



## Nutzungshinweise

### zur Stärken-Schwächen-Analyse der Situation in Basketballvereinen bzw. –abteilungen zur Ermittlung eines möglichen Optimierungsbedarfs in den Bereichen der Engagementförderung

Mithilfe der Stärken-Schwächen-Analyse können Sie sich einen Eindruck von der aktuellen Situation der Engagementförderung in Ihrem Verein bzw. Ihrer Basketballabteilung verschaffen. Die Stärken-Schwächen-Analyse ist anhand der 10 Schritte des Lebenszyklus des freiwilligen Engagements des Deutschen Olympischen Sportbundes aufgebaut (wobei die Schritte 7-9 zusammengefasst wurden) und bietet somit ein differenziertes Bild der verschiedenen Aspekte der Engagementförderung. So könnte das Ergebnis beispielsweise zeigen, dass ein Verein bzw. eine Abteilung bei der Gewinnung neuer Freiwilliger schon sehr gut aufgestellt ist, es bei der Bindung der Freiwilligen jedoch noch viel Verbesserungspotenzial gibt.

#### Bewertung der einzelnen Bereiche

Zu jedem Schritt gibt es eine Reihe von Aussagen, die Sie bezogen auf Ihren Verein bzw. Ihre Abteilung auf einer Skala von +3 bis -3 bewerten können. Die Antworten auf der Skala sind als Tendenzaussagen zu verstehen. Es gibt kein richtig oder falsch und verschiedene Personen werden möglicherweise ein und dieselbe Situation auf der Skala unterschiedlich einschätzen.

Die folgenden Beispiele können Ihnen hierbei eine Orientierung bieten:

+3 steht für eine volle Übereinstimmung der Aussage mit der Praxis in Ihrem Verein bzw. Ihrer Abteilung („Hier sind wir sehr stark.“). Die Aussage „Unser Verein führt bei dem ersten ausführlichen Kontakt mit potenziellen Freiwilligen strukturierte Erstge-

sprache durch“ können Sie beispielsweise mit +3 bewerten, wenn es einen Leitfaden zum Führen von Erstgesprächen gibt, klar festgelegt ist, wer diese Gespräche führt, und die Durchführung tatsächlich konsequent erfolgt.

Eine Bewertung von -3 („Hier sind wir sehr schwach.“) trifft dann zu, wenn Ihr Verein oder Ihre Abteilung keine der in der Aussage genannten Aspekte auch nur ansatzweise praktiziert. Wenn ein Verein bzw. eine Abteilung neue freiwillig Engagierte beispielsweise bisher grundsätzlich keinen der anderen Freiwilligen und Funktionsträger vorstellt und auch keine Notwendigkeit dafür gesehen hat, wäre die Aussage „Unser Verein stellt neuen Freiwilligen allen für das spezifische Engagement relevanten Personen persönlich vor.“ mit -3 zu bewerten.

In den meisten Fällen wird eine Bewertung jedoch zwischen diesen beiden Extremen liegen. Bei der Aussage „Es gibt eine bewusste Strategie für die Verabschiedung von Freiwilligen, mit denen Konflikte aufgetreten sind“, wäre beispielsweise eine Bewertung von -1 geeignet, wenn der Verein den Bedarf für eine solche Strategie bereits erkannt hat und konkret vorhat, hier Abhilfe zu schaffen. Wenn bereits eine Strategie entwickelt wurde, die bisher aber noch keine Umsetzung in die Praxis gefunden hat, könnte dieser Punkt mit +1 bewertet werden. Ebenso könnte +1 gewählt werden, wenn im Verein Konfliktgespräche geführt werden, die Art und Weise dieser Gespräche aber eher spontan ist und sie aus dem Bauch heraus geführt werden und es zudem keine Entscheidung über die Frage eines Rituals für die Verabschiedung im Konfliktfall gibt.

## Vorgehensweise bei der Analyse

Damit Sie beim Ausfüllen der Stärken-Schwächen-Analyse ein aussagekräftiges Ergebnis erhalten, das Ihnen eine gute Basis für Ihr weiteres Vorgehen liefert, gibt es einige Dinge zu beachten:

### Seien Sie ehrlich mit sich selbst!

Niemand bewertet seine eigene Arbeit gerne negativ. Damit Sie ein realistisches Bild der aktuellen Situation erhalten und Verbesserungspotenziale identifizieren können, ist es jedoch kontraproduktiv, Dinge schön zu reden. Andererseits sollten Sie auch nicht zu streng mit sich sein und positive Aspekte anerkennen und entsprechend gut bewerten.

### Arbeiten Sie im Team!

Einzelpersonen werden die Situation aufgrund unterschiedlicher Perspektiven und Einstellungen wahrscheinlich immer etwas unterschiedlich bewerten. Deshalb ist es empfehlenswert, die Stärken-Schwächen-Analyse im Team auszufüllen, zu dem mehrere Mitglieder des Vorstands gehören sollten. Eine gute Idee ist es auch, eine neue freiwillige Person oder ein aktives Mitglied, das sich nicht freiwillig engagiert, mit einzubeziehen. Sie haben möglicherweise einen objektiveren Blick auf Dinge, für die langjährige Engagierte „betriebsblind“ geworden sind. Wenn sich alle Beteiligten auf eine Bewertung einigen sollen, ist ein gewisser Grad an Objektivität gewährleistet. Gleichzeitig sorgt die Diskussion im Team dafür, dass strittige Punkte erkannt werden. Diese können als solche gekennzeichnet und bei späteren Treffen ausführlicher aufgegriffen werden. Zu empfehlen ist hierbei, dass eine Person den Prozess moderiert (wie es sich z. B. auch bei Vorstandssitzungen bewährt hat).

## Auswertung der Ergebnisse

Wenn Sie die Stärken-Schwächen-Analyse ausgefüllt haben, können Sie anhand der Anzahl der Kreuze auf der linken Seite (Stärken) bzw. der rechten Seite (Entwicklungspotenziale) eine erste Bilanz ziehen: Wie ist Ihr Verein bzw. Ihre Abteilung allgemein in

Bezug auf die Engagementförderung aufgestellt? Wo liegen die Stärken und wo Schwächen? Möglicherweise stellen Sie fest, dass es noch einige Bereiche gibt, in denen erhebliches Entwicklungspotenzial besteht. Lassen Sie sich davon jedoch nicht ermutigen. Den wichtigsten Schritt hin zu einer Verbesserung haben Sie bereits getan, indem Sie sich diese Herausforderungen bewusst gemacht haben. Beachten Sie außerdem, dass die Analyse z. T. auch Maßnahmen beinhaltet, die alternativ ausgeführt werden können. Wenn Ihr Verein beispielsweise in Schritt 5 viele Qualifizierungsangebote über selbst durchgeführte Qualifizierungsangebote abdeckt, ist er nicht automatisch schlechter aufgestellt, nur weil er gleichzeitig wenig externe Qualifizierungen ermöglicht.

## Planung von Verbesserungsmaßnahmen

Nun geht es darum festzulegen, auf welche Bereiche Sie Ihre Anstrengungen konzentrieren wollen. Ein besonderes Augenmerk sollten Sie dabei auf die Aspekte unter Schritt 1: Ehrenamtsfreundliche Organisationskultur legen, da diese die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Engagementförderung und somit die Basis für die weiteren Schritte darstellen. Wählen Sie eine Mischung aus Bereichen, in denen sich mit verhältnismäßig geringem Aufwand schnell Erfolge erzielen lassen (so genannte „tief hängende Früchte“) und solchen, die einen längeren Veränderungsprozess in Ihrem Verein bzw. Ihrer Abteilung erfordern. Mit dieser Mischung an Bereichen gehen Sie die längerfristigen Maßnahmen an, ohne die Motivation zu verlieren. Achten Sie jedoch immer darauf, dass die umgesetzten Maßnahmen tatsächlich eine wesentliche Verbesserung der Engagementkultur in Ihrem Verein darstellen. So sollten Sie beispielsweise nicht bloß einer bereits ausgeprägten Anerkennungskultur eine weitere Form der Wertschätzung hinzufügen, während andere Bereiche dringender Verbesserungen benötigen. Tipps für die Arbeit an den verschiedenen Schritten des Lebenszyklus des freiwilligen Engagements finden Sie in diesem Workbook.

Zur Evaluation der Engagementförderung im Verein bzw. der Abteilung können Sie die Stärken-Schwächen-Analyse regelmäßig, z. B. 1x pro Jahr, ausfüllen und auswerten. So lassen sich Veränderungen im Verein bzw. der Abteilung erkennen. Auf Grundlage der Auswertung der Ergebnisse können dann die weiteren Schritte der Engagementförderung geplant werden.

Erstellt von Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland 2013-2015, Henriette von Wulffen, Johanna Lambertz und Barbara Canton

Gefördert vom:



Nutzungshinweise Stärken-Schwächen-Analyse