

Verbands-Management (VM)

Fachzeitschrift für Verbands- und Nonprofit-Management



VM 3/22

Sophie Freuler, Nikolai Kiselev, Olivia Stoffel und Daniela Loosli

Ehrenamtliche Vorstandsarbeit in Behindertensportclubs

Verbands-Management, 48. Jahrgang, Ausgabe 3 (2022), S. 16-25.

Herausgeber: Verbandsmanagement Institut (VMI)
Universität Freiburg/CH (www.vmi.ch)
Redaktion: Luisa Wagenhöfer
Layout: Luisa Wagenhöfer / media f SA
Fotomaterial: Thema «Wasser als Ressource»
ISBN: 978-3-909437-65-8
ISSN: 1424-9189
Kontakt: info@vmi.ch

Die Zeitschrift VM erscheint dreimal jährlich in den Monaten April, August und November.

Abdruck und Vervielfältigung von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise oder in Abschnitten, nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Ehrenamtliche Vorstandsarbeit in Behindertensportclubs

Sophie Freuler, Nikolai Kiselev, Olivia Stoffel und Daniela Loosli

Behindertensportvereine in der Schweiz leben vom unentgeltlichen Einsatz der ehrenamtlich tätigen Personen. Allerdings ist die Zahl der ehrenamtlich Tätigen seit Jahren abnehmend. Vorliegende Arbeit untersucht mittels acht qualitativer Interviews mit derzeitigen Vorstandsmitgliedern der Behindertensportvereine die Aspekte der Rekrutierung, der Beweggründe und Motivation der Ehrenamtlichen. Dabei zeigt sich, dass die Rekrutierung der Vorstandsvertreter_innen hauptsächlich intern erfolgt. Die Motivation reicht vom Wunsch, etwas zu bewegen und eine sinnhafte Tätigkeit auszuüben, über persönliche und soziale Komponenten bis hin zur Chance, sich selbst weiterzuentwickeln und Kompetenzen zu erwerben. Alle Befragten wiesen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit auf.

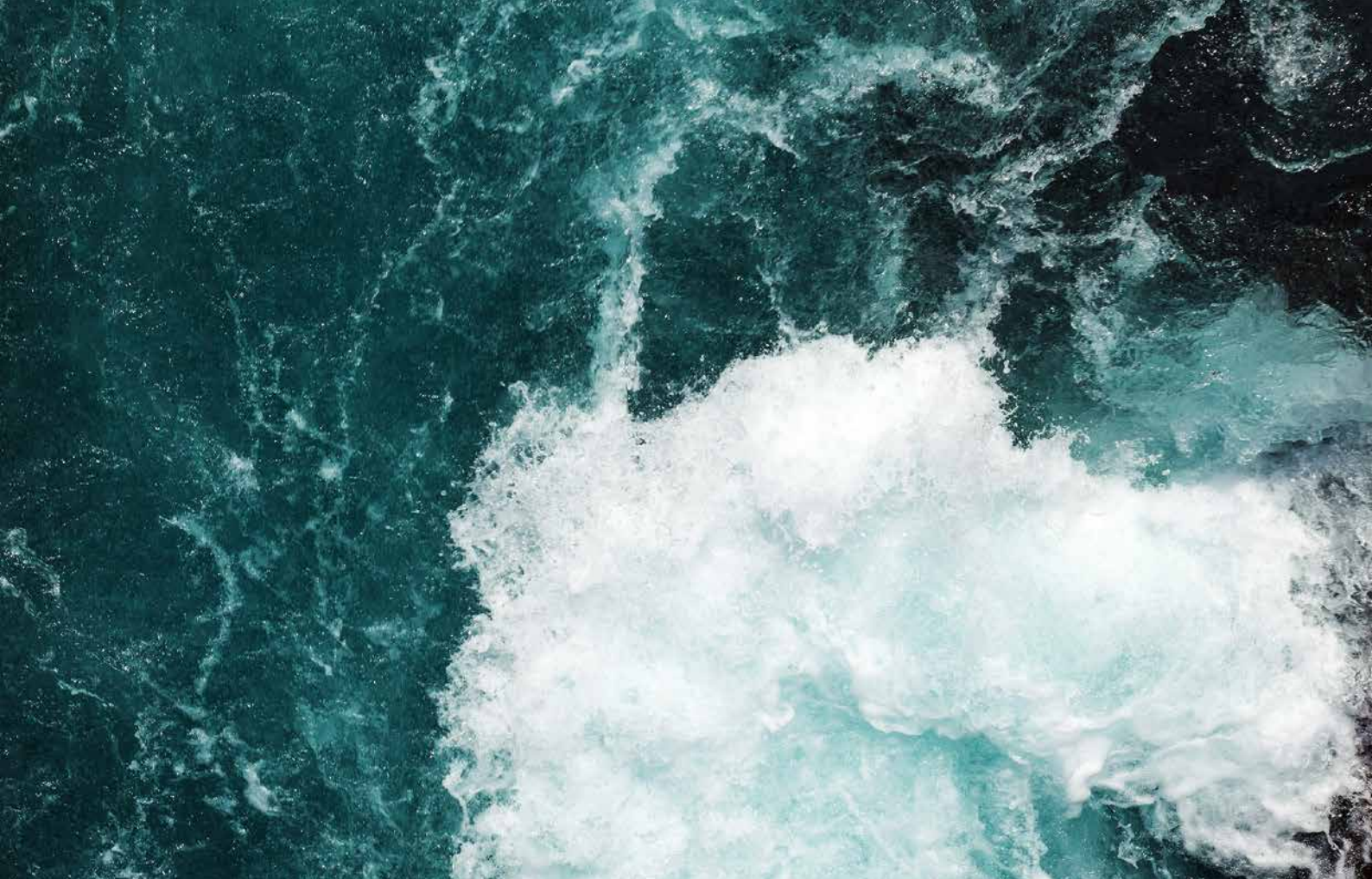
Das heutige Fundament der Schweizer Sportlandschaft bildet nach wie vor das immense freiwillige Engagement der Schweizer Bevölkerung.¹ Sportvereine, vor allem im Breiten- und Freizeitsport, sind stark von den unentgeltlichen Dienstleistungen und dem Wohlwollen der ehrenamtlich Tätigen im Verein abhängig.

Obwohl in den letzten Jahren kein allgemeiner Rückgang des freiwilligen Engagements in der Schweiz zu vermerken war, ist die Zahl der formell in einem Ehrenamt gebundenen Freiwilligen abnehmend.² Das aktuelle Ehrenamtswesen steht vielerlei neuen

Herausforderungen gegenüber, die sich aus einem grundlegenden, gesamtgesellschaftlichen Strukturwandel heraus ergeben.³ Weiter lässt sich in den vergangenen Jahren eine Tendenz zur Alterung der Vorstände feststellen. Grund dafür sind die verfügbaren Zeitressourcen nach der Pensionierung sowie der Wunsch, sich in einer neuen Aufgabe zu verwirklichen und aktiver Teil der Gesellschaft zu bleiben.⁴ Viele Senior_innen bringen dabei kostbare Erfahrungen und Berufskennnisse in ihre Position ein und können sich aufgrund ihrer finanziellen Stabilität intensiv mit ihrer Vorstandsfunktion auseinandersetzen.⁵ Auf der Kehrseite führt das Älterwerden des ehrenamtlichen Personals zu einer deutlichen Untervertretung von Jungen. Diese aber wären zentral für das Durchbrechen von traditionellen und veralteten Vereinsstrukturen und die dynamische Anpassung an die neuen Aufgabenfelder und Herausforderungen, die die heutige Zeit für ein Ehrenamt mit sich bringt.⁶

Die aufgelisteten Herausforderungen können Sportvereine zukünftig vor die Problematik stellen, dass ihre Vorstandsämter unbesetzt bleiben, bereits vorhandene Ehrenamtliche überlastet werden und ihre weitere Existenz durch unzureichende Kapazitäten in akute Gefahr gerät.⁷

Die Situation im Behindertensport ist nicht anderes. In der Schweiz sind über 120 Behinderten- und Rollstuhlsportvereine aktiv.⁸ Diese werden



primär von drei grossen Organisationen geführt – PluSport Behindertensport Schweiz, Rollstuhlsport Schweiz und Procap Sport. Gemeinsam bieten sie ca. 650 reguläre Bewegungs- und Sportangebote und beinahe 160 Sport-Camps an.⁹ Gesamthaft erlauben die Vereinsaktivitäten Bewegung und Sport für Zehntausende Menschen mit Beeinträchtigung in der Schweiz. Darüber hinaus bilden diese das Fundament für Inklusion und Reintegration in die regulären Nicht-Behindertensportvereine und somit zurück in eine inklusive Gesellschaft.¹⁰ Die Beweg- und Motivationsgründe für eine ehrenamtliche Tätigkeit in den Regelsportvereinen wurden bisher fundiert untersucht. Allerdings wurden diese noch nie im Kontext des Behindertensportes untersucht.¹¹ Da die Übertragbarkeit der Ergebnisse aus dem Regelsport in den Behindertensport infolge dessen Besonderheiten nicht immer möglich und korrekt ist,

das Verständnis der Rekrutierungswege sowie der Beweg- und Motivationsgründe für die freiwillige Tätigkeit im Rahmen des Behindertensportes aber essenziell wäre, um die Funktionsfähigkeit durch die gezielte Nachwuchsförderung resp. die Selektion der passenden Persönlichkeiten nachhaltig zu sichern, bedarf es einer explorativ-explanatorischen Untersuchung. Ferner können Erkenntnisse aus einer solchen Untersuchung vergleichbar auf weitere Vereine übertragen werden, welche im Interesse von Menschen mit Behinderungen agieren und somit einen Mehrwert für alle Stakeholder darstellen.

Methodik

Der Thematik der Nachwuchsgewinnung und Selektion auf der Vorstandsebene in den Behindertensportvereinen ging die Erstautorin im Rahmen ihrer Bachelorarbeit im Studiengang Sport Management an der Fachhoch-

schule Graubünden nach. Dabei wurden die Vereinsstrukturen des Dachverbands des Schweizer Behindertensports – PluSport – basierend auf semistrukturierten Interviews mit Vorstandsmitgliedern der PluSport-Vereine hinsichtlich deren Rekrutierung, der Beweg- sowie Motivationsgründe und der Zufriedenheit untersucht.

Struktur der Vorstände bei PluSport-Vereinen

Am Stichtag des Datenbezugs, dem 3. Mai 2021, waren in den PluSport-Strukturen 472 ehrenamtliche Vorstandsmitglieder in den 82 Kantonal- und Regionalvereinen von PluSport tätig. Im Schnitt wird jeder Verein von rund sechs Vorständen vertreten ($M=5.76$), wobei die häufigste Vorstandsgrösse bei fünf Ehrenamtlichen liegt, und die Spannweite sich auf zwei bis dreizehn Ämter im Vorstand bemisst. Im Schnitt sind die Mitglieder bei einer Spannweite von 22 bis 82 Jahren 53 Jahre alt und mit 59 % eher weiblich. Die absolute Mehrheit (84 %, $n=395$) berichtet über keine Beeinträchtigung. Die häufigste Beeinträchtigung unter den Vorstandsmitgliedern ist eine körperliche (11 %, $n=53$) gefolgt von einer Sehbeeinträchtigung (2.3 %, $n=11$). Weitere Beeinträchtigungen sind nur vereinzelt anzutreffen.

Basierend auf früheren vergleichbaren Analysen wurde die Samplezielgrösse von acht Personen definiert.¹² Im Rahmen des Maximum-Variation-Sampling-Ansatzes wurden basierend auf der aktuellen Vorstandsstruktur folgende relevanten Rekrutierungsaspekte definiert: Alter, Geschlecht, Dauer der Ehrenamtstätigkeit, Funktion, Vereinsgrösse und Sprachregion. Nach einer fundierten Literaturanalyse wurden im April 2021 ein Experteninterview mit der beim Dachverband

für die Betreuung und Beratung der Vereinsvorstände zuständigen Person durchgeführt. Als Erkenntnis wurden sechs Themenfelder (Allgemeine Rahmenbedingungen, Handlungsfelder, Rekrutierung, Beweggründe und Motivation, Zufriedenheit, Zukunftsaussicht) definiert, welche die Grundlage des ausgearbeiteten halbstrukturierten Interviewfragebogens bildeten. Die aufgrund der Literaturanalyse sowie eines Experteninterviews identifizierten potentiellen Themen können den Eindruck einer explanatorischen Untersuchung geweckt haben. Hier gilt aber zu erwähnen, dass die zu diesen Themen gestellten Fragen nicht explanatorisch sondern exploratorisch formuliert wurden.

Durchführung und Auswertung der Interviews

Die Interviews erfolgten aufgrund der Pandemiesituation alle online und fanden zwischen dem 3. und 10. Mai 2021 statt. Diese wurden aufgenommen, transkribiert und im Anschluss nach der Thematischen Analyse ausgewertet.¹³

Im Rahmen des vorliegenden Artikels werden nur die Themenfelder der Rekrutierung, Beweggründe sowie Motivation und der Zufriedenheit präsentiert.

Resultate

Die acht Interviews dauerten zwischen 35 und 58 Minuten. Die fünf Frauen und drei Männer waren im Schnitt 54 Jahre [31; 73] alt und kamen mit Ausnahme von Bern (zwei Personen) von verschiedenen Kantonen. Zwei Personen waren bilingual. Die Interviewten bekleideten verschiedene Funktionen in vier grossen, einem mittelgrossen und drei kleinen Vereinen.

Rekrutierung und Rekrutierungsfelder

Die Rekrutierung der Vorstandsvertreter_innen erfolgt hauptsächlich intern resp. durch das interne Netzwerk. Die aktuellen Vorstandsmitglieder versuchen durch das aktive Zugehen auf potenzielle Kandidat_innen innerhalb des Clubs, des Leiterteams, der Mitglieder und deren Angehörigen sowie durch das persönliche Netzwerk vakanten Positionen zu besetzen: «Wir geben sehr viel auf die persönliche Vernetzung bei der Rekrutierung. [...] Man muss versuchen, an die richtigen Leute zu kommen und das ist nicht so einfach. Bis jetzt habe ich eigentlich die besten Erfahrungen gemacht mit persönlichen Kontakten.» [ID_H] «Ich war drei Jahre lang freiwillige Helferin bei diesem Verein [...] Vor einem Jahr bin ich dann ins Präsidium gewählt worden, [...], haben sie mich gefragt und ich habe das Amt angenommen.» [ID_K]

Oft wird darauf geachtet, Personen mit einem beruflichen Bezug zur Tätigkeit oder einem einflussreichen Umfeld anzuwerben, die mit Enthusiasmus und Tatendrang ihrer Aufgabe nachgehen und bereit sind, auszuhelfen und sich aktiv in den Verein einzubringen: «Als wir die Beisitzerin gesucht haben, habe ich gesagt, ich hätte gerne jemanden, der auch etwas Einfluss hat in der Region. Der vielleicht eine bekannte Firma im Hintergrund hat und Leute kennt. Das war mir wichtig.» [ID_S]

Eine möglichst grosse Heterogenität wird häufig angestrebt, da sie ein breiteres Ideenspektrum bietet und den regen Austausch im Vorstand stimuliert:

«Wir haben das Glück gehabt, dass wir vor zwei Jahren einen jungen Sportlehrerstudent in den Vorstand gewinnen konnten, der die technische Leiterfunktion übernommen hat. Das hat sich



Der richtige Kanal für die richtige Botschaft

MANAGEMENT | BERATUNG | TREUHAND | KOMMUNIKATION |

Wer erfolgreich kommunizieren will, muss sich laufend fragen, welche Informationen und Botschaften über welchen Kanal verbreitet werden sollen: gedruckt, auf der Website, mit einem elektronischen Newsletter, über Social Media? Print und Online sind heute eng miteinander verzahnt. Unsere Kommunikationsfachleute unterstützen Sie bei der Entwicklung und Umsetzung von zielgerichteten Kommunikationskonzepten.

Möchten Sie vermehrt online kommunizieren? Fragen Sie sich, ob Sie als Verband auf Social Media aktiv sein möchten? Dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Wir unterstützen Sie gerne.

Alles aus einer Hand: Als schweizweit einziger Dienstleistungspartner für Nonprofit-Organisationen verfügt wamag über eine interne Kommunikationsabteilung, die gezielt auf Ihre Bedürfnisse eingeht.

sehr gut entwickelt, der ist sehr motiviert, sehr engagiert und hat auch sehr viele neue Elemente eingebracht als Sportstudent.» [ID_H]

Rekrutierungsprozess

Es wird einstimmig berichtet, dass dies kein einfacher Prozess ist, sondern einer, bei dem sich die Hartnäckigkeit und Durchhaltevermögen als entscheidende Faktoren herausstellen. Im Bereich der freundschaftlichen Beziehung sowie der Verwandtschaft wird grundsätzlich eine hohe Bereitschaft für eine Amtsübernahme festgestellt:

«Zum Beispiel dieser Sportlehrer, den habe ich gekannt und gesehen: Das könnte noch etwas sein! Dann habe ich den ein wenig verfolgt, mal besucht, mal diskutiert [...] Da muss man ein bisschen diese Leute angehen und motivieren, mal reinzuschauen.» [ID_H]
«[Für die] Buchhaltung habe ich meinen Mann gewonnen, weil der so gerne Buchhaltung macht. Für mich ein Graus, er liebt es. Zack! Er konnte auch nicht Nein sagen.» [ID_F]

Persönliche Einbindung

Divergente Meinungen zeigen sich bei der Thematik des persönlichen Bezugs zum Amt. Viele sehen es als vorteilig an, dass die rekrutierten Vorstandsmitglieder einen privaten Bezug zum Verein aufweisen, Freundschaften oder Verwandtschaften innerhalb der Mitglieder pflegen und Berührungspunkte zu PluSport oder dem Behindertenwesen mit sich bringen:

«[...] Ich finde, man müsste einen Bezug zu uns, zu Menschen, zum Vereinsleben, irgendwo einen Bezug finden.» [ID_U]

Andere wiederum empfinden private Beziehungen zu Mitgliedern als störend für die Gesamtatmosphäre und das Arbeitsklima im Verein und lehnen

deshalb den Einbezug der engen Familie oder des Freundeskreises kategorisch ab. Auch Ansätze darüber, dass für eine heterogene Aufstellung des Vorstandes externe Personen beigezogen werden sollten, fielen mitunter ins Gewicht:

«Eltern oder Erziehungsberechtigte von Mitgliedern im Vorstand zu haben ist hier nicht besonders erwünscht. Ich würde es gar nicht tolerieren, weil das nicht gut kommt.» [ID_P]

«Ich denke, manchmal ist es gut, wenn jemand von extern hinzukommt, der eine andere Sicht der Dinge hat [...] Meistens gibt es frischen Wind, wenn jemand von extern dazukommt, der eigentlich keine Ahnung hat vom Menschen mit Beeinträchtigungen.» [ID_KB]

Externe Rekrutierung

Externe Rekrutierungen bei Vorstandspositionen über Sportnetzwerke, Benevol Schweiz oder öffentliche Inserate werden nur sekundär behandelt und punktuell eingesetzt, sollte sich intern niemand finden lassen:

«Über Benevol habe ich kein Echo erhalten, das habe ich auch bereits probiert.» [ID_P]

Beweggründe und Motivation

Die Erhebungen zur Motivation und zu den Beweggründen fielen etwa so vielfältig und breitgefächert aus wie in der gängigen Fachliteratur beschrieben.¹⁴ Die Bandbreite reicht hierbei vom Wunsch, etwas zu bewegen und eine sinnhafte Tätigkeit auszuüben, über persönliche und soziale Komponenten bis hin zur Chance, sich selbst weiterzuentwickeln und Kompetenzen zu erwerben. Auch kleine finanzielle Vergütungen (z. B., Sitzungsgelder, Pauschalbeträge für Kassier/Aktuar) werden in diesem Zusammenhang vereinzelt aufgeführt, wobei sich diese

positiv auf die Motivstruktur auswirken, jedoch nie als primärer Beweggrund für eine Amtsübernahme erwähnt werden:¹⁵

«Wir zahlen auch dem Vorstand einen Pauschalbeitrag. [...] Es war für mich aber auch nicht der Grund, weshalb ich das Amt mache. Ich wusste das nicht einmal. Aber ich finde das auch wirklich sinnvoll, dass man das macht.»
[ID_S]

Persönlicher Bezug oder persönliche Relevanz

Fokussiert man sich bei der Interviewauswertung auf die Beweggründe, weshalb ein Ehrenamt angetreten wird, fällt häufig ein persönlicher Bezug zum Verein, zu den Mitgliedern, zum Sport oder zum beruflichen Hintergrund ins Gewicht. Bei einer Vielzahl der Vorstandsmitglieder ist eine nahestehende Person beeinträchtigt, ein heilpädagogischer Hintergrund vorhanden oder eine sportliche Karriere in der angebotenen Sportart aufzuweisen. Vor allem bei den administrativen Positionen im Sekretariat oder den Finanzen besteht zudem oftmals ein Bezug zum aktuellen oder vergangenen Stellenprofil:

«Sie suchten einen Revisor, und sie wusste, dass ich mich gerne mit Zahlen beschäftige. [...] Ich bin ohnehin ein ausgesprochener Büromensch.» [ID_X]

Des Weiteren fiel immer wieder die Aussage, dass man das Amt aus einer Neigung zum Helfersyndrom angenommen hat, da man schlecht Nein sagen konnte oder sich den Menschen mit Beeinträchtigung gegenüber verpflichtet gefühlt hat:

«Mir sind die Menschen so ans Herz gewachsen. Für mich wäre nicht in Frage gekommen, zu sagen: «Nein, ich übe das Präsidium nicht aus.» [ID_K]

Ein zentraler Einflussfaktor auf die Motivationslage der ehrenamtlich Tätigen bei PluSport ist laut der empirischen Erhebung der Wunsch, etwas verbessern zu können, dessen positive Wirkung sichtbar und lukrativ für Menschen mit Beeinträchtigung ist. Sie wollen mit ihrer Initiative etwas bewegen, Sinnhaftigkeit in der Tätigkeit selbst verspüren und etwas in der Gesellschaft verändern können. Dies motiviert sie, in einem Verein mitzuwirken und zwangs- sowie bewertungsfrei und mit viel Gestaltungsfreiraum etwas aufzubauen und sich selbst darin zu manifestieren. Die Arbeit gibt ihnen dabei genug zurück, um sich intrinsisch zu motivieren und durch die Reaktionen der Mitglieder zu erfahren, dass sich ihr Engagement gelohnt hat:

«Die Motivation, die Leute dabeizuhaben. [...] Wenn sie sehen, wie sie die Leute glücklich machen und motivieren und etwas zu deren Gesundheit beitragen können. Ich denke, für die meisten ist das Motivation genug.» [ID_X]

Weitere Motive

Neben den obenerwähnten, altruistischen Motiven übt eine Vielzahl der ehrenamtlichen Mitglieder ihre Tätigkeit in mancher Hinsicht aus eigenwilligen Motiven aus. Dazu gehört beispielsweise das Bedürfnis, nach der Pensionierung aktiv im Leben zu bleiben und eine Rolle in der Gesellschaft beizubehalten:

«Irgendetwas muss ich ja machen den lieben, langen Tag.» [ID_U]

«Ich bin seit 2013 pensioniert und habe entsprechend natürlich mehr Zeit als Berufstätige für das Amt.» [ID_P]

Daneben spielen soziale Aspekte eine Rolle, wie der Wunsch nach Gemeinschaftlichkeit, sozialem Austausch und dem aktiven Vereinsleben. Kompetenzerweiterungen sowie die Aneig-



nung von neuem Wissen können ebenfalls stimulierend wirken. Zu guter Letzt darf auch die Komponente Spass und Freude an der Arbeitstätigkeit nicht unerwähnt gelassen werden, da diese als Grundlage für jedes Engagement gegeben sein muss.

Zufriedenheit

Die grosse Mehrheit der befragten Vorstände ist mit der Ausübung ihres Amtes zufrieden, schätzen die Zufriedenheit ihrer Amtskolleginnen und -kollegen als hoch ein und würden ihr Amt erneut antreten. Sie sehen ihre Tätigkeit als Herzensangelegenheit an, die sie mit Stolz erfüllt und für die es sich lohnt, Freizeit zu investieren:

«Ich bin natürlich sehr, sehr glücklich, dass ich dieses Amt ausführen darf. Ich habe aber noch viele Ideen, welche wir in den nächsten Monaten und Jahren hoffentlich umsetzen können.»
[ID_J]

Die Zusammenarbeit im Team wird in vielen Fällen als unterstützend, engagiert, harmonisch und wertschätzend gewertet, wobei eine offene Kommunikation sowie konstruktive Kritik nicht fehlen dürfen:

«Es geht um die Sache und nicht um die Person. Und das muss man einfach allen vor Augen führen. Wenn man das selber dann so lebt, glaube ich, braucht es auch mal Kritik. [...] Wir haben Diskussionen, und wir kommen am Ende auf einen gemeinsamen Nenner und das ist gut so.» [ID_J]

Diskussion

Die vorliegende Arbeit ist die erste systematische Arbeit, welche exploratorisch die Aspekte der Rekrutierung auf der Vorstandsebene der Schweizer Behindertensportvereine, die Beweggründe und Motivation für diese ehrenamtliche Tätigkeit sowie die Zufriedenheit mit dieser Tätigkeit aus der Perspektive der Vorstandsmitglieder untersucht.

Für die Untersuchung wurde eine Stichprobegrösse gewählt, welche zwar gemessen an der Zahl der Vorstandsmitglieder in PluSport-Vereinen nur ca. 2 % der Mitglieder ausmacht, aber eine breite Variation an verschiedenen personen- und funktionsbezogenen Variablen aufweist, welche den Vorstandsmitgliederbestand adäquat beschreiben und somit die externale Validität stärkt.

Praktische Implikationen für die Rekrutierung

Die Erkenntnisse betreffend die Rekrutierung zeigen, dass bei der Wahl potentieller Kandidat_innen für einen Vorstand in erster Linie auf das unmittelbare Netzwerk zurückgegriffen wird. Zwar kann diese Vorgehensweise gewisse Vorteile bringen, da man bereits vor der Rekrutierung die neuen Mitglieder und ihre Fähigkeiten kennt oder vermeint zu kennen. Diese Verflechtung kann aber auch die gegenseitige Unterstützung verstärken. Dabei muss stets das entstehende Klumpenrisiko miteinkalkuliert werden, dass teilweise grosse Abhängigkeiten des Vereins gegenüber mehreren miteinander verbundenen Person zur Folge hat. Ferner ist die persönliche zwischenmenschliche Verbundenheit keine Garantie für den effektiven Einsatz im Sinne des Vereinsinteresses. Solche Besetzungen können in kompensatorischen Mehraufwänden und dadurch einer Überlastung bei den restlichen Vorstandsmitgliedern resultieren. Auch vermindert diese Zusammensetzung «unter sich» langfristig die Agilität eines Vereins. Daher wäre es für die Vereine entscheidend, den Rekrutierungsfokus auszuweiten und die Positionen durch geeignete Personen zu besetzen, die mitdenken, Disziplin aufweisen und Bereitschaft zeigen, Aufgaben und Verantwortung innerhalb des Vorstands freiwillig zu übernehmen.

Praktische Implikationen für die Beweggründe und Motivation

Die Aussagen der befragten Vorstandsmitglieder bestätigen die in der Literaturanalyse manifestierten Daten in allen Bereichen.¹⁶ Obwohl die Interviews aufgrund ihrer geringen Anzahl keinen repräsentativen Charakter für alle ehrenamtlich Tätigen bei PluSport aufweisen, sind bei den Befragungen

Tendenzen in Bezug auf soziodemografische sowie persönlichkeitsbezogenen Einflussfaktoren deutlich erkennbar. So wird beispielsweise der Wunsch nach aktivem Altern sowohl von der älteren Generation der Befragten (und stellvertretenden Aussagen für ältere Vorstandsmitglieder) als auch in der Literatur als wichtiger Motivator für Ehrenamtliche ausgewiesen. Auch Persönlichkeitsaspekte des Altruismus und der Wunsch, etwas zu bewegen, waren wichtige Entscheidungsfaktoren für eine Vorstandstätigkeit im Behindertensport.

Bezüglich Altersstruktur ist das Bedürfnis nach Karriere, Bildung und Selbstverwirklichung bei Jüngeren vermehrt unterstrichen worden, wobei auch obere Alterssegmente Wert auf Weiterentwicklung und Lebensschule legen. Die Thematik der materiellen Entschädigung fiel zudem auch vermehrt im Gespräch mit oder über jüngeren Vorstandsmitgliedern ins Gewicht. Auffallend war die besondere Rolle des persönlichen Bezuges u.a. zum Thema Behinderung als eine der Beweg- und Motivationsgründe, welche für die Regelsportvereine weniger typisch ist.¹⁷ Alle Befragten haben über eine hohe Zufriedenheit im Zusammenhang mit ihrer Vorstandstätigkeit berichtet. Obwohl es nicht möglich ist, eine abschliessende, übergreifende Aussage zu treffen, sollte der Aspekt der hohen Zufriedenheit der Vereinsvorstände unbedingt in die Rekrutierungsstrategien miteinbezogen werden. Ein Ehrenamt wird von Aussenstehenden oft als Mehraufwand und Belastung wahrgenommen und daher abgelehnt, sofern keine Befriedigung in der Tätigkeit selbst vorhanden ist. Die hohe Zufriedenheit stellt deshalb einen wichtigen Faktor dar und kann im Sinne der subjektiv wahrgenommenen Belohnung als Motivationsfaktor für die Rekrutierungen genutzt werden.

Fazit

Gesamthaft lässt es sich zusammenfassen, dass die Vorstandsmitglieder im Schweizer Behindertensport über sehr hohe Motivation und Zufriedenheit betreffend ihrer Tätigkeit verfügen. Die Interviewten haben dabei ein sehr einheitliches Bild gezeichnet. Es wäre empfehlenswert, die Motivationsfaktoren sowie die Persönlichkeitseigenschaften z. B. im Rahmen einer quantitativen Erhebung gezielt zu untersuchen und auch mit den Ergebnissen aus ähnlichen Analysen aus dem Regelsport zu vergleichen.¹⁸ Womöglich

lässt sich dadurch ein Persönlichkeitsprofil erstellen, welches die aktuell «nach innen» ausgerichteten Rekrutierungsprozesse der Vorstände unterstützen kann. Insbesondere kann dieses Persönlichkeitsprofil zur Rekrutierungsöffnung der Vorstände «nach aussen» beitragen, da mit dessen Hilfe potentielle Amtsanreter_innen effizienter identifiziert werden, und so nachhaltig die Weiterentwicklung der Behindertensportvereine in der Schweiz sichern könnten.

Fussnoten

- 1 Lamprecht, Bürgi, Gebert & Stamm 2017; Lamprecht, Fischer & Stamm 2020.
- 2 Lamprecht et al. 2020.
- 3 Nagel, Schlesinger & Egli 2013.
- 4 Lamprecht et al. 2017.
- 5 Braun 2012.
- 6 Nagel et al. 2013.
- 7 ebd.
- 8 Kiselev & Loosli 2019.
- 9 Kiselev & Loosli 2019; Kiselev, Loosli, Bigler, Hurni & Dedial 2022.
- 10 Loosli & Kiselev 2018.
- 11 Lichtsteiner & Stalder 2016.
- 12 Lauber & Kiselev 2021.
- 13 Guest, MacQueen & Namey 2011.
- 14 Braun 2012; Lichtsteiner & Stalder 2016; Wehner & Güntert 2015.
- 15 Anzumerken gilt, dass Freiwilligenarbeit finanziell vergütet sein kann. Entscheidend ist, dass diese nicht dem effektiv geleisteten Aufwand entsprechen darf (Cnaan, Handy, & Wadsworth 1996; Leigh et al. 2011).
- 16 Lichtsteiner & Stalder, 2016; Schlesinger, Klenk & Nagel 2014; Zimmer 2014.
- 17 Lichtsteiner & Stalder 2016.
- 18 ebd.

Literatur

- Braun, S. (2012). *Der Deutsche Olympische Sportbund in der Zivilgesellschaft: eine sozialwissenschaftliche Analyse zur sportbezogenen Engagementpolitik*: Springer-Verlag.
- Cnaan, R. A., Handy, F. & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), S. 364-383.
- Guest, G., MacQueen, K. M. & Namey, E. E. (2011). *Applied thematic analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kiselev, N. & Loosli, D. (2019). Kann ich mitmachen? Behinderten- und Rollstuhlclubs in der Schweiz und der Zugang zum Behinderten- und Rollstuhlsport. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 25(5-6), S. 13-20.
- Kiselev, N., Loosli, D., Bigler, H., Hurni, T. & Dedial, S. (2022). Bewegungs- und Sportcamps für Menschen mit Beeinträchtigungen und Rollstuhlfahrerinnen und -fahrerinnen der Schweiz. Eine Analyse der Schweizer Sportcamps sowie Aktivferien der Jahre 2015-2019. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*(5-6), S. 49-55.
- Lamprecht, M., Bürgi, R., Gebert, A. & Stamm, H. (2017). *Sportvereine in der Schweiz: Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven*. Magglingen: Bundesamt für Sport BASPO.
- Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H. (2020). *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo.
- Lauber, R. & Kiselev, N. (2021). *Evaluation Lehrmittel «Sport ohne Grenzen - Menschen mit psychischer Beeinträchtigung» - qualitativer Teil*. Zuhanden des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung EBGB. PluSport. Volketswil.
- Leigh, R., Smith, D. H., Giesing, C., León, M. J., Haski-Leventhal, D., Lough, B. J., . . . Hockenos, P. (2011). *State of the world's volunteerism report, 2011: universal values for global well-being: United Nations Volunteers*.
- Lichtsteiner, H. & Stalder, M. (2016). Die integrative Wirkung von Sportvereinen. *Verbands-Management*, 42(1), S. 18-24.
- Loosli, D. & Kiselev, N. (2018). Behindertensportclubs – ihre Wahrnehmung und Kultur der Inklusion. Eine Situationsanalyse auf Vorstands- und Leitungsebene der PluSport-Clubs in der Deutschschweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 3, S. 36-42.
- Nagel, S., Schlesinger, T. & Egli, B. (2013). *Sportsvereinsentwicklung-Ein Leitfadens zur Planung von Veränderungsprozessen*. Bern: Haupt Verlag.
- Schlesinger, T., Klenk, C. & Nagel, S. (2014). *Freiwilligenarbeit im Sportverein: Analyse individueller Faktoren und organisationaler Entscheidungen*. Zürich: Seismo Verlag.
- Wehner, T. & Güntert, S. (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit*: Springer Berlin Heidelberg.
- Zimmer, A. (2014). *Auslaufmodell Verein? Vom Veralten eines gesellschaftlichen Strukturmoments*. Berlin: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE).

Das Autor_innenteam



Sophie Freuler / sophiefreuler@bluewin.ch

Sophie Freuler ist Betriebsökonomin und absolvierte bis 2021 ihren Bachelor in Wirtschaft mit der Vertiefung Sport Management an der FHGR. Im Rahmen ihrer Bachelorthesis setzte sie sich fundiert mit der Vorstandstätigkeit im Behindertenwesen mit Fokus auf Ehrenamtsfunktionen auseinander. Neben ihrem Studium war sie bei der Stiftung Zewo, der Zertifizierungsstelle für Schweizer Hilfswerke, tätig. Nach erfolgreichem Abschluss ihres Bachelors startete sie eine Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit.



Nikolai Kiselev / kiselev@plusport.ch

Der am Universitätsspital Zürich promovierte Psychologe UZH leitet seit bald 10 Jahren ein Projekt für den Auf- und Ausbau der Bewegungs- und Sportangebote für die Zielgruppe Menschen mit Psychiatrie-Erfahrung in der Schweiz bei PluSport Schweiz. Darüber hinaus ist er bei PluSport für die Leitung der wissenschaftlichen und akademischen Projekte im Zusammenhang mit Behindertensport und Inklusion zuständig. Seit Anfang 2022 ist er parallel als PostDoc am Schweizer Institut für Sucht- und Gesundheitsforschung ISGF tätig.



Olivia Stoffel / olivia.stoffel@fhgr.ch

Olivia Stoffel ist Betriebswirtschafterin und hat einen Master in Business and Process Management der HoLu. Sie leitet seit 2022 den Bereich Spitzensport bei PluSport Schweiz. Zuvor war sie mehrere Jahre selbständig und neben verschiedenen Projekten im Sport- und Eventumfeld als Dozentin im Bachelorstudengang Sport Management an der FHGR tätig.



Daniela Loosli / loosli@plusport.ch

Die ausgebildete Sportwissenschaftlerin UniBern leitete seit 2014 bei PluSport Schweiz, wo sie auch Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung ist, den Bereich Ausbildung. 2020 übernahm sie die Leitung und den Aufbau des neuen Bereichs Inklusion, Bildung und Sport. Darüber hinaus besitzt sie das Lehrdiplom für Maturitätsschulen in Sport und Geschichte und hat ein DAS Verbands-/NPO-Management am VMI absolviert.