sich mit dem Erwerb von sozialen Kompetenzen in Bildungseinrichtungen, auch in der Fachhochschulausbildung.

Hiebiger und Schiller-Ripota (vgl. 2007:265) stellen sozialen Kompetenzen Schlüsselqualifikationen nach Richter (vgl. 1995:33) unter und ergänzen mit den Begrifflichkeiten Methodenkompetenz und Selbstkompetenz. Schlüsselqualifikationen decken Richter (vgl. ebd) nach die Variationsweite „nicht fachlicher“ Fähigkeiten ab. Hiebiger und Schiller-Ripota definieren Fähigkeiten die als soziale Kompetenzen gelten für die Fachhochschulen in Oberösterreich Themenbereiche (vgl. 2007:267):

- Kommunikation und Gesprächsführung
- Verhandeln
- Konfliktmanagement
- Präsentation
- Moderation
- Teamarbeit
- Selbst-/Zeitmanagement
- Kreatives Problemlösen
- Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz
- Führung und Führungskommunikation

Diese Themenbereiche werden in der Erstellung der Curricula an den Fachhochschulen in Oberösterreich berücksichtigt. Im Abschlusswort geben Hiebiger und Schiller-Ripota an, dass

die Basis für Schlüsselqualifikationen das Fachwissen bildet. Wenn soziale Kompetenzen in der Ausbildung inbegriffen sind, dann wird dieses zum Potenzial für ein gelingendes Handeln im Berufsalltag. (vgl. 2007:270)

Der zusammengefasste Beitrag der Autorinnen stellt einen Vergleichswert auf, der auch für die Fachhochschule St. Pölten gelten kann.

2.2 Soziale Kompetenzen aus der Sicht des Arbeitsmarktes

Die Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des Arbeitsmarktservice Österreich hat eine Studie in Auftrag gegeben, die sich mit „soft skills“ hinsichtlich Hochschulabsolvent*innen auseinandersetzt. Der Hintergrund dessen ergibt sich durch die stetig steigenden Zahlen an Akademiker*innen. (vgl. Haberfellner/Sturm 2018:5)

Es wurden drei Entwicklungen in dem eigenen Soft-Skill-Diskurs hinsichtlich der „Employability“ von Hochschulabsolvent*innen erkennbar:

- Steigende Absolvent*innenzahlen,
- die Digitalisierung der Arbeitswelt
- und die neuen Konzepte zu Soft Skills (vgl. Haberfellner/Sturm 2018:5)

Haberfellner und Sturm ergänzen den Report durch eigens durchgeführte Fokusstudien auf bereits bestehende Daten. Sie gehen ebenfalls auf die Sicht der Arbeitgeber*innen und Studierenden von der Notwendigkeit an Softskills ein. Abschließend werden fünf Konzepte definiert, die in der Hochschulausbildung für die Entwicklung und Erweiterung nützlich sein können. (vgl. Haberfellner/Sturm 2018)

Hochschulabsolvent*innen als Führungskräfte

Haberfellner und Sturm (vgl. 2018:47 - 48) beziehen sich in dem Konzept von Drucker (vgl. 2014) auf 5 Gewohnheiten, die im Rahmen einer schulischen und darauffolgenden Hochschulkarriere erlernt und trainiert werden können: Zeitmanagement, Ergebnisorientierung, Stärken ausbauen, Prioritäten setzen und wirksame Entscheidungen treffen. Soft Skills seien demnach für die Ausübung von Tätigkeiten, aber auch als Rekrutierungskriterium wichtig. Sie fallen jedoch nicht auf die Kosten der Fachkenntnisse. (vgl. Haberfellner/Sturm 2018:48)

Transversale Skills

Der Terminus transversale Skills, wird durch den nicht klar definierten Begriff soft Skills mit weiteren nicht-fachlichen Kompetenzen dargelegt. Transversale Skills sind in dem Sinn solche, die nicht spezifisch einem Arbeitsplatz, typischen Aufgabenstellungen oder akademischen Disziplinen zugeordnet werden können. Es herrschen daher unterschiedliche

Definierungen welche Kompetenzen den transversale Skills untergeordnet werden können. (vgl. Haberfellner/Sturm 2018:48 - 51)

21st Century Skills

Das 21st Century Skills Modell baut auf der Theorie der transversale Skills auf und erweitert diese mit dem Ansatz dass sich Kompetenzen untereinander bedingen und beeinflussen. Diese Fähigkeiten eignen sich Studierende im Studium im Bereich von Wissens- und Projektarbeiten an. (vgl. Bellanca/Brandt 2010)

Emotionale Intelligenz

Das Konzept der Emotionalen Intelligenz nach Goleman (1997) besteht aus fünf Bausteinen: Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung, Motivation, Empathie und sozialen Fähigkeiten. Emotionale Intelligenz sei demnach nicht nur die Existenz von Gefühlen, sondern viel mehr der bewusste Umgang mit diesen. (vgl. Haberfellner/Sturm 2018:54-55)

Das Konzept der Resilienz

Der Begriff „Resilienz“ wird in vielen unterschiedlichen Kontexten verwendet. Haberfellner und Sturm (vgl. 2018:58 - 59) geben an, dass der Psychologe Martin Seligman Pionier mit dem Konzept der Resilienz, bezogen auf den Arbeitsmarkt, war. Nicht mehr die Defizite standen im Mittelpunkt, sondern viel mehr die Ressourcen der Individuen Hofer (vgl. 2013) definiert die Arbeitsintensivierung, Lern-, Planungs- und Entscheidungsanforderungen die zu Anpassungs- und Entwicklungsprozessen führen, als Fähigkeiten, die in der Resilienzforschung untersucht werden.

Die Studie des Arbeitsmarktservices zeigt mit fundierten Daten und Fakten das Wachstum an Hochschulabgänger*innen auf. Zugleich werden Handlungsalternativen für den Wissenserwerb an Hochschulen vorgestellt, die mitunter auch für den Erwerb und die Erweiterung von sozialen Kompetenzen der Studierenden unterstützend sein können. (vgl. Haberfellner/Sturm 2018)

2.3 Literatur

Zur Einführung in die Thematik soziale Kompetenzen wurde sich mit Fachliteratur auseinander gesetzt.

Maus, Nodes und Röh (2007) befassen sich in ihrem Werk „Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit“ mit dem Können von Sozialarbeiter*innen. Es wurden Basiskompetenzen definiert, die es Berufseinsteiger*innen die Handlungskompetenz ermöglichen soll. In einigen vorgestellten Kompetenzen, vor allem in der personalen und kommunikativen Kompetenz, spiegeln sich soziale Kompetenzen wieder. (vgl. Maus/Nodes/Röh 2007:77-85)

Huck-Schade (2003) schreibt in „Soft Skills auf der Spur“ einleitend über Begrifflichkeiten und die Entwicklung von sozialen Kompetenzen, widmet sich später sozialen Kompetenzen am

Arbeitsmarkt. Sie gibt an, dass es an der Zeit ist, dass sich auch Hochschulen mit dem Erwerb an sozialen Kompetenzen beteiligen müssen. (vgl. Hucke-Schade 2003:34)

2.4 Forschungslücke

Die Forschungslücke ergibt sich dadurch, dass sich die erste vorgestellte Studie mit Bildungseinrichtungen im Land Oberösterreich befasst und sich nicht mit dem Land Niederösterreich befasst. Die Ergebnisse der Studie lassen sich nicht komplett auf Niederösterreich umlegen, da es sich um unterschiedliche Bundesländer mit unterschiedlichen Gegebenheiten handelt. Zusammengefasst bedeutet das, dass es bislang nicht ersichtlich ist wie in der Fachhochschule St. Pölten mit der anfallenden Thematik von sozialen Kompetenzen umgegangen wird. Ergänzend dazu, werden in dem Forschungsbericht des Arbeitsmarktservice Österreich Konzepte zur Erlangung von sozialen Kompetenzen in der Hochschulausbildung angeführt, demgegenüber bleibt das Konzept des Peerwesens.

3 Forschungsdesign

In diesem Kapitel werden das Forschungsfeld und dessen Zugang beschrieben. Es wird das Forschungsinteresse prägnant dargestellt und mit einer Hypothese abgeschlossen.

3.1 Forschungsfeld und Sample

Das Forschungsfeld teilt sich in zwei Bereiche. Einerseits wurden die Gegebenheiten an der Fachhochschule St. Pölten mit den unterschiedlichen Lehrplänen, Studierenden aller Departments und der Ausbildung des Peer Projektes, die zum Erwerb von sozialen Kompetenzen beitragen sollen, untersucht. Andererseits wurde Kontakt zu Experten am Arbeitsmarkt aus der Sozialen Arbeit aufgenommen um eine objektive Sicht von außen zu erlangen.

Die Vorarbeit der Projektgruppe des Wintersemesters 2018 hat unter anderem Daten erhoben, die sich mit dem Erwerb von sozialen Kompetenzen beschäftigen. Diese beinhaltet Interviews mit der organisatorischen und fachlichen Leitung des Peer Projektes, einem Interview mit der Geschäftsführung der Fachhochschule, Interviews mit Studierenden und einer Auswertung des Peer Konzeptes. Mitunter befinden sich unter den Daten internationale Vergleiche im Peerwesen, inklusive Interviews mit anderen Organisationen, in den ein Peer System implementiert wurde. (vgl. Gaber et. al)

Das Konzept des Peer Projekts, aber auch das Peer Projekt an sich bilden einen Teil des Forschungsfeldes, da dieses den Grundstein der jetzigen Forschung darstellt. In der

interdisziplinären Forschungsgruppe wurden Interviews und Umfragen geführt und ausgewertet. Daraus zu Folge entstand das Konzept zum Peer Projekt. Nachdem das Peer Projekt erst im Sommersemester 2019 gestartet ist, liegen noch keine verwertbaren Daten im Hinblick auf die Forschungsfrage vor.

3.2 Forschungsinteresse

Durch die intensive Mitarbeit an der Erstellung des Peer Konzepts für die Fachhochschule St. Pölten und die weiterführende Begleitforschung ergibt sich das Forschungsinteresse. Diese Arbeit ist das abschließende Resultat.

3.3 Vorannahme

Es wird angenommen, dass soziale Kompetenzen nach Abschluss des Studiums bei zukünftigen Arbeitgeber*innen gefragt sind. Dies könnte sich darauf zurückführen lassen, dass die Zahlen der Hochschulabgänger*innen stetig ansteigen. Auch für die Zukunft wird kein Rückgang prognostiziert. (vgl. BMBWF 2018:218) Neben der fachlichen Kompetenz braucht es einen zweiten Bewertungsmaßstab. Dieser Bewertungsstab könnte soziale Kompetenzen darstellen.

4 Forschungsprozess

Das Kapitel Forschungsprozess umfasst die Forschungsfrage mit ihren Subfragen. Es erklärt die verwendeten Daten und geht intensiver auf die Interviewführung ein. Die Auswertungsmethode wird offengelegt. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Forschungsreflexion.

4.1 Forschungsfragen

Die Forschungsfrage mit ihren Subforschungsfragen entstand während der Arbeit am begleitenden Forschungsbericht im Teilkapitel „Diversität und Interdisziplinarität“. Im Konzept des Peer Projektes findet sich in der vorgesehenen Ausbildung, der Erwerb von sozialen Kompetenzen wieder und folglich eine große Nachfrage von zukünftigen Arbeitgeber*innen nach ihnen. (vgl. Berger et. al 2018)

„Wie stimmen die Erwartungen von Arbeitgeber*innen an die sozialen Kompetenzen von Absolvent*innen mit den im Zuge von Curricula und im Peer Konzept vermittelten Kompetenzen überein?“

Um die Frage zu beantworten, ergeben sich drei Unterfragen:

- In welcher Form finden sich soziale Kompetenzen in den Lehrplänen der Fachhochschule St. Pölten wieder?
- Welche sozialen Kompetenzen erwerben Studierende in der Ausbildung zum Peer?
- Welche sozialen Kompetenzen werden von zukünftigen Arbeitgeber*innen erwartet?

4.2 Daten

Einführend werden zwei Werke vorgestellt. Um eine gesamte Übersicht an den verwendeten Daten zu geben, ist es essentiell das Unterkapitel „Daten“ weiters in die Kapitel „Vorhandene Daten“ und „Zusätzlich erhobene Daten“ zu gliedern.

4.2.1 Vorhandene Daten

Während der Arbeit am Forschungsbericht wurden leitfadengestützte Interviews nach Flick (2007) durchgeführt. Dazu wurden Leitfäden für die Interviews erarbeitet. Es wurde zum einen der organisatorische Projektleiter als Interviewpartner gewählt, welcher die Schnittstelle zur Geschäftsführung darstellt. Außerdem wurde die fachliche Leiterin des Projektes interviewt, welche als Schnittstelle zum Kollegium gesehen werden kann. Um das Material zu ergänzen, wurden Interviews mit den beiden Geschäftsführer*innen und der Leiterin des Kollegiums der Fachhochschule St. Pöten geführt. Aus den Abteilungen Programmentwicklung als auch Innovation und Qualitätsentwicklung wurde ebenfalls jeweils eine Person interviewt. Weiters wurden vier Studierende aus unterschiedlichen Studiengängen befragt, zwei davon waren in der Projektgruppe aktiv. Im Laufe des Peer-Projektes wurde außerdem eine Umfrage unter den Studierenden der FH durchgeführt. Auch daraus wurden Daten verwendet. Vor der Etablierung des Peer-Systems gab es zwei Fokusgruppen-Treffen, bei dem eine erste Bedarfsanalyse durchgeführt wurde. Diese Treffen wurde ebenfalls, wie alle Interviews, transkribiert. (vgl. Gaber et. al)

Die Inhalte der Transkripte wurden in Anlehnung an Flick (2007) thematisch geordnet, inhaltsanalytisch zusammengefasst und interpretiert.

4.2.2 Zusätzlich erhobene Daten

Um weitere benötigte Daten einzuholen, die sich aufgrund der Fragestellung ergeben, wurden zu Beginn der Forschung zwei Leitfadeninterviews nach Flick (114:2016) durchgeführt. Diese Erhebungsmethode wurde mit zwei Experten geführt. Ziel von Leitfaden Interviews ist es, die professionelle mit Einbezug der persönlichen Sicht der Interviewpartner*innen zu dem gewählten Thema zu erlangen, wozu ein Dialog zwischen der Interviewerin und den Befragten entstehen soll. Beide Befragten wurden mit dem gleichen Leitfaden befragt, das ermöglichte bei der Auswertung, den Vergleich der erhobenen Daten.

Die Auswahl der Interviewpartner orientiert sich an der zu behandelten Thematik. Es wurde bei der Entscheidung auf Ressourcen innerhalb des Departments Soziales zurückgegriffen. Somit war keine Vorarbeit seitens Dritter notwendig. Nach der elektronischen Kontaktaufnahme wurden Interviewtermin und Ort festgelegt.

4.3 Interviewdurchführung

Insgesamt wurden direkt mit Verwendung für die Forschung zwei Interviews geführt. Vor Beginn dieser wurde den Befragten der Zweck der Datenerhebung erklärt. Es wurden auch die Verwendung und die Weitergabe der Daten besprochen. Nach der Aufklärung wurde von den Befragten eine fachhochschulgenormte Einverständnis- und Datenschutzerklärung unterschrieben. Den Interviewpartner*innen wurde Anonymität zugesichert, daher werden die persönlichen Daten in den Punkten 4.3.2 und 4.3.3 mittels Pseudonymen dargestellt.

4.3.1 Gedächtnisprotokoll

Mitunter wurde bei der Ergebnisdarstellung auch auf ein Gedächtnisprotokoll zurückgegriffen. Dieses entstand bei dem Versuch ein Interview mit Interviewpartner 1 zu führen, welches aufgenommen werden hätte sollen. Die Technik versagte und so gibt es zu diesem Interview keine Tonaufnahme. Es kam zu einem erneuten Interviewtermin.

4.3.2 Interviewpartner 1

Das erste Interview erfolgt in der Form eines leitfadengestütztes Experteninterviews. Es wurde in den Räumlichkeiten der Fachhochschule St. Pölten geführt. Interviewt wurde Anton Horvath, er ist Lektor an der Fachhochschule St. Pölten im Department Soziales. Horvath ist unter anderem Sozialarbeiter, Supervisor, Lebens- und Sozialberater und arbeitet in mehreren Arbeitsprojekten mit. Neben diesen Tätigkeiten ist Horvath auch in der betrieblichen Sozialarbeit angesiedelt. Horvaths Schwerpunkte sind die Ausbildung von Studierenden der Sozialen Arbeit, innovative Sozialarbeit, betriebliche Sozialarbeit und Sozialarbeit am Arbeitsmarkt.

4.3.3 Interviewpartner 2

Das zweite Interview wurde in den Räumlichkeiten der Wiener Berufsbörse in Form eines leitfadengestütztes Experteninterviews geführt. Christoph Turner ist nebenberuflicher Lektor an der Fachhochschule St. Pölten im Department Soziales. Er lehrt unter anderem auch an der Fachhochschule Linz. Turner ist Sozialarbeiter und Supervisor. Er studierte Volkswirtschaft. Seine Schwerpunkte sind die Ausbildung von Student*innen der Sozialen Arbeit, Sucht- und Suchterkrankungen, Volkswirtschaft und der Arbeitsmarkt als Handlungsfeld.

4.4 Auswertungsmethode

Die Auswertung der Interviews erfolgte über die Systemanalyse nach Froschauer/Lueger. Die Vorgangsweise dieser Analysenart richtet sich nach den voneinander abweichenden Perspektiven der erhobenen Daten während eines Interviews auf alle seinen Ebenen. Dadurch kommt es zu einer Differenzierung oder einem Vergleich von Systemen und die Reichweite des Gesagten lässt sich eingrenzen, aber auch erweitern. Daraus ergibt sich, dass Zusammenfassungen von Perspektiven, Annahmen und Ergebnisse ermöglicht werden. Diese Zusammenfassungen können einen großen Einfluss auf die Ergebnisdarstellung haben, da unbewusstes aufgedeckt werden kann. (vgl. Froschauer/Lueger 2003:145f).

Die Systemanalyse ermöglicht es, die erhobenen Daten der zwei Interviews auf den unterschiedlichsten Perspektiven auszuwerten und konnten so auf unterschiedlichen Ebenen zusammengefasst, aber auch differenziert werden. Dies erfolgte auf der Ebene der Paraphrase des Gesagten, der Ebene des Textrahmen und die Intention dahinter, der Ebene der lebensweltlichen Bedeutung und auf der Ebene der Interaktionseffekte, die wieder die Ebene der Systemeffekte beeinflussen. (vgl. Froschauer/Lueger 2003:145f)

Die Systemanalyse wurde deswegen ausgewählt, da davon ausgegangen worden ist, dass die erhobenen Daten nicht nur die Fachhochschule St. Pölten, sondern auch Einfluss auf andere System nehmen würden. In der Hauptthematik steht größtenteils immer die eigene, individuelle Wahrnehmung im Mittelpunkt, so war es notwendig die einzelnen Ebenen aufzubrechen und auf eine gemeinsame Ebene zu heben.

Neben der Systemanalyse nach Froschauer/Lueger (vgl. 2003:145f) wurde eine Tabelle erstellt, die einzelne Schlagwörter wiedergibt. Diese Schlagwörter beziehen sich jeweils auf eine erfasste Ebene beziehungsweise These. Unter anderem soll die Tabelle eine Erleichterung und eine Art Leitfaden für die Verschriftlichung der Ergebnisse darstellen.

4.5 Forschungserfahrungen

Bei der Wahl der Interviewart und der Erstellung des Leitfadens wurde darauf geachtet diesen an das Expertenniveau anzupassen. Das führte dazu, dass der Leitfaden offen gestaltet wurde um in einen Dialog treten zu können.

Die Durchführung der Interviews wurde positiv von den Befragten aufgenommen. Dies zeigte sich durch ein Reflexionsgespräch nach dem Prozess der Interviewführung. Es war möglich ein Gespräch im Dialog aufzubauen und dieses auch zu führen. Die offen gestellten Fragen wurden beantwortet und daraus entstand die Möglichkeit des immanenten Nachfragens. Es ermöglichte einen tiefen Einblick in die Thematik und den Standpunkt der Befragten. Die Gespräche wurden als angenehm und interessant empfunden. Die Befragten erweckten den Eindruck sich gut darauf einlassen zu können und ehrlich zu antworten.

Jedoch kam es dazu, dass das erste Interview aufgrund eines technischen Fehlers durch das Aufnahmegerät nicht aufgenommen wurde. Die Daten waren verloren und lediglich durch ein Gedächtnisprotokoll und Mitschriften gesichert. Dieser Vorfall führte zu einem großen Ohnmachtsgefühl, welches eng einherging mit der Selbstwahrnehmung des persönlichen Versagens. Nach längerem Abwiegen, ob es wissenschaftlich und ethisch vertretbar sei ein Interview zu wiederholen, wurde das Interview erneut geführt. Die Erkenntnis daraus ist, dass Interviews nicht wiederholbar sind. Es bietet sich jedoch die Möglichkeit, das Gedächtnisprotokoll zu vervollständigen und zu erweitern.

Aufgrund der Vorarbeiten in den vergangenen Semestern war die Literaturrecherche vorliegend und wurde durch einzelne spezifische Werke ergänzt. Die Vorgehensweise mit der Auswertungsmethode war bereits aus vergangenen Forschungstätigkeiten bekannt und stellte keine weiteren Schwierigkeiten dar.

Zusammenfassend kann angemerkt werden, dass bei zukünftigen Interviews mit zwei Aufnahmegeräten gearbeitet wird. Auch in der Interviewführung ist eine stets wertschätzende Grundhaltung für das Gegenüber notwendig, Pacing (Schrittfolge halten) ist unumgänglich. Auch für Expert*innen ist die Interviewsituation nicht immer das Gewohnte. Wenn Interviewleitfäden offen gestaltet werden, benötigt es von der Interviewer*innenseite Spontanität in der Reaktion auf Aussagen der Befragten. Die zwei geführten Interviews sind gelungen, dies spiegelt die detaillierte Ergebnisdarstellung wieder. Positiv muss die Vorarbeit aus dem Wintersemester erwähnt werden. Diese bot eine grundlegende Ausgangsbasis, die den Forschungsverlauf vorteilhaft einleitete und begleitete, geschaffen.

5 Ergebnisdarstellung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse dargestellt, die auf den vorliegenden Daten basieren und mittels der Systemanalyse ausgewertet wurden. Bei der Ergebnisdarstellung lagen die Forschungsfragen im Mittelpunkt.

5.1 Soziale Kompetenzen

Wie in der Einleitung schon erwähnt, wird im ersten Punkt der Ergebnisdarstellung nochmals Bezug auf die Definierung von der Begrifflichkeit „soziale Kompetenzen“ genommen. Anfänglich wurde mit dem Verständnis nach Huck-Schade (vgl. 2003:15) gearbeitet. Huck-Schade gibt an, dass mit dem Terminus eine große Zahl an Fähigkeiten, Einstellungen, Verhaltensweisen und Persönlichkeitsmerkmalen bezeichnet wird, die sich auf innere wie auch auf das äußere Verhalten beziehen können. Diese Anlagen sind unter anderem auch für eine erfolgreiche Interaktion in der Gesellschaft verantwortlich. Weiteres werden soziale Kompetenzen dem Begriff Schlüsselqualifikationen unterstellt. Schlüsselqualifikationen

umfassen unter anderem auch die Methodenkompetenz und die persönliche Kompetenz. (vgl. Huck-Schade 2003:15) Diese Unterteilung hat für die folgende Definition keine Auswirkung.

Gemeinsam mit den Experten wurde im Interview zwei Definitionen gebildet. Es folgt die, nach der Systemanalyse ausgewertete, zusammengefasste Definition an sozialen Kompetenzen.

Soziale Kompetenzen sind ein Bündel an Fähigkeiten, die ihren Ursprung in der Kindheit haben und seither in sozialen Situationen stetig erweitert und vertieft werden. (vgl. IT-II Z:138-147) Diese Kompetenzen lassen sich in zwei Teilbereiche definieren: die Empathie/das Mitgefühl und die Handlungsfähigkeit. Die Empathie wird im frühen Kindesalter grundlegend angelegt, wobei die Handlungsfähigkeit mit beziehungsweise in speziellen Situationen entsteht und erlernt wird. Dies kann eine schulische Ausbildung sein, aber auch eine noch nie zuvor erlebte soziale Situation in der es gilt zu handeln. Die beiden Teilbereiche bauen auf- und ineinander, und können daher erlernt beziehungsweise erweitert werden. (vgl. IT-I Z:17-27) Diese Teilbereiche entspringen wiederum zwei weiteren Unterteilungen: soft skills (weichen Fähigkeiten) und hard skills (harten Fähigkeiten). Soft skills umfassen den Kompetenzbereich im Umgang mit Menschen und hard skills den Bereich der rein fachlich bezogenen Qualifikation. Demnach ist die Empathie/das Mitgefühl auf dem soft skills aufzubauen sowie die Handlungsfähigkeit eine Basis für die hard skills schafft. Je nach Profession oder Situation kann sich der Fokus im Handeln zwischen soft und hard skill verschieben.

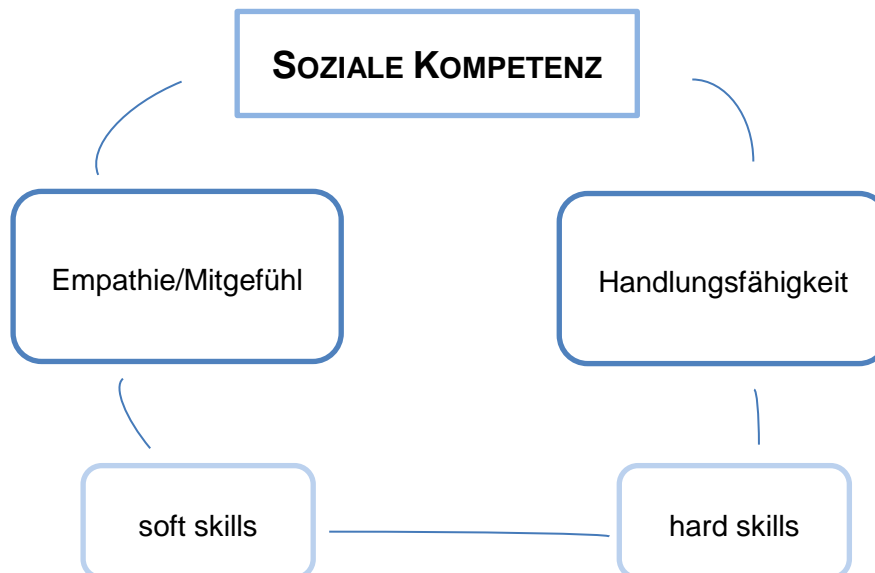


Abb. 1: Soziale Kompetenz

Die Grafik stellt die oben aufgestellte Definierung dar. Es folgt eine Erläuterung dessen.

Student*innen der Sozialen Arbeit würden Gesprächsführung als hard skill ihrer Profession zuordnen. Im Gegensatz dazu würden Studierende des Studienganges IT-Security Gesprächsführung als soft skill bezeichnen. Dieser Unterschied erklärt, warum soft und hard skills Empathie/Mitgefühl und Handlungsfähigkeit untergeordnet sind. (vgl. IT-I Z:29-40) Der Definition nach bilden Empathie/Mitgefühl und Handlungsfähigkeit die Basis für soft und hard skills.

Um die zueinander einfließende gegenseitige Bedingung dessen nochmals zu verdeutlichen wird ein weiteres Beispiel angeführt. In einer Extremsituation, in der jemand auf sich alleine gestellt ist, zum Beispiel nach einem Verkehrsunfall, reicht rein empathisches Verhalten/Mitgefühl gegenüber den Verletzten nicht aus, wenn die Handlungsfähigkeit fehlt, die ausschlaggebend wäre für das Alarmieren der Einsatzkräfte oder die Absicherung der Unfallstelle. (vgl. IT-I Z:25-27)

In der Abgrenzung der Begrifflichkeit konnten keine Ergebnisse erhoben werden, welche Fähigkeiten soziale Kompetenzen genau umgreifen. Aus den Interviews geht jedoch hervor, dass es in der Profession der Sozialen Arbeit vor allem auf die Reflexionsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Haltung, die Fähigkeit den Überblick zu behalten und das Einfühlvermögen ankommt. Auch das Wissen, das diese von System zu System, und so auch von Profession zu Profession unterschiedlich sein können, zählt zu den Fähigkeiten die in der Sozialen Arbeit als soziale Kompetenz bezeichnet werden würde. (vgl. IT-II Z:137-149) Der Definition nach wurden die aufgezählten Fähigkeiten alle unter den Teilbereich Empathie/Mitgefühl fallen. Bis auf die Fähigkeit den Überblick zu behalten, diese wäre der Handlungsfähigkeit zu unterstellen.

In der Erstellung der Definition kam es zu Differenzen in den Begrifflichkeiten zwischen den beiden Experten. So nannte Herr Horvath in seiner Definierung:

„Zwei Teilbereiche: Empathie und Handlungskompetenz“ (IT-I Z:17)

Herr Turner war mit der Begrifflichkeit Empathie nicht sehr zufrieden, wie sich aus folgendem Zitat interpretieren lässt:

„Des Wort Empathie ist schon so abgedroschen, mog ih ned, es gibt scho Leit de ersetzen Empathie durch Mitgefühl, owa ned durch Mitleid, des is a Unterschied.“ (IT-II Z: 139)

Um beiden Experten gerecht zu werden, kam es dazu, dass beide Begrifflichkeiten in die Definition miteinbezogen wurden.

Die anfänglich angeführte Definition und die entstandene Definition unterscheiden sich in gewissen Punkten. So wird in der eigens erstellten die Entstehung von sozialen Kompetenzen miteinbezogen. Sie wird erweitert durch die Unterteilungen und die Annahme, dass sich diese Teilbereiche gegenseitig beeinflussen. Es wird ersichtlich, dass soziale Kompetenzen in Situationen zu Verwendungen kommen, in denen gehandelt wird oder werden muss. Dieses findet sich in der früheren Begriffsbestimmung ebenfalls wieder.

5.2 Soziale Kompetenzen an der Fachhochschule St. Pölten

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse der Subforschungsfrage: „In welcher Form finden sich soziale Kompetenzen in den Lehrplänen der Fachhochschule St. Pölten wieder?“ dargestellt. Es folgt eine weitere Untergliederung und es wird abgeschlossen mit der Beantwortung der Forschungsfrage.

Es wurden die Curricula der Bachelorstudiengänge an der Fachhochschule St. Pölten auf den Erwerb von sozialen Kompetenzen untersucht. Nach diesem Vorgang wird behauptet, je mehr Studierende nach Abschluss des Studiums in den Arbeitsbereich Soziales und Gesundheit einsteigen werden, desto mehr berücksichtigen die Curricula die Erweiterung an sozialen Kompetenzen. Ist dies nicht der Fall, so finden sich eher wenig bis gar keine Seminar/Übungen/Vorlesungen mit dem Schwerpunkt wieder. Dies ist vor allem in den Studiengängen IT Security oder Bahntechnologie ersichtlich. Besonders interessant zu beobachten waren die Departments Medien und Wirtschaft und Medien und Technologie. So werden in den Studiengängen des Departments Medien und Wirtschaft auf die persönliche Weiterentwicklung in allen sechs Semestern gefördert, hingegen im Department Medien und Technologie ist dies kaum rein am Curricula ersichtlich.

Allgemein lässt sich behaupten, dass drei Departments der oben erstellen Definition den Erwerb und die Erweiterung an sozialen Kompetenzen durch die reine Analyse ihrer Studienpläne fokussieren und unterstützen: Department Soziales, Department Gesundheit, das Department Medien und Wirtschaft. Das Department Soziales mit dem Studiengang Soziale Arbeit und das Department Gesundheit mit den Studiengängen Diätologie, Gesundheits- und Krankenpflege und Physiotherapie vermitteln in allen untersuchten Studienplänen unter anderem mit der Lehrveranstaltung Gesprächsführung, Kommunikationstheorie, Rhetorik-, Stimm- und Sprechschulung aber auch mit Sozialwissenschaftlichen Grundlagen, Soziologie und Psychiatrie und Psychosomatik soziale Kompetenzen. Das Department Medien und Wirtschaft vermittelt bis in das sechste Semester Kommunikationswissenschaften und interne Kommunikation.

Es würden den Rahmen dieser Arbeit sprengen alle Studiengänge einzeln offen zu legen. Allerdings werden nun zwei ausgewählte Studienpläne grafisch dar- und gegenübergestellt. Um den oben bereits erwähnten ersichtlichen Unterschied zu verdeutlichen, werden das Curricula des Bachelorstudiengang Soziale Arbeit in der Vollzeitversion und das Curricula des Bachelorstudiengang IT-Security, ebenfalls in der Vollzeitversion, herangezogen. Für diese Forschungsarbeit relevante Lehrveranstaltungen werden in der Farbe Blau angezeigt.

Studienplan IT Security

1. Semester	Einführung in Netzwerke und verteilte Systeme	7ECTS
	Englisch 1	2ECTS
	Grundzüge der diskreten Mathematik	7ECTS
	Programmieren 1	7ECTS
	Teamtraining 1	2ECTS

	Windows Systemadministration	5ECTS
2. Semester	Aktive Komponenten und Applikationsprotokolle	9ECTS
	Grundlagen der Kryptografie	5ECTS
	Englisch 2	2ECTS
	Programmieren 2	4ECTS
	Serverbetrieb und Hardening Windows	3ECTS
	Unix Systemadministration	3ECTS
	Teamtraining 2	1ECTS
	Sicherheitsmanagement 1	3ECTS
3. Semester	Englisch 3	2ECTS
	Betriebssysteme und Systemprogrammierung	7ECTS
	IT-Prozesse nach ITIL	3ECTS
	Netzwerk Sicherheitskomponenten	4ECTS
	Programmieren 3	6ECTS
	Serverbetrieb und Hardening Unix	4ECTS
	Sicherheitsmanagement 2	4ECTS
4. Semester	Datenbanksysteme	4ECTS
	Digitale Forensik	3ECTS
	Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens	4ECTS
	Secure Networks	5ECTS
	Sicherheitsmanagement 3	5ECTS
	Webtechnologie	5ECTS
	Web- und Applikationssicherheit	4ECTS
5. Semester	Betreuungsseminar Praktikum	4ECTS
	Identifikation und Authentifikation	2ECTS
	Praktikum	20ECTS
	Sicherheitsmanagement4	4ECTS
6. Semester	Bachelorseminar und Bachelorarbeit2	12ECTS
	Business Continuity und Disaster Recovery	2ECTS
	Fachübergreifende Projektarbeit	7ECTS
	Rechtliche Grundlagen	3ECTS
	Security Audits & Penetration Testing	6ECTS

Abb. 2: Studienplan IT-Security VZ (vgl. FHSTP 2019a)

Studienplan Soziale Arbeit

1. Semester	Dimensionen von Hilfe	4ECTS
	Dokumentation und Reflexion	2ECTS
	Verfassungsrechtliche Grundlagen	2ECTS
	Praxisfelder und NutzerInnengruppen	2ECTS
	Praktikum	5ECTS
	Grundrisse der politischen Ökonomie	2ECTS
	Sozialwissenschaftliche Grundlagen	7ECTS
	Kommunikation	1ECTS

	Internationalisierung in der Sozialen Arbeit	2ECTS
	Sozialarbeiterische Implikationen signifikanter Krankheit	3ECTS
2. Semester	Gruppendynamik	1ECTS
	Dokumentation und Reflexion	2ECTS
	Wahlthema	3ECTS
	Materielle Grundsicherung	3ECTS
	Arbeits- und Sozialrecht	2ECTS
	Praxisseminar	3ECTS
	Methoden der empirischen Sozialforschung	3ECTS
	Soziale Diagnostik I	4ECTS
	Gesprächsführung 1	2ECTS
	Diversität und Gesellschaft	7ECTS
3. Semester	Ethik und berufsethische Reflexion	2ECTS
	Dokumentation und Reflexion	2ECTS
	Praktikum und Praxisseminar	13ECTS
	Fallanalyse und Fallverstehen	4ECTS
	Gesprächsführung 2	1ECTS
	Gesundheitsförderung und Prävention	2ECTS
	Wahlthema	2ECTS
	Sozialpsychiatrische Interventionen und Sucht	4ECTS
4. Semester	Organisation und Hilfe	2ECTS
	Dokumentation und Reflexion	3ECTS
	Psychologie und Pädagogik	3ECTS
	Wahlthema	2ECTS
	Familienrecht und Kinder und Jugendhilfe	3ECTS
	Fallanalyse und Bachelorarbeit I	7ECTS
	Soziale Diagnostik 2	3ECTS
	Biographie, Familiendynamik und Intervention	2ECTS
	Sozialraumbezogene Unterstützungsarbeit	3ECTS
	Krisenintervention	2ECTS
5. Semester	Professionelles Selbstverständnis und Dilemmata	3ECTS
	Dokumentation und Reflexion	3ECTS
	Sozialpolitik aus verschiedener Sicht	2ECTS
	Projektwerkstatt 1	7ECTS
	Soziale Gruppenarbeit	3ECTS
	Case Management	3ECTS
	Diversität, Kulturdimensionen und Rechtsordnung	5ECTS
	Case Studies in der Primärversorgung	4ECTS
6. Semester	Dokumentation und Reflexion	2ECTS
	Lösen komplexer und sozialpolitischer Fälle	2ECTS
	Devianz und Strafrecht	3ECTS
	Projektwerkstatt 2	9ECTS
	Kommunikation und Performance	2ECTS
	Wahlthema	2ECTS
	Inklusionsberatung oder Praktikum	5ECTS

Supervision	1ECTS
Current Issues	2ECTS
Kooperationsmanagement im Sozialraum	2ECTS

Abb.3: Studienplan Soziale Arbeit VZ (vgl. FHSTP 2019b)

Die vorliegenden, selbst erstellten Tabellen erläutern die Thematik. Es zeigt sich deutlich, dass der Studiengang Soziale Arbeit, mit der durchgehenden Lehrveranstaltung Dokumentation und Reflexion insgesamt 27 ECTS einnimmt. In diesen Lehreinheiten werden die Studierende von Anfang bis zum Ende des Studiums in ihrer professionellen aber auch persönlichen Entwicklung begleitet und gefördert. In dem Studiengang IT-Security findet sich die Lehrveranstaltung Teamtraining, mit insgesamt 3 ECTS, in den ersten beiden Semestern wieder. Nach dem ersten Studienjahr lassen sich keine weiteren derartigen Lehrveranstaltungen verzeichnen.

5.2.1 Einschätzung der Experten

In den Experteninterviews wurde dieses Dilemma analysiert. Horvath erläutert, dass der Fokus auf den Erwerb von soft und hard skills aufgrund der unterschiedlichen Schwerpunkte der Grundprofessionen nicht einheitlich gehalten werden kann. Deswegen kommt es hier zu einem enormen Unterschied, wie sich auch aus den Tabellen raus lesen lässt. In den Arbeitsmarktsektoren Gesundheit und Sozialen ist es ein Muss während der Ausbildung, aber auch darüber hinaus, auf die Entwicklung und Erweiterung sozialer Kompetenzen im Gesamten zu wirken. Die gesetzten Angebote im Studium haben nicht nur zum Endprodukt, dass sich Studierende eine professionelle Haltung an soft und hard skills aneignen, sondern sie machen auch abseits der Profession eine persönliche Entwicklung und Entfaltung durch. Diesen Profit haben jedoch nur Studierende deren Studienplan darauf ausgerichtet ist. (vgl. IT-I Z:47-59)

Turner meint diesbezüglich:

„Es ist so, dass man do Techniker heran züchtet, die a bissl a, wie sui ih song, reserviert san, gegenüber anderen Menschen und es wäre auch gut denen beizubringen, wie man sich denn verhält in einer Gruppe oder wie ma a Gespräch führt oder eröffnet zu mindest, ah, des

wiederrum umgekehrt.“ (IT-II Z:224 -226)

In diesem Zitat wird die Gegenseitigkeit in Tätigkeitsfeldern deutlich, so ist nach Turner, davon auszugehen, dass Techniker*innen ihr Know-How in die Arbeit eines Produktes investieren, während Verkäufer*innen dieses versuchen an die Kundschaft zu bringen. Beide Tätigkeiten beanspruchen andere Fähigkeiten. Diese lassen sich in die soft und hard skills Definierung einordnen. Es zeigt auch auf, dass es ein Bewusstsein braucht dass sich diese Bereiche gegenseitig beeinflussen. Dieses Bewusstsein fehlt in Turners Beispiel jedoch.

Die Experten gaben an, dass für dieses Dilemma Lösungsansätze denkbar wären. An dem Beispiel des Studienganges Bahntechnologie meint Turner:

„Ah, man müsste es einmal ausprobieren, ob das in der Ausbildung nicht ein Hit wäre, waun ma ned

versucht, jemanden zu finden, der Verkaufstechnik für Eisenbahntechniker anbietet, ned?

Oder Telefontraining, oder ih was ned, Kundengespräche anbietet, ob des ned, möglicherweise a Renner ois Freifoch warat.“ (IT-II Z:245-248)

So würden Studierende die Möglichkeit erlangen, ihre Handlungsfähigkeit zu erweitern, hätten gleichzeitig aber auch die Chance den Bereich der Empathie/Mitgefühl mit neuen Erkenntnissen zu füllen. Da sich beide Teilbereiche beeinflussen.

Horvath greift ein Stück weiter und zeigt die Optionen auf, die Studierende außerhalb der Fachhochschule haben. Weiterbildungen, Fortbildungen, Seminare bis hin zu persönlichen Coaching werden genannt. (vgl. IT-I Z:85-90) Diese Alternativen haben den Nachteil, dass sie zu meist sehr kostspielig sind und einen extra Zeitaufwand für Absolvent*innen bedeuten würde. Ergänzend gibt er an, dass die Fachhochschule St. Pölten in der Planung der Curricula noch individueller agieren sollte. Er geht mit Turner, indem er meint, dass es eine Möglichkeit wäre, spezifische Wahlfächer zu implementieren. Diese würde er vor allem in den Departments sehen, in denen sich der Fokus eher auf den Handlungsfähigkeiten fixiert. (vgl. IT-I Z:93-95)

5.2.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Die Subforschungsfrage: „In welcher Form finden sich soziale Kompetenzen in den Lehrplänen der Fachhochschule St. Pölten wieder?“ lässt sich wie folgt beantworten:

In den Lehrplänen der Fachhochschule St. Pölten finden sich soziale Kompetenzen finden. Diese variieren in den einzelnen Departments bis hin zu den Studiengängen. Es wurde festgestellt, dass Studierende die nach ihrem Abschluss des Studiums im direkten Kontakt mit Menschen zusammenarbeiten, in ihrer Ausbildung an der Fachhochschule St. Pölten soziale Kompetenzen erlernen und erweitern. Ist dies nicht der Fall, so finden sich vereinzelt Optionen in Form von Lehrveranstaltungen soziale Kompetenzen zu erwerben.

Wie im Kapitel zuvor genau ausgeführt, verschiebt sich der Fokus nach dem anvisierten professionellen Handlungsfeld. Studierende an der Fachhochschule St. Pölten erlernen in ihrem Studium ihre Handlungsfähigkeit und die daraus entstehenden hard skills. Die Vermittlung an Empathie/Mitgefühl kann in diesem Vorgang miteingeschlossen werden. Es wird rein durch die Untersuchung der einzelnen Curricula nicht ersichtlich.

Abschließend ist das Ergebnis, dass sich die Vermittlung der sozialen Kompetenzen an der Fachhochschule St. Pölten in den Lehrplänen wieder findet. Es ist jedoch kein Schwerpunkt darauf erkenntlich.

5.3 Soziale Kompetenzen in der Peer Ausbildung

Dieses Unterkapitel widmet sich der Subforschungsfrage: „Welche sozialen Kompetenzen erwerben Studierende in der Ausbildung zum Peer?“ und deren Ergebnisse. Weiterführend gliedert es sich erneut und endet mit der Beantwortung der Subforschungsfrage.

Die Fachhochschule gilt als Ort, an dem diverse Menschen mit abweichenden Vorstellungen, Plänen und Visionen aufeinandertreffen. Diese Tatsache bringt ein großes Entfaltungspotenzial der einzelnen Studierenden mit sich, jedoch genauso viele unterschiedliche persönliche Problemlagen. Diese individuellen Hürden können Prüfungsängste, Konflikte untereinander aber auch Probleme aus dem Privatleben sein. Das Peer Konzept der Fachhochschule St. Pölten hat den niederschweligen Ansatz, dass Studierende nicht viel gemein haben müssen, jedoch sind diese alle Studierende. So wird davon ausgegangen, dass Studierende die Probleme anderer Studierenden am besten verstehen können. (vgl. Berger et. al 2018)

Das Peerwesen ist ein System, in dem sich Student*innen mit unterschiedlichen Problemlagen an andere Student*innen wenden können. Ziel ist es, Probleme direkt an der Basis abfangen zu können. Dies passiert niederschwellig und ohne großen Nebenaufwand. (vgl. ebd)

Der präventive Aspekt eines solchen Systems ergibt sich darin, dass sich Studierende schon vor der Eskalation, also bei der Entstehung eines individuellen Problems, an die Peers wenden können. Probleme werden dadurch früher wahrgenommen und es wird gemeinsam an ihnen gearbeitet. (vgl. ebd)

Nach dem erfolgreichen Absolvieren der Ausbildung zum Peer bekommen Studierende ein Zertifikat überreicht. Dieses Zertifikat bescheinigt einerseits die Teilnahme am Peer Projekt, andererseits den Erwerb und die Erweiterung der persönlichen sozialen Kompetenzen. (vgl. ebd)

5.3.1 Ausbildung der Peers

Der Zugang zu Ausbildung zum Peer steht allen Studierenden offen. In der Ausbildung können Student*innen ihre individuelle Expertise in den Modulen einbringen und diese auch erweitern. Es hat eine große Wichtigkeit, dass zukünftigen Peers, alle Module absolvieren. Dies spiegelt sich auch in der Tatsache wieder, dass es nicht möglich ist sich etwas aus dem Studium anrechnen zu lassen. Es wird das Ziel verfolgt, Studierende aus allen Studiengängen auf den

gleichen Wissensstand zu bringen. (vgl. Gaber et. al) Der Wissensstand umfasst unter anderem auch die Balance zwischen Empathie/Mitgefühl und Handlungsfähigkeiten.

Um die Forschungsfrage zu beantworten ist es notwendig sich die Ausbildung im Detail offenzulegen.

Die Ausbildung deckt mit 5 Modulen folgende Thematiken ab:

- Modul 1: Basics Krise, psychische Erkrankungen und Suchterkrankungen
- Modul 2: Konfliktmanagement, Stressbewältigung und gewaltfreie Sprache
- Modul 3: Recht und Verschwiegenheit
- Modul 4: Social Skills
- Modul 5: Interne Organisationsabläufe. (vgl. Berger et. al 2018)

Es lässt sich erkennen, dass die Ausbildung einen Einblick in unterschiedliche Disziplinen bietet. Unterschiedliche Dozent*innen werden departmentübergreifend die Ausbildungen leiten und abhalten. (vgl. Beger et. al 2018)

5.3.1.1 Die Module

In der Analyse des Ausbildungsverfahrens wurden zwei Module ersichtlich, die auf die Entwicklung und Erweiterung sozialer Kompetenzen abzielen. Diese werden im Folgenden aufgearbeitet.

Das erste angeführte Modul beschäftigt sich mit den Schwerpunkten Konfliktmanagement, Stressbewältigung und gewaltfreier Sprache.

Modul 2: Konfliktmanagement, Stressbewältigung und gewaltfreie Sprache

Das Modul 2 beansprucht in der Ausbildung vier Stunden an Zeit. Dieses Modul befasst sich mit Konflikten im Allgemeinen. Es setzt sich mit den Arten, Ursachen und Konsequenzen von Stress auseinander und bringt den angehenden Peers die Anwendung von gewaltfreier Sprache näher. Ziel ist es, dass Peers Wissen und Handlungsfähigkeit besitzen um bei Konflikten unterstützend wirken zu können. Sie haben den Umgang mit Stress konstruktiv erlernt und können ihr Wissen an Mitstudierende weitergeben. Sie beherrschen die Techniken der gewaltfreien Sprache und wenden diese in der Peerberatung an. (vgl. Berger et. al 2018)

Das zweite Modul beinhaltet den expliziten Erwerb an sozialen Kompetenzen.

Modul 4: Social Skills

Das Modul Social Skills umfasst 8 Stunden der Ausbildungszeit. Im Konzept umfasst dieser Ausbildungspart Teilgebiete der Gesprächsführung, Rollenspiele, Wertschätzung und Empathie, Diversität und Gender, Selbstreflexion und das Kennenlernen der eigenen Grenzen. Hier wird das Ziel verfolgt, dass Studierende nach Absolvierung des Moduls Gesprächsführungstechniken kennengelernt und diese in Rollenspielen ausprobiert haben.

Studierende sollen sich eine wertschätzende Grundhaltung aneignen und mit dieser ihrer Umwelt begegnen. Absolvent*innen erreichen aufgrund ihrer Reflexionstätigkeit das Wissen über ihre eigenen Werte und inneren Einstellungen. Weiteres sollen sie ihrer eigenen Grenzen stets Bewusstsein und bei Erreichung derer professionell damit umgehen können. (vgl. Berger et. al 2018)

Beide Experten geben im Interview an, dass sie die beiden Module als zielführend für den Erwerb an sozialen Kompetenzen empfinden. (vgl. IT-I Z: 135-145, IT-II Z:295-310) Besonders der Ansatz, dass alle Studierende dieselbe Ausbildungsprozedur vorzunehmen haben wirkt sich positiv auf das Teamgefühl aus. Studierende erlernen demnach den Umgang miteinander, außerhalb ihrer Comfortzone, den eigenen Jahrgang. Sie können sich mit ihrer bisher genossenen Ausbildungen, aber auch durch Lebenserfahrungen einbringen, und erweitern im Austausch darüber ihren eigenen Kompetenzbereich. Dies wird unter anderem dessen positiv beeinflusst dadurch, da im Peer System interdisziplinär gearbeitet wird. (vgl. IT-II Z: 315 – 320) Dieses Ergebnis wird durch den bereits vorliegend Forschungsbericht untermauert. Dieser besagt, dass es geschafft worden ist das Konzept aus der Praxis in die Theorie umzulegen. Studierende die den ersten Vorlauf der Ausbildung absolviert haben, haben vor allem in der Hinsicht auf dem Erwerb der sozialen Kompetenzen im Austausch miteinander profitiert. Es wurden mit der Ausbildung Grenzen zueinander ab- und Brücken aufgebaut, dies geht aus Befragungen der Studierenden hervor. (vgl. Gaber et. al)

5.3.2 Auswahl der Peers

Zum Auswahlverfahren wird im Konzept festgehalten, dass alle Studierende sich für das angebotene Freifach anmelden können. Nach der Absolvierung dieses Freifaches können sich Interessierte für die Tätigkeit als Peer bewerben, es folgt ein Aufnahmegespräch. Es wurden Fähigkeiten und Eigenschaften definiert, die angehende Peers mit sich bringen müssen. Es wird auch vermerkt, dass es sich bei der Ausbildung auch um gegenseitiges Kennenlernen und Einschätzen handelt, was die Entscheidung über die Eignung eines Peers unterstützt. Das Konzept berücksichtigt auch, dass einige Eigenschaft und Fähigkeiten nachhaltig aus der Ausbildung entstehen können. (vgl. Berger et. al 2018)

Im Konzept werden folgende „soft skills“ definiert, die es benötigt Peer Tätigkeit aufnehmen zu können:

- Teamfähigkeit
- Empathie
- Verschwiegenheit
- Eigene Grenzen erkennen und einhalten können
- Belastbarkeit
- Ehrlichkeit
- Hilfe annehmen können
- Bereitschaft zur Reflexion
- Offenheit
- Passt ins Team (Akzeptanz in der Zielgruppe) (vgl. Berger et. al 2018)

In der Definition die dieser Arbeit zugrunde liegt, setzt man mit der Auswahl an Peers voraus, dass Studierende Empathie/Mitgefühl bereits besitzen. Davon kann ausgegangen werden, da dieses in der Entwicklung des Menschen entsteht und mitwächst. Mit dem Ansatz, dass alle Studierende das Freifach besuchen können, verhindert man Exklusion und schafft gleichzeitig die Möglichkeit auch jene Studierende zu erreichen, die aus Departments kommen in welche soziale Kompetenzen in den Lehrplänen nur wenig Platz finden.

Herr Horvath spricht über dieses Anforderungsprofil in klaren Worten:

„Also das würde ich von einem normalen Mitarbeiter auch verlangen.“ (IT-I Z: 135)

Er gibt vor, ohne vorab darüber die Verbindung zum Arbeitsmarkt gemacht zu haben, dass genau diese Voraussetzungen mit seinen Vorstellungen übereintreffen. Es bildet dem nach die Mindeststandards an Fähigkeiten die Studierende nach der Absolvierung des Studiums beim Berufseinstieg mit sich bringen müssen. Das Auswahlverfahren simuliert zu einem kleinen Teil ein Bewerbungsverfahren nach Studium Abschluss. Es gibt den Studierenden somit aber auch die Chance, vorab ihre sozialen Kompetenzen zu Überprüfen und sie gegeben falls zu erweitern. Ein nicht Erfüllen aller Kriterien bedeutet generell kein Ausschluss für die Tätigkeit als Peer. Es spiegelt auch wieder, dass ein Bewusstsein darüber herrscht, dass soziale Kompetenzen mit wachsen.

Turner spricht über diese Anforderungsprofil breit gefächerter.

„Ahm, also ich glaub schon, dass man als gesamt

Person ah, jo, sozial kompetent ist, wenn man die Ausbildung gmocht hot, weil egal ob man jetzt eher ein schweigsamer Typ ist oder ein nachdenklicher eher, oder ah, jemand dem ollas auf der Zungan liegt, oder des san durchaus zwei adäquate Zugänge zu Oaweit.“ (IT-II Z:310 -313)

Er spricht die vorhandene Diversität und Interdisziplinarität an, die sich aufgrund des Peer Systems ergibt. Der Unterschied ergibt sich, seiner Ansicht nach, nicht durch die unterschiedlichen Departments oder Studiengänge sondern rein durch die Individualität der Studierenden. Diesbezüglich findet sich etwas im Forschungsbericht wieder. Es muss im Allgemeinen eine Grundbedingung sein, dass Peers aus allen Departments in einem solchen System mitwirken. Dies begünstigt eine grundlegende Akzeptanz in der Breite der Fachhochschule St. Pölten, wenn sich an der Vielfalt der Studierenden orientiert wird. (vgl. Gaber et. al) Dieser Ansichtspunkt wird erweitert, durch die Tatsache dass nicht nur die Fachhochschule eine Vielfalt an Diversität und Interdisziplinarität bietet, sondern der Arbeitsmarkt auch.

5.3.3 Zusammenfassung

Es folgt die Beantwortung der Forschungsfrage: „Welche sozialen Kompetenzen erwerben Studierende in der Ausbildung zum Peer?“

In der Auseinandersetzung mit der konzipierten Ausbildung wurde deutlich, dass das Peer System darauf abzielt in den Studierenden soziale Kompetenzen zu erwecken, erweitern oder zu vertiefen. Es hat den Ansatz, dass Studierende in ihrem Leben durchaus in soziale Situationen kommen in denen es an Empathie/Mitgefühl und Handlungsfähigkeit bedarf. Mit dem Peer System an sich stellt die Fachhochschule St. Pölten die Möglichkeit zu Verfügung, dass Studierenden aus Studiengängen ihre soft skills erweitern können. Welche genauen sozialen Kompetenzen in der Ausbildung erworben werden lässt sich aus dem vorhandenen Datenmaterial nicht erschließen. Dies hat zu Folge, dass eine weitere Forschung angedacht werden kann. Mit Befragungen durch Fragebögen vor und nach der Ausbildung mit anschließender Auswertung, könnte sich die Forschungsfrage vollendet beantworten lassen.

Zusammenfassend kann aber behauptet werden, dass der Erwerb von sozialen Kompetenzen in der Peer Ausbildung im Mittelpunkt stehen und sie zurecht damit werben.

5.4 Soziale Kompetenzen in Sicht der Arbeitgeber*innen

In diesem Kapitel wird die Forschungsfrage: „Welche sozialen Kompetenzen werden von zukünftigen Arbeitgeber*innen erwartet?“ bearbeitet. Es wird Bezug auf Literatur genommen und diese mit den Sichtweisen der Experten verglichen und erweitert.

An dieser Stelle wird eine Unternehmensbefragung des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft vorgestellt. Dieses setzte sich mit der Fragestellung zu Fähigkeiten der Arbeiternehmer*innen in der Zukunft auseinander.

Schmid et. al (2016) geben an, dass die Aufgaben breiter und komplexere werden und daher das Arbeiten im Team zunehmend attraktiver wird. Durch diese Erkenntnis wird die steigende Bedeutung sozialer Kompetenzen erklärt. Die Ergebnisse sind dahingehend, dass reine Fachkenntnis und Handlungsfähigkeit oft nicht mehr ausreichend sind um die Anforderungen vollständig erfüllen zu können. Arbeit abgeben können und Hilfe annehmen können, in der Gruppe agieren und delegieren können ist vor allem im Bereich der Projektarbeit ein Um und Auf. Dies hat zu Folge, dass Arbeitgeber*innen den kommunikativen Fähigkeiten verstärkt Bedeutung zukommen lassen.

Aus der Unternehmensbefragung geht hervor, dass sich das Anforderungsprofil der Unternehmen an die Absolvent*innen in den letzten Jahren aufgrund von arbeitsorganisatorischen Neuerungen verändert hat. Soft skills haben demnach einen erhöhten Stellenwert in den Rekrutierungskriterien, gehen aber nicht auf die Kosten der hard skills. (vgl. Schmid et. al)

Ergänzend dazu, folgt ein Zitat:

„Natürlich hard skills, bei den soft skills kann man eh nicht soviel machen, aber es wäre halt nett, wenn da auch schon ein bisschen da wären.“ (IT-I Z:220-221)

Horvath geht nicht mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung. Weiteres verweist er im Gespräch auf ein Modell der Persönlichkeitspsychologie aus John (2005) erklärt das Modell anhand von fünf Faktoren: Offenheit, Gewissenheit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus. Dem zufolge würde er sehen, was sich Arbeitgeber*innen von Absolvent*innen erwarten. Die Problematik ergibt sich dadurch, dass sich nur der Arbeitsmarkt und dessen vorherrschend Arbeitsweisen verändern, sondern auch Arbeitnehmer*innen veränderte Anforderungen an Arbeitgeber*innen stellen. (vgl. IT-I Z: 215-230)

„Aber trotzdem bekommen die Firmen das gerade nicht, da die Leit nimma mitspün - Familie und Freizeit werden immer wichtiger. Jetzt müssen sie sich plötzlich was überlegen. Es wird interessant und ich schaue es mir an.“ (IT-I Z:223-225)

Das Zitat verdeutlicht die zunehmende Wichtigkeit der Work-Life-Balance auf der Seite der Arbeitgeber*innen. Es spiegelt wieder, dass in der Studie von Schmid et al. (2016) nur Unternehmer*innen befragt worden sind und die Sicht der Mitarbeiter*innen außen vor gelassen wurde.

Turner gibt an, dass sich Arbeitgeber*innen aus der Sozialen Arbeit Teamfähigkeiten erwarten, ergänzt durch die Komponente der Kritikfähigkeit. Er führt auch die Fähigkeit der Geduld an. Die sich vor allem darauf zurückführen lässt, da er im ständigen Austausch mit Fördergeber*innen steht und ihm dies rückmelden.

Es folgt die Beantwortung der Forschungsfrage: „Welche sozialen Kompetenzen erwarten sich Arbeitgeber*innen von Absolvent*innen?“

Zusammengefasst bedeutet das, dass auf beiden Seiten – Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen – in den jeweiligen Anforderungen zu stetigen Abweichungen und Änderungen kommt. Es können nur Vermutungen angestellt werden, welche sozialen Kompetenzen Arbeitgeber*innen sich von Absolvent*innen erwarten. Es wurde jedoch festgestellt, dass trotzdem beidseitigen Diskurs, soziale Kompetenzen einen erweiterten Stellenwert hat. Dies lässt sich einerseits aufgrund dem Wandel am Arbeitsmarkt erklären, andererseits aber auch durch die Tatsache, dass immer mehr Arbeitnehmer*innen auf ihre Work-Life-Balance achten, welche sich auf erhöhte soziale Kompetenzen zurückführen lassen können.

5.5 Beantwortung der Forschungsfragen

Es folgt die Zusammenfassung der Ergebnisse und die Beantwortung der Forschungsfrage.

Es wurde eine eigene Definition für den Terminus soziale Kompetenzen erstellt und mit dieser auch weiterführend in der Forschung gearbeitet. Die Definition grenzt sich von anderen bereits bestehend ab, indem zwei weitere Ebenen hinzugefügt wurden. Sie wurde auch auf die Bedürfnisse einer Fachhochschule und deren Studierenden angepasst.

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die Fachhochschule St. Pölten an sich ein Platz ist, an dem sich Studierende alleine durch die Absolvierung der unterschiedlichen Studienpläne soziale Kompetenzen aneignen. Dieses variiert je nach Studiengang und Department. Vorausgesetzt wird jedoch in jedem der untersuchten Lehrpläne, dass eine gewisse Basis an sozialen Kompetenzen vorherrschend ist. Das kann vorausgesetzt werden, da man als Studierende eine standardisierte, manchmal etwas abweichende, schulische Laufbahn absolviert haben muss.

Das Peer System an der Fachhochschule stellt ein soziales Projekt dar, da es sich mit der Begleitung und Unterstützung von und mit Studierender auseinandersetzt. Es wird durch die Untersuchung als Ergänzung in dem Kapitel 2.2 vorgestellten Konzepten gesehen. Studierende erwerben durch die Absolvierung der Ausbildung soziale Kompetenzen. Dies wird bedingt durch die Schwerpunktsetzung währenddessen. Die vorhandene Diversität und Interdisziplinarität verstärkt dieses, in dem ein Austausch untereinander gegeben ist. Es kann keine genaue Angabe darüber gemacht werden, welche sozialen Kompetenzen erworben werden. Es ist eine Tatsache, dass Studierende rein aufgrund des Mitwirkens in einem solchen System in soziale Situationen kommen, in denen sie soziale Kompetenzen erwerben beziehungsweise beweisen müssen.

Die Anforderungen von Arbeitgeber*innen haben sich in den letzten Jahren verändert. So werden soft skills im Mitarbeiter*innen Recruiting vermehrt populär. Diese Entwicklung hat ihren Ursprung in der generellen Veränderung in der Arbeitsorganisation. Nicht nur die Anforderungen an zukünftige Arbeiternehmer*innen veränderte sich, sondern ebenfalls die Anforderungen an den Arbeitsmarkt von seitens der Arbeitnehmer*innen. Diese legen immer mehr Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Die Entwicklungen können zu Schwierigkeiten führen, wenn nicht mit passenden Angeboten reagiert wird oder Kompromisse eingegangen werden.

Die anfänglich vorgestellte Vorannahme kann so weit diskutiert werden, dass sich die Ergebnisse dahingehend entwickelt haben, dass es seine Richtigkeit hat, wenn behauptet wird, dass soziale Kompetenzen einen erhöhten Stellenwert bei Arbeitgeber*innen haben. Der Grund lässt sich nicht ausschließlich auf die Zahl der abgehenden Absolvent*innen benennen, sondern wird durch weitere Faktoren wie den Wandel der Arbeitsorganisation erklärt.

Die leitende Forschungsfrage: „Wie stimmen die Erwartungen von Arbeitgeber*innen an die sozialen Kompetenzen von Absolvent*innen mit den im Zuge von Curricula und im Peer Konzept vermittelten Kompetenzen überein?“ kann nach der Darstellung der Ergebnisse nur teilweise beantwortet werden. Die Beantwortungen der Subfragen befinden sich in den jeweiligen Ergebniskapiteln.

Durch die Bearbeitungen der Subfragen mit den Ergebnissen der Expertinterviews, bereits vorhandener Literatur, dem Peer Konzept und der vorab geleisteten Forschungsarbeit lässt sich feststellen, dass die Erwartungen von Arbeitgeber*innen an soziale Kompetenzen durch die Ausbildung an der Fachhochschule St. Pölten und dem Peer System abgedeckt werden kann. Dies wird vor allem durch die Resultate der Interviews ersichtlich.

Es muss jedoch ein Bewusstsein darüber herrschen, dass diese Erwartungen von Profession zu Profession und Arbeitsfeld unterschiedlich sein können und werden. Die Problematik besteht darin, dass sich der Begriff soziale Kompetenzen zwar definieren und abgrenzen lässt, aber die unterschiedlichen Fähigkeiten nicht allgemein zugeordnet werden können. Einerseits würde sich das je nach Profession und Anforderung anders gestalten und andererseits würde es den Umfang dieser Arbeit überschreiten.

Die Tatsache, dass der Arbeitsmarkt gerade in einem Wandel scheint, erschwert die eindeutige Beantwortung der Forschungsfrage. Fakt ist jedoch, dass das Peer System mit seiner Ausbildung zum Peer den Erwerb an sozialen Kompetenzen positiv beeinflusst und die grundlegenden Anforderungen der Arbeitgeber*innen abdeckt.

Um die Forschungsfrage vollständig positiv beantworten zu können, würde es weitere Studien benötigen. Sowohl eine genau Erhebung des Ist-Standes an sozialen Kompetenzen der Studierenden vor der Peer Ausbildung, währenddessen und nach der Absolvierung als auch eine Erhebung der Anforderungen bei potenziellen Arbeitgeber*innen fehlen in den vorhandenen Daten. Es bietet sich aber auch die Untersuchung des Wandels des Arbeitsmarktes in der Arbeitsorganisation und die sich veränderten Anforderungen an den Arbeitsmarkt seitens der Arbeitnehmer*innen. Diese Ergebnisse könnten zur vollständigen Beantwortung der Forschungsfrage beitragen. Die eben genannten Forschungsauffassungen bilden zukünftige Forschungsfelder.

6 Resümee

Abschließend wird der eigene Reflexionsprozess offengelegt und dargestellt.

Die Vorarbeiten mit dem Forschungsbericht erwiesen sich als äußerst hilfreich und unterstützend bei der Erstellung der Forschungsarbeit. Die bereits vorab erhobenen Daten und Ergebnisse ließen den Forschungsprozess dahingehen positiv verlaufen, da es nicht nötig war grundlegend neu anzufangen.

Erfreulich waren die Erkenntnisse bei der Führung der Experteninterviews. Es ergab sich die Möglichkeit auf Augenhöhe mit den Befragten konstruktiv zu arbeiten und Ergebnisse zu erarbeiten. Es hat sich sehr von Vorteil erwiesen, den Leitfaden kurz und mit offenen Fragen zu halten. So konnte direkt auf die Antwort der Befragten reagiert werden. Die gemeinsame Erarbeitung der Definition von sozialen Kompetenzen hatte einen positiven Effekt auf die Ergebnisdarstellung.

Weiters muss die Selbsterkenntnis erwähnt werden, dass die Wiederholung des ersten Interviews nicht ansatzweise die Qualität des ersten erreichte. Es wird daher empfohlen, Interviews immer mit zwei Aufnahmegeräten zu führen und sich nebenbei Notizen zu machen.

Aufgrund der regen Vorarbeit und der intensiven Auseinandersetzung mit literarischen Werken, war die Auswertung anhand der Systemanalyse eine nicht mehr allzu große Herausforderung. Es empfiehlt sich jedoch für zukünftige Forschungsarbeiten die Systemanalyse mit jemanden zweiten durchzuführen, da dies den Blick nochmals erweitern kann, was sich positiv auf die Ergebnisse auswirken kann.

Das Ergebniskapitel ist so aufgebaut, dass es sich an der Hauptforschungsfragen und ihren drei Subfragen orientiert. Es wurde darauf geachtet, dass die Ergebnisdarstellung die Forschungsfrage mit den zu Verfügung stehend Mitteln zu Gänze beantwortet. Abgeschlossen wird dieses mit einer Zusammenfassung und einer expliziten Beantwortung der Forschungsfrage. Ebenfalls befinden sich am Ende Überlegungen zu weiteren Forschungsschwerpunkten.

Für die Soziale Arbeit haben die Ergebnisse, der unterschiedlichen Anforderungen an sozialen Kompetenzen am Arbeitsmarkt aber auch der allgemeine Wandel des Arbeitsmarktes Bedeutung. Da dieses Wissen in der Arbeit und Beratung mit Klient*innen von Vorteil sein kann. Es gilt die Entwicklungen zu beobachten und erforderlichen Falles einzugreifen. Das Wissen, dass Empathie/Mitgefühl und Handlungsfähigkeiten in der Kindheit schon verankert werden und durch soft und hard skills erweitert und vertieft werden, scheint ein hilfreicher Ansatz in der Arbeit mit Klient*innen. Weiters muss festgehalten werden, dass auch ein interdisziplinärer Wissensaustausch zur persönlichen Weiterentwicklung beitragen kann. Dies sollte stets präsent sein und geschätzt werden.

Literatur

Bellanca, James/ Brandt, Ron (Hrsg.)(2010): 21st Century Skills: Rethinking How Students Learn. Solutions Tree:Bloomington.

Berger, Carola/ Buser, Stefan/ Hickl, Katja/ Klebinger, Christian/ Preis, Julia/ Schreib, Lukas/ Zellinger, Jacqueline (2018): Konzept Peers4You. Finaler Entwurf. Fachhochschule St. Pölten: unveröffentlicht.

BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.)(2018): Universitätsbericht 2017. Wien.

Drucker, Peter Ferdinand (2014): Effektivität und Handlungsfähigkeit in der Führungsrolle gewinnen. Verlag Vahlen: München.

Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung. Rowohlt Taschenbuch Verlag: Reinbek bei Hamburg.

Flick, Uwe (2016): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. Rowohlt Taschenbuch Verlag: Reinbek bei Hamburg.

Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. WUV:Wien.

Gaber, Moritz/ Hickl, Katja/ Koch, Robert/ Novak, Clara/ Preis, Julia/ Schreib, Lukas (2019): Forschungsbericht. Begleitforschung Peers4You. Fachhochschule St. Pölten. unveröffentlicht.

John, Oliver P. (2005): Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K). <https://econtent.hogrefe.com/doi/full/10.1026/0012-1924.51.4.195> [15.04.2019]

Goleman, Daniel (1997): Kreativität entdecken. Hanser:München.

Haberfellner, Regina/Sturm René (2018): HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus der Arbeitsmarktperspektive. Arbeitsmarktsericve Österreich:Wien.

Hiebiger, Irene/Schiller-Ripota, Christine (2007): Soziale Kompetenzen in der Fachhochschul-Ausbildung. In: Jabornegg Altenfels, Markus (Hrsg.)(2007): Soziale Kompetenz. Theoretische Fundierung und Analyse des Status Quo in der oberösterreichischen Bildungs- und Wirtschaftslandschaft. Education Highway:Linz.

Hofer, Peter (2013): Resilienz. Ein fundierter Ansatz bekommt Beachtung in der Personalberatung. In: Human Resource Management Journal. Universität Comenius:Bratislava.

Huck-Schade, Johanna Maria (2003): Soft Skills auf der Spur. Soziale Kompetenzen. Weiche Fähigkeiten. Harte Fakten. Beltz Verlag:Weinheim.

Jabornegg Altenfels, Markus (Hrsg.)(2007): Soziale Kompetenz. Theoretische Fundierung und Analyse des Status Quo in der oberösterreichischen Bildungs- und Wirtschaftslandschaft. Education Highway:Linz.

Maus, Friedrich/ Nodes, Wilfried/Röh, Dieter (2007): Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit. Für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Wochenschau Verlag: Essen.

Mitchell, Jeffrey T. / Everly, George S. (2005): Handbuch Einsatznachsorge. Psychosoziale Unterstützung nach der Mitchell-Methode. 2.völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Stumpf & Kossendey:Edewecht

Schmidt, Kurt/Winkler, Birgit/Gruber, Benjamin (2016): Skills for the future. Zukünftiger Qualifizierungsbedarf aufgrund erwartender Megatrends. Analyse und Befunde auf Basis der IV-Qualifiaktionsbedarfserhebung 2016. Ibw Forschungsbericht 187. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft:Wien.

Richter, Christoph (1995): Schlüsselqualifikationen. Sandmann:Alling.

Daten

G1, Gedächtnisprotokoll 1, aus dem Interview am 5.März 2019 in St.Pölten, erstellt von Julia Preis, März 2019.

IT-I, Interview 1, geführt von Julia Preis mit einem Experten, in den Räumlichkeiten der Fachhochschule St. Pölten, am 19. März 2019, 39 Minuten, Audiodatei.

IT-II, Interview 2, geführt von Julia Preis mit einem Experten, in den Räumlichkeiten der Wiener Berufsbörse, am 5. März 2019, 55 Minuten, Audiodatei.

T1, Transkript 1 des IT-I aus den Aufnahmen von dem Interview in St. Pölten, erstellt von Julia Preis, März 2019, Zeilen in Fünfer-Schritten nummeriert.

T2, Transkript 2 des IT-II aus den Aufnahmen von dem Interview in Wien, erstellt von Julia Preis, März 2019, Zeilen in Fünfer-Schritten nummeriert.

S1, Studienplan 1, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Medien und Wirtschaft. Media- und Kommunikationsberatung. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/medien-wirtschaft/media-und-kommunikationsberatung-bachelor/studieninhalte#/> [28.04.2019]

S2, Studienplan 2, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Medien und Wirtschaft. Medienmanagement. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/medien-wirtschaft/medienmanagement/studieninhalte#/> [28.04.2019]

S3, Studienplan 3, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Medien und digitale Technologie. Medientechnik. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/medien-digitale-technologien/medientechnik/studieninhalte#/> [28.04.2019]

S4, Studienplan 4, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Medien und digitale Technologie. Smart Engineering of Production Technologies and Processes. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/medien-digitale-technologien/smart-engineering/studieninhalte#/> [28.04.2019]

S5, Studienplan 5, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Informatik und Security. Data Science and Business Analytics. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/informatik-security/data-science-and-business-analytics/studieninhalte> [28.04.2019]

S6, Studienplan 6, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Informatik und Security. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/informatik-security/it-security/studieninhalte#/> [28.04.2019]

S7, Studienplan 7, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Bahntechnologie und Mobilität. Bahntechnologie und Mobilität. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/bahntechnologie-mobilitaet/bahntechnologie-und-mobilitaet/studieninhalte#/> [28.04.2019]

S8, Studienplan 8, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Gesundheit. Diätologie. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/gesundheits-und-krankpflege/studieninhalte/> [28.04.2019]

S9, Studienplan 9, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Gesundheit. Gesundheits- und Krankenpflege. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/gesundheits-und-krankpflege/studieninhalte/> [28.04.2019]

S10, Studienplan 10, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Gesundheit. Physiotherapie. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/gesundheits-und-krankpflege/studieninhalte/> [28.04.2019]

S11, Studienplan 11, analysiert von Julia Preis, anhand der Daten der Fachhochschule St. Pölten (2018): Studium und Weiterbildung. Soziales. Soziale Arbeit. Studieninhalte. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/soziales/soziale-arbeit-bachelor/studieninhalte/> [28.04.2019]

M1, Mitschrift 1, von dem Interview am 5. März 2019 in St. Pölten, erstellt von Julia Preis, März 2019.

Abbildungen

Abb. 1: Soziale Kompetenzen. Erstellt von Julia Preis in Word.

Abb. 2: Studienplan IT-Security VZ. Erstellt von Julia Preis an Hand der Daten von FHSTP (2019a): <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/informatik-security/it-security> [16.04.2019]

Abb. 3: Studienplan Soziale Arbeit VZ. Erstellt von Julia Preis an Hand der Daten von FHSTP (2019b): <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/soziales/soziale-arbeit-bachelor/studieninhalte/> [16.04.2019]

Anhang

Leitfaden Experteninterview

Leitfaden

Wie stimmen die Erwartungen von Arbeitgeber*innen an die sozialen Kompetenzen von Absolvent*innen mit den im Zuge von Curriculum und im Peer Konzept vermittelten Kompetenzen ein?

Einstieg

Erzählen Sie mir bitte etwas über sich und ihre berufliche Tätigkeit.

Soziale Kompetenzen in Curricula der Fachhochschule St. Pölten

(Beispiele unterschiedlichen Stundentafeln)

- Wie werden soziale Kompetenzen an der Fachhochschule St. Pölten vermittelt?
- Welche werden vermittelt?
- Department Soziales?
- Unterschiede zu anderen Departments?
- Besondere Notwendigkeit?
- Bedarf an Veränderung?

Social soft Skills in der Peer Ausbildung

(Ausbildungskatalog durchgehen)

- Welche Arbeitsmarktrelevanten soziale Kompetenzen/Schlüsselqualifikationen deckt die Ausbildung zum Peer ab?
- Vermindern/Erweitern?
- Veränderung der Inhalte
- Warum gerecht damit Werbung zu machen?

Erwartungen der Arbeitgeber*innen an sozialen Kompetenzen

- Welche sozialen Kompetenzen werden von zukünftigen Arbeitgeber*innen erwartet?
- Notwendigkeit?
- Abdeckungsgleichheit?
- Differenzen?
- Ideen social skills mehr/weniger in die Curricula/Ausbildung?

Auszug eines Transkriptes

110 Wobei die sogenannte Erfolgsrate, also ich bin ja kein Anhänger von Erfolg in der Sozial Arbeit, owa de Personen, ahm, die, die Unterstützung bei der Entwicklung brauchen ist relativ erfolgreich hier in der WBB, oder relativ intensiv, dass die Vermittlungsrate erstmals in Wien, mehr als ein Drittel beträgt. Wenn man das jetzt als Kriterium für Erfolg nimmt, was wir nicht tun, das tun wir natürlich nicht, ahm, daran sieht man schon, dass das Ganze sehr nach
115 Effizienz Gesichtspunkten ausgerichtet ist, ah, wofür wir keine Anhänger san. Sondern es geht um Effektivität und Entwicklungsarbeit und um ahm, Entwicklungspläne und nicht um Zielpläne, ned?

INTERVIEWERIN: Ok, ahm, vermitteln sie da, also wird der erste Arbeitsmarkt anvisiert?

120 EXPERTE: Ah, es is momentan fost verpflichtend am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, weil die Personen die zu uns kommen, die gehören einer Gruppe an, die, ah, aufgrund der Segmentierung AMS, dies jetzt gibt in niedrig - mittel - hoch, ahm, haben die Personen nicht unmittelbar Recht in sozialökonomischen Betrieben am Arbeitsmarkt anzufangen. Die können
125 dort nur Arbeitstrainings machen, die Plätze sind aber anderen unter Anführungszeichen Zielgruppen vorbehalten, wie 50+ und soweit und sofort. Und wir müssen die Personen am ersten Arbeitsmarkt vermitteln.

INTERVIEWERIN: Ok.

130 EXPERTE: Wobei da gehört natürlich ein eigenes Wissen und a eigane, wie soll ich sagen, Verfahrensweise dazu.

INTERVIEWERIN: Super, danke, jetzt weiß ich bescheid. Ahm, bevor wir über soziale
135 Kompetenzen sprechen, wenn sie soziale Kompetenzen definieren müssten, wie dedn sie des mochn?

140 EXPERTE: Ja, auf alle Fälle als Bündel von einzel Kriterien. Ah, ... Mit der, mit dem soziale Situationen, ah, ahm, besser eingeschätzt oder überblickt und auch ahm, eine, eine, Lösung ermöglicht wird, sag mas mal so.

INTERVIEWERIN: Kennan sie mir do Beispiele nennen?

145 EXPERTE: Naja, Soziale Kompetenz für mich sind vorallem auch Reflexionsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, ein Zugehen auf die Menschen, äh, a Einfühlung in die Menschen, also, ih wü ned song.. Einfühlung, sog ma amoi so, des Wort Emphatie ist schon so abgedroschen, mog ih ned, es gibt scho Leit de ersetzen Emphatie durch Mitgefühl, aber nicht durch Mitleid,
140 des muas ma unterscheiden. ... Und daun keat a gewisses Gespür dazu, zu sozialen Situationen auszuloten. Also zu, zu wissen, ah, in ana Gruppe herrscht a, vielleicht a
150 bestimmtes System jo, und ah, vielleicht a herauszufinden, ah, wie dieses System gebolt ist, diese, ah, wie diese Verhältnisse do in dieser Gruppe san. Sog mas moi einfach, na.

Auswertungsbeispiel

Ausschnitt: Ja, auf alle Fälle als Bündel von einzel Kriterien. Ah, ... Mit der, mit dem soziale Situationen, ah, ahm, besser eingeschätzt oder überblickt und auch ahm, eine, eine, Lösung ermöglicht wird, sag mas mal so.

Naja, Soziale Kompetenz für mich sind vorallem auch Reflexionsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, ein Zugehen auf die Menschen, äh, a Einfühlung in die Menschen, also, ih wü ned song.. Einfühlung, sog ma amoi so, des Wort Emphatie ist schon so abgedroschen, mog ih ned, es gibt scho Leit de ersetzen Emphatie durch Mitgefühl, aber nicht durch Mitleid, des muas ma unterscheiden. ... Und daun keat a gewisses Gespür dazu, zu sozialen Situationen auszuloten. Also zu, zu wissen, ah, in ana Gruppe herrscht a, vielleicht a bestimmtes System jo, und ah, vielleicht a herauszufinden, ah, wie dieses System gebolt ist, diese, ah, wie diese Verhältnisse do in dieser Gruppe san. Sog mas moi einfach, na. Soziale Kompetenz ist a sicher amoi die Teamfähigkeit in unserem Beruf, äh, des hast die die Dinge im Überblick zu behalten und rechtzeitig auch die Fähigkeit Kolleginnen auch zu ergänzen und zu unterstützen, ned? ... ja. Des san, jetzt, ih glaub, des is nur a Ausschnitt. ih bin jetzt zu hastig vielleicht, um da noch mehr zu überlegen, aber wenn sie bestimmte Fragen haben..

Zeile	Paraphrase	Textrahmen/Intention	Lebensweltlicher Kontext	Interaktionseffekte	Systemeffekte
137 - 149	Soziale Kompetenzen sind ein Bündel, ein Zusammenspiel von einzelnen Kriterien/Fähigkeiten die in bestimmen/unbestimmten sozialen Situationen beziehungsweise auch in Systemen zum Einsatz kommen.	Der Befragte gibt anfangs eine kurze und prägnante Definition von sich. Durch immanentes Nachfragen bricht er dieses auf und gibt einen Einblick in seine Vorstellung.	Der Befragte hat viel Berufserfahrung in den unterschiedlichsten sozialarbeiterischen Kontexten. Er spricht hier, von seinen persönlichen Erlebnissen und Einstellungen, was die genannten Fähigkeiten erklärt.	Aufgrund des Expertenstatus, weiß der Befragte von der Wichtigkeit an sozialen Kompetenzen. Er gibt auch für ihn sehr wert befüllte Fähigkeiten wieder, was darauf schließen lässt, wenn er Personal einstellt er hier darauf besonders achtet.	In der Profession der Sozialen Arbeit kommt es vor allem auf die Reflexionsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Haltung und das Einfühlvermögen an. Auch das Wissen, dass diese von System zu System unterschiedlich sein können, zählt zu den Fähigkeiten die in der Sozialen Arbeit gefragt sind.

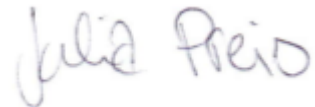
Ergebnis: Soziale Kompetenzen können als Bündel oder Zusammenspiel unterschiedlichen Fähigkeiten bezeichnet werden. Diese können in unterschiedlichen Kontexten sehr variieren. Demnach sind auch die Studiengänge unterschiedlich darauf ausgelegt. Für die Soziale Arbeit sind vor allem die persönliche Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Einfühlvermögen oder Emphatie aber auch die Haltung von enormer Wichtigkeit. Soziale Kompetenz wird also auch der Persönlichen Anforderung gleichgestellt, in dem man davon ausgeht, dass bestimmte Fähigkeiten, jenseits der Handlungsfähigkeiten, gegeben sein müssen um einen Beruf, in diesem Fall Soziale Arbeit, ausführen zu können.

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Julia Preis**, geboren am **13.03.1997** in **Wien**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Berg, am 29. April 2019
Ort, am Datum



Unterschrift