

## Stärken – Schwächen – Analyse (»SWOT« – Analyse)

Die SWOT-Analyse ist eine aus dem englischen Sprachraum stammende Methode, um sich mit den Stärken und Schwächen der Kindertageseinrichtung im Hinblick auf eine konkrete Fragestellung intensiv zu beschäftigen.

Die Buchstabenfolge **S – W – O – T** steht für die folgenden Begriffe:

<b>S</b> trengths	=	Stärken
<b>W</b> eakness	=	Schwächen
<b>O</b> pportunities	=	Chancen
<b>T</b> hreats	=	Risiken

Das Besondere an der Methode liegt in ihrem mehrdimensionalen Ansatz: Es werden positive und negative Aspekte bezogen auf die gegenwärtige Ist-Situation und ein mögliches Zukunftsszenario beleuchtet, wie das folgende Schaubild verdeutlicht:

	IST-SITUATION	ZUKUNFTSSZENARIO
+	Strengths (Stärken)	Opportunities (Chancen)
–	Weakness (Schwächen)	Threats (Risiken)

In einer Teamdiskussion erleichtert es diese Strukturierungshilfe, die Fülle an mitunter widersprüchlichen Wahrnehmungen, Bewertungen und Gefühlen von einander abzugrenzen und einzuordnen.

### Zentrale Arbeitsschritte

1. Konkretisierung der Themen- bzw. Fragestellung (z.B.: Was kann unsere Kita zu einer gesünderen Ernährung der Kinder unter Beteiligung der Eltern beitragen)?
2. Bearbeitung der „SWOT“-Aspekte mit Hilfe von Reflexionsfragen. Bei Bedarf kann zwischen der Sachebene und der persönlichen Ebene unterschieden werden (siehe „Reflexionsfragen“); Sammlung der Ergebnisse und Zuordnung in die vier Felder des Schaubildes.
3. Diskussion und Priorisierung der wichtigsten Stärken und Schwächen zur Ist-Situation (z.B. durch eine Punktabfrage). Bei der Behandlung des Zukunftsszenarios geht es vor allem um die Einschätzung, welche Chancen für das Team bzw. die Einrichtung besonders wichtig sind und welche Risiken als besonders bedrohlich angesehen werden. Erst danach sollte die Festlegung einer bzw. mehrerer Maßnahme erfolgen.
4. Konkretisierung der Maßnahmenplanung und -durchführung mit Hilfe des „Public Health Action Cycle“ (PHAC).

## **Reflexionsfragen** (zur Durchführung des zweiten Arbeitsschritts)

### **Strengths**

Sachebene:

- Was läuft zufriedenstellend, wo liegen unsere diesbezüglichen Stärken?
- Welche Teil-Bereiche und Abläufe bringen besonders gute Ergebnisse? Warum läuft es hier besonders zufriedenstellend?

Persönliche Ebene:

- Was trägt zu meiner Arbeitszufriedenheit besonders bei (z.B. spezielle Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen...)?

### **Weakness**

Sachebene:

- Wo gibt es Fehler, Störungen, Schwierigkeiten, Schwachstellen oder Engpässe?
- Was erzeugt Spannung, Unzufriedenheit oder Konflikte? Was verhindert eine bessere Situation?

Persönliche Ebene:

- In welchen Bereichen liegen meine persönlichen Schwierigkeiten, Grenzen, Herausforderungen?
- Bei welchen Gelegenheiten kommt es aus meiner Sicht häufig zu Spannungen oder Motivationsverlust?
- Was macht es so schwer, dass ich die Situation besser oder zufriedenstellender für mich verändere (Zwänge, Einflüsse von außen, einrichtungsinterne Widerstände)?

### **Opportunities**

Sachebene:

- Welche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten gibt es, in welchen Bereichen liegen sie besonders, wie können sie aufgegriffen und umgesetzt werden?
- Welche Chancen sind bereits bekannt, werden aber bisher zu wenig genutzt?

Persönliche Ebene:

- Welche Chancen und Möglichkeiten sehe ich für mich persönlich?
- Was müsste ich tun, um meine persönlichen Chancen/Potenziale besser zu nutzen?

### **Threats**

Sachebene:

- Welche ungünstigen oder bedrohlichen Entwicklungen kommen auf uns zu oder müssen von uns wachsam beobachtet werden?
- Was geschieht, wenn nichts geschieht?

Persönliche Ebene:

- Welche Risiken oder Schwierigkeiten gibt es für mich persönlich?
- Was geschieht, wenn nichts geschieht? Welche Auswirkungen würde es dann für mich persönlich geben?