

Rosa Diketmüller, Sophie Knechtl & Christine Kogler

Gender-Mainstreaming und Empowerment von Funktionärinnen als Maßnahmen der Gesundheitsförderung im Sportverein – Erkenntnisse aus der Projektevaluation

GENDER MAINSTREAMING AND PROMOTION OF WOMEN AS TOOLS
OF HEALTH PROMOTION IN SPORT CLUBS – FINDINGS OF A PROJECT
EVALUATION

Zusammenfassung

Gender-Mainstreaming wurde 2001 im organisierten Sport in Österreich verankert. Nichtsdestotrotz hat sich die Situation von Frauen in Führungspositionen seitdem kaum verändert. Gleichzeitig weisen Studien darauf hin, dass Integration und Empowerment von verschiedenen Zielgruppen wichtige Schritte zur Professionalisierung von Sportorganisationen darstellen und auch zentrale Schlüsselstrategien in der Gesundheitsförderung sind. Das österreichische Projekt „Frau aktiv vernetzt“ zielt daher darauf ab, Frauen für Führungsaufgaben zu bestärken und gesundheitsförderliche und frauenfreundliche Vereinsstrukturen aufzubauen. Das Projekt wurde extern evaluiert (Statuserhebung in Form einer Verbands-/Vereinsbefragung, Interventionsfeedback, Abschlusserhebung). Im vorliegenden Projektbericht wird schwerpunktmäßig der Frage nachgegangen, wie Verbands-/Vereinsmitglieder die Situation von Frauen in ihren Organisationen einschätzen und welche Maßnahmen umgesetzt werden. Die Ergebnisse verdeutlichen einerseits eine große Skepsis und Unwissenheit Genderfragen gegenüber, andererseits wirkt sich die größere Zustimmung zu Gesundheitsförderfragen auch nicht in verstärkten Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Vereine und in einem stärkeren zielgruppenorientierten (mädchen-/frauenfördernderen) Sportangebot aus. Will man die EU-Vorgabe zu Gender-Mainstreaming sowie die WHO-Strategie der gesundheitsfördernden Sportvereine nachhaltig umsetzen, so ist neben der Bestärkung Einzelner die strukturelle Verankerung der Themen innerhalb der Sportorganisationen unabdingbar (Hartmann-Tews & Dahmen, 2006; Kokko, Oja, Foster, Koski, Laalo-Haikiö & Savola, 2011).

Schlagnworte: Gesundheitsförderung – Gender-Mainstreaming – Projektevaluierung

Abstract

Gender mainstreaming as a strategy was implemented in Austrian's sports organizations in 2001. Nonetheless, the situation of women in leading positions has not changed yet. At the same time, there is growing evidence that integration and empowerment of different target groups are crucial for the professionalization of organizations and are key factors in health promotion. Hence, the Austrian project "Frau aktiv vernetzt" ("Woman actively connected") aims to empower women as leaders and to create healthy and more women-friendly structures for leadership positions within sports organizations. The external evaluation of the project (baseline study with members of the sport organizations, feedback study with participants of the interventions, final comparative study), included analyses on the situation of women in

leadership positions in sports clubs as well as the attitudes of the officials towards measures of gender mainstreaming and health promotion. The findings indicate that officials are highly sceptical towards gender-issues and have little experience in implementing gender mainstreaming within the sports organizations. Health promotion topics seem relevant for the participants, however, measures concerning the clubs as healthy organization as well as offers targeting at girls' and women's interests and needs are hardly in place yet. To implement the European legislation on gender mainstreaming and the WHO strategy on healthy sports clubs in a sustainable way (Dahmen & Hartmann-Tews, 2007; Kokko, Oja, Foster, Koski, Laalo-Haikiö & Savola, 2011), it is necessary to focus on and encourage individuals and their expertise as well as manifesting relevant health themes in the structural level of sport club organizations.

Key words: health promotion – gender mainstreaming – project evaluation

1 Einleitung

Im Rahmen von Überlegungen zweier österreichischer Landesdachverbände, wie sie einerseits das Thema Gesundheitsförderung stärker in ihren Organisationen verankern und andererseits Maßnahmen setzen könnten, um den Anteil von Frauen als Funktionärinnen im Sportverein zu erhöhen, entstand die Idee, beides gemeinsam zu denken.

Ausgehend von der Grundannahme, dass auch Vereinskultur und Vereinsleben in Wechselwirkung mit Gesundheit stehen, ist es für Sportvereine zunehmend von Bedeutung, sich als Orte der Gesundheitsförderung zu verstehen und ihre Organisationen als gesunde Lebenswelten auszugestalten (Kannas, 2000; Schulz, 2011). Ziel „gesundheitsfördernder“ Sportvereine ist es demnach, zielgruppenspezifische Zugänge zu Gesundheit zu ermöglichen und die Zielgruppen durch die Beteiligung an Gestaltungsprozessen zu bestärken, um sie nachhaltig an den Sportverein zu binden. Dafür ist es nötig, entsprechende Strukturen aufzubauen und Verfahren zu entwickeln, die den Fokus auf die Vereinsentwicklung legen, um die durch die Vereinsgestaltung bedingten gesundheitlichen Belastungen zu vermindern. Als zentrale Maßnahme zur Implementierung von Gesundheitsförderung als Leitidee der Vereinspolitik wird die Stärkung der Gesundheitsressourcen und -kompetenzen aller Personengruppen der Organisation gesehen. Bislang in (Führungsebenen von) Sportorganisationen weniger integrierte Personengruppen wie Mädchen und Frauen anzusprechen, wird mittlerweile als Qualitätsdimension der Gesundheitsförderung anerkannt (Altgeld, 2004, S. 32 f., Kolip & Altgeld, 2006). Gerade Konzepte einer willkommensheißen und inklusiven Umgebung mit Interesse an gesundheitsförderlichen Politiken und Praktiken werden als vielversprechende Mechanismen für eine wirksame Teilnahme von Frauen im Sport gesehen.

Auch in Arbeiten zur Sportvereinsentwicklung (u. a. Nagel & Schlesinger, 2012) wird mehrfach auf die Bedeutung der Ressource von Mitarbeiter(inne)n und deren systematische Entwicklung hingewiesen. Wie Studien von Breuer (2013a, 2013b) zur Situation des Sportvereinswesens in Deutschland zeigen, haben einerseits (kleinere) Vereine mit Mitgliedern, die soziale Aspekte betonen, weniger Problemdruck bei der

Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Funktionärinnen, andererseits haben Vereine mit geringem Männeranteil wiederum geringere Probleme bei der Bindung und Gewinnung von Mitgliedern.

2 Projektanlass und Projektidee

Generell ist festzuhalten, dass die Stellung der Mädchen und Frauen in der österreichischen Sportlandschaft bei Weitem nicht jener der Burschen und Männer entspricht. Dies spiegelt sich nicht nur in den Bereichen des Spitzensports, sondern auch in den Strukturen des organisierten Sports wider (Bässler, 2006; Breuer, 2013a; Hartmann-Tews & Rulofs, 2006; Stanzer, 2003; Kompetenzzentrum für Chancengleichheit von Mann und Frau im Sport, 2011a, 2011b). Dieses Ungleichgewicht zeigt sich vor allem auf Funktionärs-, Führungs- und Trainer(innen)ebene. Demnach sind weniger als ein Drittel der ehrenamtlichen und gerade einmal 32 % der hauptamtlichen Positionen von Frauen besetzt und auch der Anteil an hauptberuflichen Trainerinnen bewegt sich lediglich im einstelligen Prozentbereich. Es stellt sich daher die Frage, wie es Sportorganisationen gelingen kann, sich als Orte der Gesundheitsförderung zu etablieren und verschiedene Zielgruppen zur Mitgestaltung anzuregen (Dahmen, 2006).

Auch angesichts geänderter gesellschaftlicher Bedingungen mit ihren Auswirkungen auf das Ehrenamt (u. a. Baur & Braun, 2000; Behrer, Liebing & Rauschenbach, 2000; Breuer, 2013a, 2013b; Burrmann, 2006; Nagel & Schlesinger, 2012; Radtke, 2005, 2007; Zimmer 2005) und der sportpolitischen Vorgabe von Gender-Mainstreaming haben zwei Landesdachverbände ein gemeinsames Projekt initiiert, um den Forderungen nach mehr Angebot und Förderung von Frauen in den verschiedensten Funktionen bei den Sportorganisationen nachzukommen und Maßnahmen zu setzen, ihre Verbände zu gesundheitsförderlichen Organisationen zu entwickeln und die Situation von Frauen und Männern zu optimieren. Im Mittelpunkt des Projekts standen sportaffine und an Verbands-/Vereinsarbeit interessierte Frauen. Über drei Jahre hinweg wurden speziell auf diese Zielgruppe zugeschnittene Workshops angeboten, die die Themenbereiche Bewegung, Ernährung, Kommunikation und Vernetzung beinhalteten.

Die Ziele des Kooperationsprojekts waren auf der individuellen Ebene die Gewinnung von Frauen für die Übernahme von ehren- oder hauptamtlichen Tätigkeiten, die Verbesserung ihres Gesundheitsverhaltens sowie die Erhöhung ihres Selbstvertrauens und die Erweiterung ihrer Kompetenzen.

Diese Ziele auf frauenförderlicher Ebene sollten eingebunden werden in die Schaffung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen und die Entwicklung von zielgruppenorientierten Angeboten in den Settings Verein und Verband. Dieses Projekt greift damit ein für die Gesundheitsförderung sehr aktuelles und bedeutsames Thema auf. Es wird zunehmend wichtiger, dass Organisationen wie Sportvereine und -verbände professionell mit ihren humanen Ressourcen umgehen und den darin beteiligten Menschen bestmögliche Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit bereitstellen. Der Versuch, die Ressourcen der Frauen und Funktionärinnen durch Empowerment zu stärken und ihnen in Form erweiterter Kompetenzen auf psychosozia-

ler Ebene das nötige Rüstzeug für (eventuelle) Führungstätigkeiten in Sportorganisationen zur Verfügung zu stellen, scheint ein erfolgsversprechender Zugang zu sein, wenn gleichzeitig die strukturelle und verhältnisorientierte Ebene der Organisation verstärkt in den Interventionen berücksichtigt und Maßnahmen zur Optimierung der Verbandsstrukturen aus einer umfassenden gesundheitsförderlichen Perspektive gesetzt werden.

3 Evaluationsverständnis

3.1 Externe Evaluation

Das Projekt wurde extern evaluiert. Dabei wurden nicht nur die Ergebnisse und die Wirksamkeit des Projektes „summativ“ überprüft (Bewertung des Projektes zu Projektende, Struktur etc.). Das Projekt wurde auch formativ „begleitet“ mit der Zielstellung, an der Optimierung des Projektes mitzuwirken und Evaluationsresultate als Feedback immer wieder in die Projektpraxis einfließen zu lassen (Halkow, 2004; Diener & Biswas-Diener, 2005). Generell geht Evaluation davon aus, auf der Grundlage gewonnener Informationen mit Hilfe von Methoden und Instrumenten der empirischen Sozialforschung den Projektstand und seine Maßnahmen auszuwerten und zu beurteilen, mit dem weiteren Ziel, Beratungen, Empfehlungen und/oder Entscheidungen in einem Projekt argumentativ zu unterstützen. In Anlehnung an Stark (2005) wurden in der Projektevaluierung die folgenden Merkmale angesprochen:

- Ergebnismerkmale (Wirksamkeit, Effizienz, Effektivität etc.)
- Strukturmerkmale (Personal, Sachmittel, Ausstattung, Konzept, Qualifikation,...)
- Prozessmerkmale (Information, Kommunikation, Kooperation, Entscheidungen,...)

3.2 Empowerment-Evaluation

Nicht unwesentlich ist auch die Haltung der Evaluator(inn)en in einem Projekt (Hirschauer, 2006; Caspari, 2006). Empowerment-Evaluation folgt in Anlehnung an Fetterman (2001) und Fetterman und Wandersman (2004) den Prinzipien „improvement, community ownership, inclusion, democratic participation and social justice“ und setzt diese Prinzipien auch im Rahmen der Evaluierungsarbeit in der Zusammenarbeit mit dem Projektteam ein. Sehr wichtig ist dabei der Aufbau einer gemeinsamen Lernkultur sowie die Einbindung gezielter Reflexionsphasen im Projektverlauf, um Zielsetzungen und Theorie („was gewünscht wird, dass passieren soll“) mit der Projektrealität zu vergleichen, Maßnahmen abzustimmen und gegebenenfalls zu adaptieren.

3.3 Evaluationsmethoden

Wie auch in anderen Evaluationen von Gesundheitsförderprojekten üblich, wurde eingangs die Ausgangssituation erhoben; in diesem Projekt: die Situation von Frauen sowie die Bedeutung von Gesundheitsthemen in den beiden Landesdachorganisationen und ihren Vereinen (Vt1). Die erhobenen Werte dienten in Folge als Referenzwerte für die Abschlusserhebung zu Projektende (Vt2). Die laufenden Interven-

tionen wurden begleitet, und von den Teilnehmer(inne)n der zwölf Workshops wurden neben dem Workshop-Feedback auch Verhaltensaspekte zu Gesundheit, Bewegung und Ernährung, eine Einschätzung der Organisation sowie des Veränderungsbedarfs in der Organisation (Verein, Verband) erhoben (TN t1).

Zu Projektende wurden neben der Vereins- und Verbandsbefragung (Vt2) alle Teilnehmer(innen) von Interventionen zu den Projektwirkungen und zur Bewertung des Projekts befragt (TN t2). Prozess- und Strukturmerkmale wurden im Projektverlauf kontinuierlich in Form von teilnehmenden Beobachtungen, Kurzinterviews mit den Beteiligten, Dokumentenanalysen von Protokollen, Berichten etc. erhoben und dokumentiert.

Im folgenden Bericht wird nicht die gesamte Projektevaluation vorgestellt (vgl. Evaluationsbericht¹), sondern der Fokus darauf gelegt, wie die beteiligten Organisationen die Themen Gender-Mainstreaming und Gesundheitsförderung bewerten und welchen Beitrag das Projekt für eine eventuell veränderte Sicht darauf hatte.

4 Zur Bedeutung von Gender-Mainstreaming und Frauenförderung im Sportverein

4.1 Methodische Anmerkungen

In der Einstiegsbefragung der Vereinsmitglieder (Vt1) wurden Fragebögen an die beiden Landesdachverbände (LDV1, LDV2) sowie die dazugehörigen Vereine ausgegeben, um Informationen über die Situation bezüglich Geschlechterverhältnissen und Gesundheitsförderung zu erhalten.

Methodisch ergab sich bei der Eingangserhebung die Schwierigkeit, dass die beiden Verbände unterschiedliche Voraussetzungen für die Erhebung aufwiesen. Während in einem Dachverband die Einladung zur Teilnahme an der Umfrage zentral und verbandsintern vorgenommen wurde, erhielt das Evaluationsteam im anderen Dachverband Teile von Adresslisten für die Einladung zur Online-Eingabe, die mit der Verteilung ausgedruckter Papierfragebögen kombiniert wurde. Genaue Angaben über das Gesamtsample sind daher schwierig. In LDV1 sandte das Sekretariat an alle Mitgliedsvereine (n~700) den entsprechenden Link zur Online-Fragebogenerhebung via E-Mail, dem 121 Personen folgten (Rücklaufquote: 17.3 %).

In LDV2 konnten von den ca. 1200 haupt- und ehrenamtlichen Funktionär(inn)en knapp 300 Funktionäre und Funktionärinnen per Mail, teilweise mit Vorankündigung per Telefon, per Ausschreibung im Newsletter des Verbands und durch Verteilung der Fragebögen bei einer Sitzung des Landesvorstands erreicht werden. 68 Personen füllten verwertbare Fragebögen aus (Rücklaufquote LDV2: rund 22.7 %).

Für die Abschlusserhebung (Vt2) wurden 736 Teilnehmer(innen) eingeladen, deren Kontaktdaten in Anlehnung an die Eingangserhebung vom Projektteam der beiden

¹ Der gesamte Evaluationsbericht liegt bei den Autorinnen auf (Diketmüller, Knechtl & Kogler, 2013).

Dachverbände zur Verfügung gestellt wurden. Die Nettobeteiligung belief sich auf 70 Teilnehmende, was eine Ausschöpfungsquote von 9.51 % ergibt. Vollständig ausgefüllt wurden 46, was einer endgültigen Beendigungsquote von 6.25 % entspricht.

Für die Einstiegs- und Abschlussfragebögen wurde das Online-Fragebogen-Tool „Unipark“ verwendet, in das die Teilnehmenden ihre Antworten online eingeben können. (Nur vereinzelt kamen Papier-Fragebögen zum Einsatz.) Die Daten werden dabei anonymisiert aufbereitet und auch die weitere Auswertung erfolgte anonym. Aufgrund der Tatsache, dass Teilbereiche des Fragebogens nicht von jedem/r ausgefüllt wurden, finden sich unterschiedliche Stichprobengrößen in einzelnen Abschnitten der Auswertungen, die in Folge gewisse Teilberechnungen erschweren bzw. unmöglich machten.

Die Berechnungen erfolgten mit dem Statistik-Programm SPSS Statistics 19. Auf eventuelle signifikante Geschlechterunterschiede in den Ergebnissen wird explizit hingewiesen. Aufgrund des unausgewogenen Geschlechterverhältnisses im Sample konnten jedoch kaum geschlechtsspezifische Unterschiede errechnet werden.

4.2 Einstiegsbefragung (Vt1)

4.2.1 Sample

Die Befragten ($n=175$) sind im Mittel 44.9 Jahre alt ($SD=12.0$), die jüngste Person war zum Zeitpunkt der Befragung 19, die älteste 73 Jahre alt. Knapp zwei Drittel (63 %) der Befragten waren Männer. Frauen waren in der Einstiegsbefragung mit 37 % deutlich unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Bundeslandschnitt weisen die befragten Personen ein deutlich höheres Bildungsniveau auf mit 44 % Maturaabschluss und 70 % Abschluss einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule. 18 % haben einen Hauptschulabschluss bzw. einen polytechnischen Lehrgang absolviert.

Zudem fällt auf, dass trotz unausgewogener Geschlechterverhältnisse in der Grundgesamtheit die Funktionen einigermaßen gleichverteilt sind – mit Ausnahme der Präsident(inn)enschaft, die mit 32 % im Vergleich zu 12 % bei den Frauen deutlich männerdominiert ist. Statistisch signifikante Geschlechterunterschiede konnten hier lediglich bei der Funktion des Präsidenten/der Präsidentin bzw. Vizepräsidenten/Vizepräsidentin errechnet werden. Wider Erwarten zeigen die befragten Frauen – mit Ausnahme der Funktion der Präsidentin – größeres Interesse an der Übernahme von Funktionen. Für die Funktion als Frauen- bzw. Gender-Mainstreaming-Beauftragte sind nur 3 % der Männer im Vergleich zu 17 % der Frauen interessiert.

Signifikant sind die Geschlechterunterschiede hinsichtlich des Zeitausmaßes, das die Befragten für die Vereinstätigkeit aufwenden. Die befragten Männer bringen durchschnittlich doppelt so viel Zeitaufwand ein ($M= 08\pm 8.0$ Stunden) wie die Frauen ($M= 4.35\pm 4.4$ Stunden).

4.2.2 Wissensstand

Die Befragten geben an, eher bzw. sehr schlecht über Frauenförderung (60 %) und Gender-Mainstreaming (63 %) informiert zu sein. Aber auch über Vernetzung fühlen

sich 43 % der Befragten (eher) weniger gut informiert. Bei Führung (70 %) und Verbandsarbeit (75 %) fühlen sich die Befragten im Vergleich dazu sehr gut bis gut informiert. Diese Meinung wird von Frauen und Männern gleichermaßen geteilt – hier konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede berechnet werden.

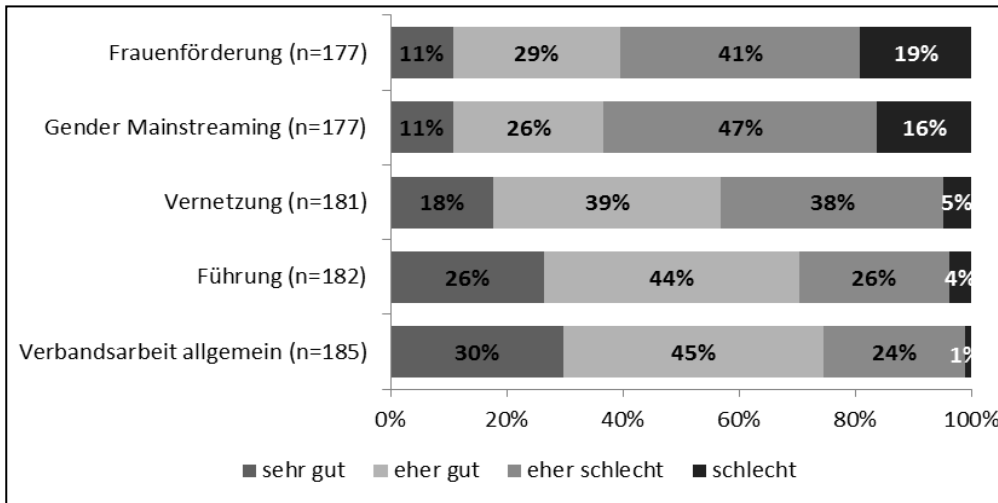


Abb. 1: „Wie informiert sind Sie über ...?“

4.2.3 Situation im eigenen Verein

In Abbildung 2 wird die Einschätzung verschiedener Aspekte des Vereinslebens mit Bezug zu Frauen- und Geschlechterfragen sowie Gesundheitsförderangeboten dargestellt. Viele der Dimensionen werden (eher) schlecht bewertet. Gerade bei Fragen mit Bezug zum Frauenanteil im Verein finden sich statistisch signifikante Geschlechterunterschiede.

Positiv werden vor allem die Arbeit des Vorstands (96 %), das Klima/die Atmosphäre innerhalb des Vorstands (95 %) und die Vereinskultur (92 %) sowie die Transparenz von Entscheidungen (90 %), die Kommunikationsstruktur und der Stellenwert der Frauen (je 82 %) bewertet. Auch die Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen werden von knapp drei Vierteln (73 %) der Befragten sehr gut bis eher gut bewertet. 9 % schätzen die Bewegungsangebote jedoch schlecht ein.

Die schlechtesten Bewertungen (eher schlecht bis schlecht) finden sich bei Fragen zum Interesse von Frauen an Führungspositionen (57 %), dem Frauenanteil bei den Übungsleiter(inne)n/Trainer(inne)n (54 %; mit fast einem Drittel der Befragten, die diesen sehr schlecht einschätzen; Chi2 nach Pearson $p < .01$) und der Umsetzung von Gender-Mainstreaming (49 %). Der Frauenanteil bei den Funktionär(inn)en wird von 43 % als schlecht bewertet – dabei ergibt sich auch ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern (Chi2 nach Pearson $p < .001$). So sind 50 % der männlichen Befragten, aber nur 29 % der weiblichen Befragten der Meinung,

dass der Frauenanteil bei den Funktionär(inn)en ungenügend und zu niedrig ist. Im Vergleich zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming (49 % skeptische Bewertungen) wird die Frauenförderung im Verein deutlich besser eingestuft (31 % eher schlecht bzw. schlecht). Diese Ergebnisse sind insofern interessant, als die befragten Frauen teilweise viel zufriedener mit dem Frauenanteil zu sein scheinen als die männlichen Befragten.

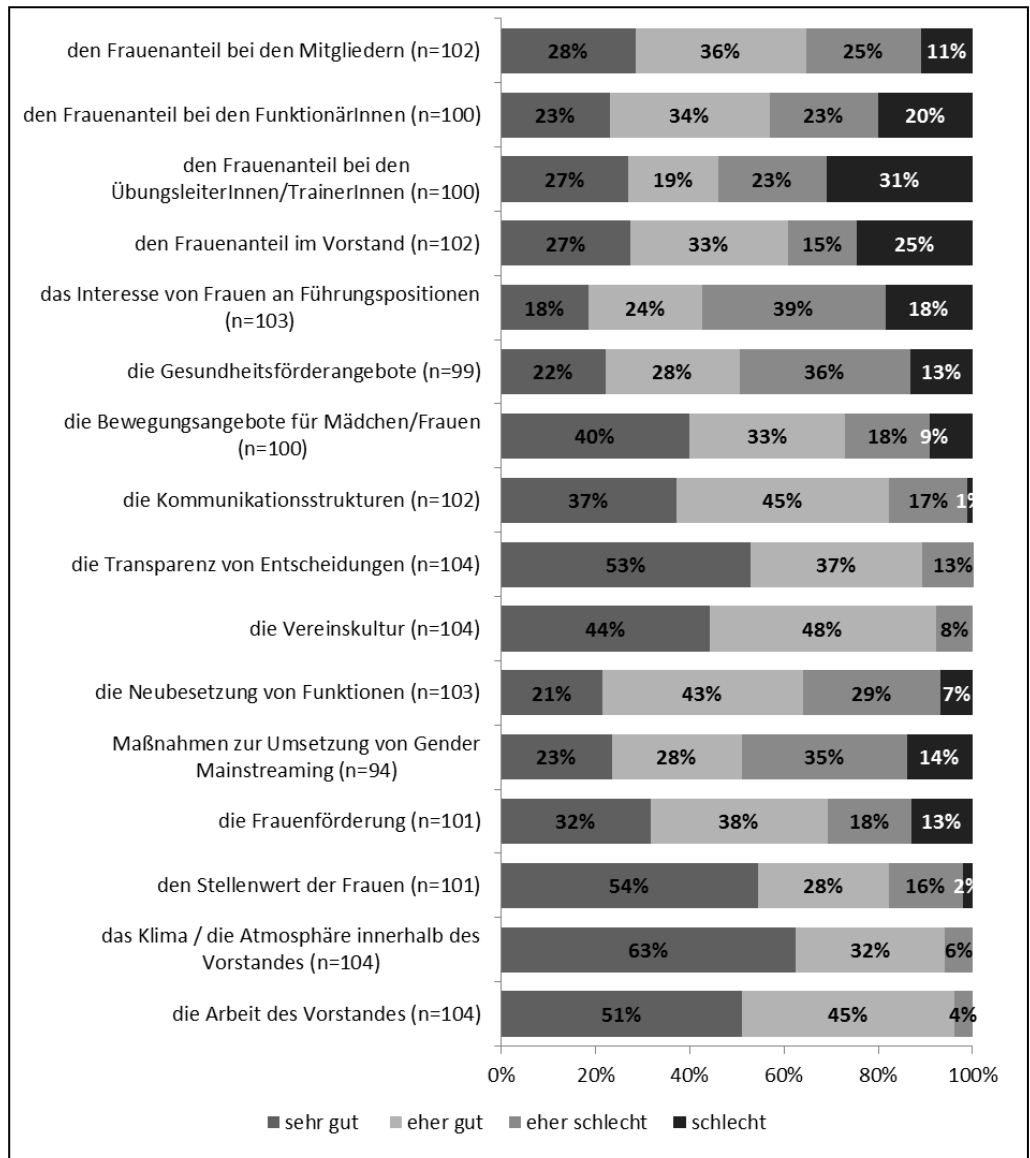


Abb. 2: Bewertung des eigenen Vereins

Neben den Fragen zum Frauenanteil wurde auch jene nach den Gesundheitsangeboten für Mädchen und Frauen von nur der Hälfte der Befragten als sehr gut bzw. eher gut eingestuft, 13 % schätzen sie schlecht, 37 % eher schlecht ein. Auch hier könnte ein Schwerpunkt der Vereine und Verbände gesetzt werden, um diese Situation zu optimieren. Verbandsspezifisch finden sich keine signifikanten Unterschiede.

4.2.4 Wichtigkeit von Themen

Auf die Frage nach der Wichtigkeit verschiedener Themen geben 97 % der Befragten an, dass Gesundheitsförderung (sehr) wichtig ist. 80 % nennen auch die Frauenförderung als einen sehr bzw. eher wichtigen Bestandteil der Vereins- und Verbandsarbeit, wobei sich hier keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben haben.

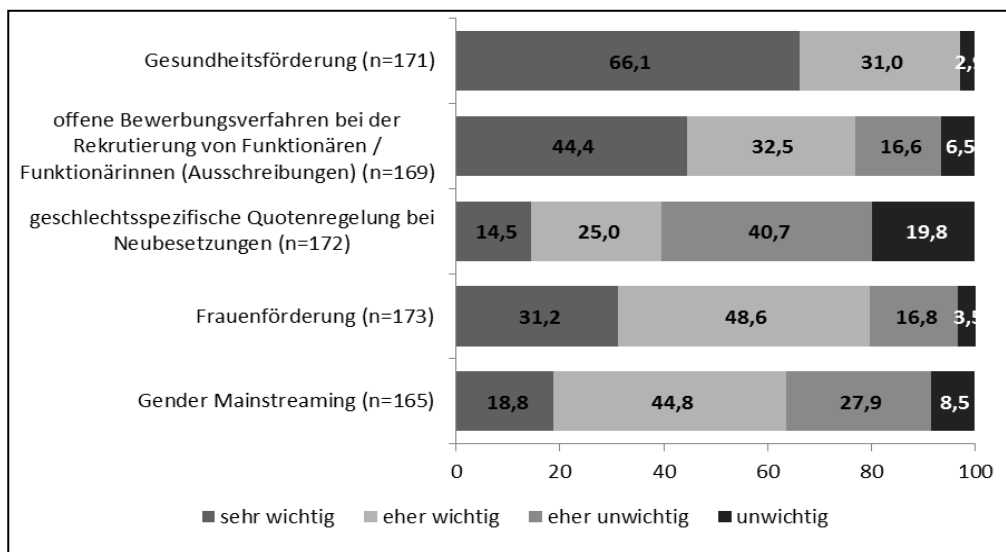


Abb. 3: Wichtigkeit von Themen

Offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionär(inn)en sehen immerhin 77 % als sehr bis eher wichtig an, Gender-Mainstreaming schätzen immerhin knapp zwei Drittel als sehr bis eher wichtig an – statistisch signifikante Unterschiede ergaben sich hier keine.

Erwartungsgemäß stimmt man geschlechtsspezifischen Quotenregelungen am wenigsten zu. Nur knapp 40 % der Befragten können sich dafür erwärmen, während mehr als 60 % diese Maßnahme für unwichtig bzw. eher unwichtig einschätzen.

Sieht man sich die Männer- und Frauenbewertungen im Detail an, so finden sich bei den Quotenregelungen die größten Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während 47 % der Frauen diese sehr bis eher gut bewerten, sind es im Vergleich dazu nur 35 % der Männer. Gleichzeitig bewerten mit 25 % fast doppelt so viele Männer wie Frauen diese Maßnahme als unwichtig.

In der Praxis hat sich vielfach gezeigt, dass Quoten zwar keine beliebte, dafür aber umso wirksamere Methode sind, will man in bestimmten Bereichen Positionen mit Frauen besetzen. So hat beispielsweise der Salzburger Landessportbund bereits vor einem Jahrzehnt eine Frauenquote eingeführt.

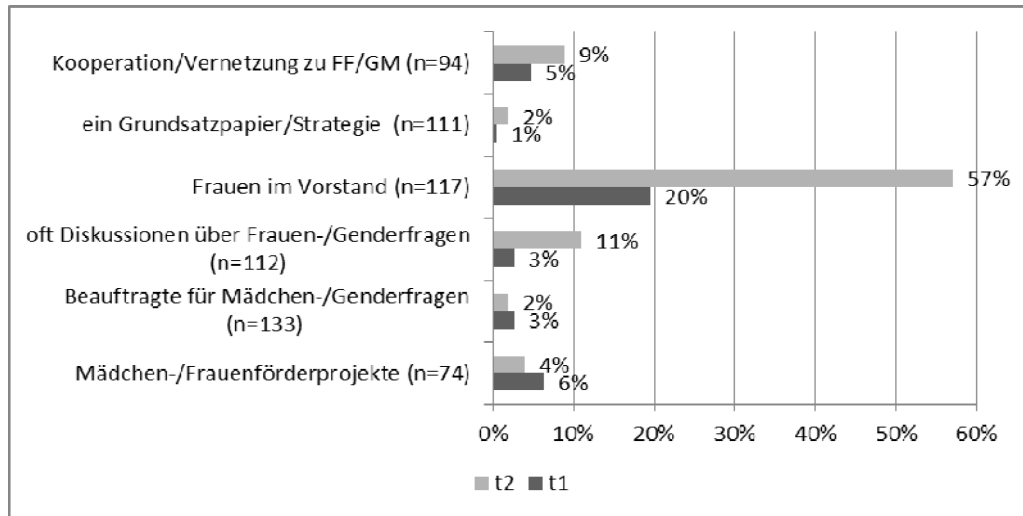


Abb. 4: Maßnahmen im Verein im Vergleich Vt1 und Vt2

Bei den im Verein/Verband gesetzten Maßnahmen finden sich zwischen der Eingangserhebung und der Abschlusserhebung durchaus Unterschiede. Besonders augenscheinlich sind diese im Bereich von Frauen im Vorstand, von denen 20 % bei der Eingangserhebung und 57 % bei der Abschlussbefragung berichten. Wesentlich mehr Nennungen finden sich auch bei den Diskussionen über Frauen-/Genderfragen bzw. bei der Frage nach Kooperationen.

Im Projekt ist es jedoch offenbar nicht wirklich gelungen, verstärkt Maßnahmen auf struktureller Ebene zu setzen, die sich in höheren Werten bei Grundsatzpapieren und Strategien (1 bzw. 2 %), Zuständigkeiten im Bereich Gender (3 bzw. 2 %) oder Mädchen-/Frauenförderprojekten (6 auf 4 %) niederschlagen sollten. Gerade hier wären strukturelle Verankerungen bedeutsam für eine zielgerichtete und nachhaltige Wirksamkeit.

4.3 Abschlusserhebung (Vt2)

4.3.1 Sample

Auch bei der Abschlusserhebung der Organisationen waren Frauen als Antwortende mit 27 % deutlich in der Minderheit. Das Alter lag zwischen 27 und 75 Jahren mit einem Durchschnittsalter von $M = 53.3$ Jahren ($SD = 11.9$). Im Vergleich zur üblichen Bevölkerung weist das Sample einen deutlich höheren Anteil an Maturant(inn)en als

im Landesvergleich auf (44 %), 23 % haben eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule besucht. 10 % haben einen Hauptschulabschluss bzw. einen polytechnischen Lehrgang absolviert.

Bei den Funktionen zeigt sich, dass ausschließlich Männer die Stellen als Kassier (und Stellvertretung), Beirat und Landesfachwart innehaben. Anders verhält es sich bei der Funktion der Frauen-/Genderbeauftragten, die ausschließlich von Frauen besetzt ist. Statistisch signifikante Geschlechterunterschiede konnten hier keine errechnet werden.

4.3.2 Wissensstand

Auch nach dem Projekt scheinen die Befragten nach wie vor eher bzw. sehr schlecht über Frauenförderung (t1: 60 %, t2: 62 %) und Gender-Mainstreaming (t1, 2: 63 %) informiert zu sein. Auch die Vernetzung wird nach Projektende von 39 % der Befragten eher bemängelt (im Vergleich zu 43 % bei t1).

4.3.3 Situation im eigenen Verein

Die Situation in Bezug auf den Frauenanteil im eigenen Verein bewerteten die Befragten (eher) schlecht. In den meisten Fällen finden sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Der Frauenanteil bei den Funktionär(inn)en wird von 60 % als schlecht bewertet – dabei ergibt sich auch ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern (Chi2 nach Pearson $p < .001$). So sind 68 % der männlichen Befragten, aber nur 36 % der weiblichen Befragten der Meinung, dass der Frauenanteil bei den Funktionär(inn)en ungenügend und zu niedrig ist. Beinahe gleich verhält es sich bei den Items Frauenanteil bei den Übungsleiter(inne)n (60 %) sowie bei den Mitgliedern (48 %). Auch die Maßnahmen zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming werden von 43 % der Befragten als schlecht angesehen. Diese Ergebnisse sind insofern interessant, als die befragten Frauen teilweise viel zufriedener mit dem Frauenanteil sind als die männlichen Befragten. 70 % der Befragten schätzen auch das Interesse von Frauen an Führungspositionen als schlecht ein. Signifikant ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern (Chi2 nach Pearson $p \leq .012$), wonach 77 % der männlichen Befragten dieser Meinung sind, aber nur 35 % der Frauen.

Positiv werden vor allem das Klima/die Atmosphäre innerhalb des Vorstands und die Arbeit des Vorstands (jeweils 96 %), die Vereinskultur (92 %), sowie die Transparenz von Entscheidungen (87 %) und die Kommunikationsstruktur (77 %) bewertet. Bei der Arbeit des Vorstands kommt es zu statistisch signifikanten Unterschieden (Chi2 nach Pearson $p \leq .001$), ebenso bei der Transparenz der Entscheidungen (Chi2 nach Pearson $p < .13$) und der Kommunikationsstruktur (Chi2 nach Pearson $p \leq .045$). Bei all diesen Items liegt der Unterschied darin, dass die weiblichen Befragten negativer über die einzelnen Aspekte denken als die befragten Männer.

Die Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen sind für ein Drittel der Befragten (33 %) zu verbessern, wobei 41 % der männlichen Befragten diese als (eher) schlecht einschätzen verglichen mit 9 % der Frauen (Chi2 nach Pearson $p \leq .013$).

Auch die Gesundheitsförderangebote werden von mehr als der Hälfte (53 %) beider Geschlechter als eher schlecht bewertet.

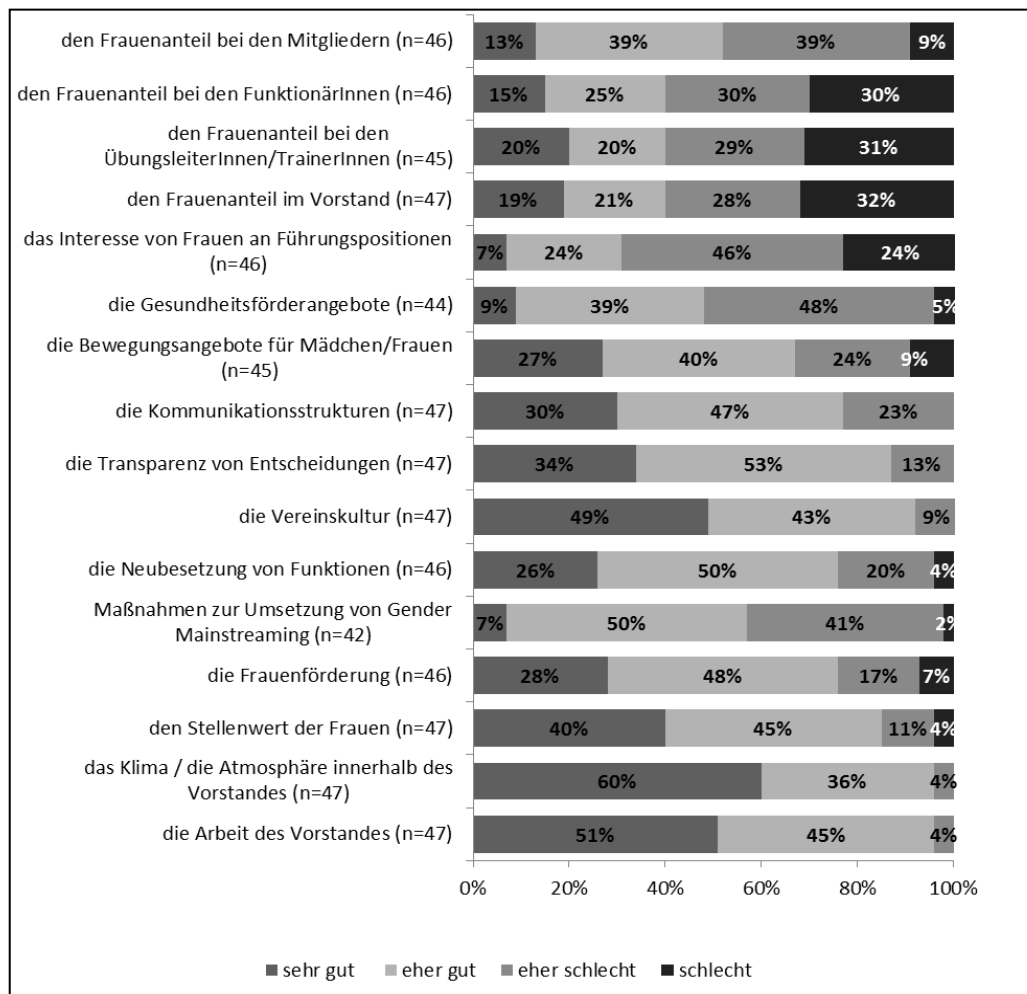


Abb. 5: „Wie bewerten Sie in Ihrem eigenen Verein ...?“

4.3.4 Situation im Dachverband

Die Arbeit des Dachverbandes wird größtenteils besser bewertet als die der Vereine. Wieder sind vor allem die Arbeit des Vorstandes (98 %) und die Verbandskultur (88 %) am positivsten bewertet worden. Mit der Verbandskultur sind 44 % innerhalb der Frauengruppe eher unzufrieden, jedoch nur 3 % der Männer (Chi² nach Pearson $p \leq .004$).

Anders als bei der Vereinsbewertung schätzen 97 % der Befragten das Interesse von Frauen an Führungspositionen im Verband als sehr gut ein (keine statistisch signifikanten Geschlechterunterschiede).

In Bezug auf die Kommunikationsstruktur ergibt der Chi2 nach Pearson ein Signifikanzniveau von $p \leq .001$. Hierbei sind 67 % der Frauen unzufrieden, jedoch nur 6 % der Männer. Auch die Palette der Bewegungsangebote wurde von 50 % der Frauen als schlecht bewertet, jedoch nur von 6 % der Männer (Chi2 nach Pearson $p \leq .004$).

Mit dem Frauenanteil bei den Funktionär(inn)en sind insgesamt 53 % unzufrieden, davon jedoch 67 % der Frauen, aber nur 38 % der Männer (Chi2 nach Pearson $p \leq .006$). Der Frauenanteil bei den Mitgliedern wird von 39 % als schlecht erachtet. Hierbei konnte ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern insofern errechnet werden, als 43 % der Männer so denken, jedoch nur 25 % der Frauen.

Die Frauenförderung (77 %) und der Stellenwert der Frauen (80 %) werden auch in Bezug auf den Verband als gut bewertet.

4.3.5 Wichtigkeit von Gender- und Gesundheitsthemen

In diesem Abschnitt wurden die Teilnehmenden nach deren Meinung im Hinblick auf bestimmte (Gender-)Themen im Vereins- und Verbandswesen befragt. 95 % geben an, dass Gesundheitsförderung besonders wichtig ist. 92 % nennen auch die Frauenförderung als einen sehr wichtigen Bestandteil der Vereins- und Verbandsarbeit, wobei sich hier ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern ergab (Chi2 nach Pearson $p \leq .024$). So sehen 20 % der befragten Frauen die Frauenförderung als eher unwichtig an, jedoch nur 6 % der Männer. Offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionär(inn)en sehen 54 % der Befragten als eher unwichtig, Gender-Mainstreaming 41 % (t2: 45 %), wobei sich Männer und Frauen hierbei in ihren Meinungen statistisch nicht signifikant unterscheiden.

Strukturelle Maßnahmen, wie jene von Quotenregelungen, werden nach Gender-Mainstreaming am zweitseltensten umgesetzt. Daran hat auch das Projekt nur wenig geändert. Ebenso wenig wichtig erscheint die Arbeit an Grundsatzpapieren zu Frauenförderung/Gender-Mainstreaming bzw. die Einrichtung von Mädchen-/Genderbeauftragten zu sein (2 %).

4.4 Bedeutung des Projekts aus Sicht der Vereins-/Verbandsmitglieder

Aus Sicht der Organisationen betrachten 90 % der Befragten das Projekt als wichtig für die Vereins- und Verbandsentwicklung. Angesichts der Projektmaßnahmen war die Meinung von 41 % (17 % „neutral“, 24 % „trifft eher nicht zu“) der Teilnehmenden, dass das Projekt eher nicht dazu beiträgt, dass mehr Mädchen/Frauen im Verein Sport treiben, zu erwarten. Alarmierend erscheint jedoch, dass 27 % der Meinung sind, dass das Projekt eher wenig Einfluss darauf hat, dass sich mehr Mädchen/Frauen im Verein/Verband engagieren. Auffällig ist auch die eher ablehnende Meinung von 40 % der Befragten darüber, dass das Projekt mehr Gesundheitsthemen im Sportverein/-verband nach sich zieht.

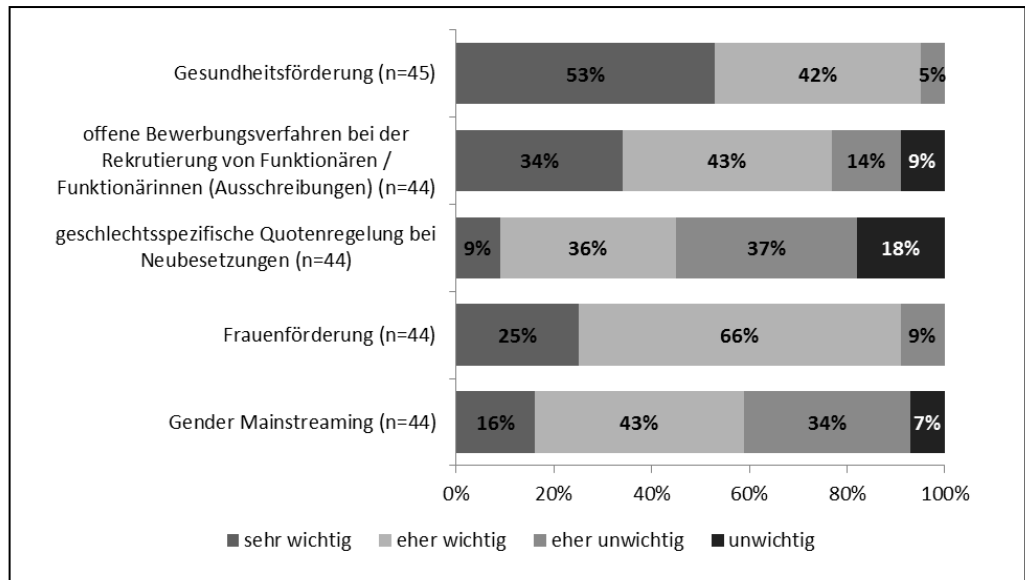


Abb. 6: Wichtigkeit von Themen

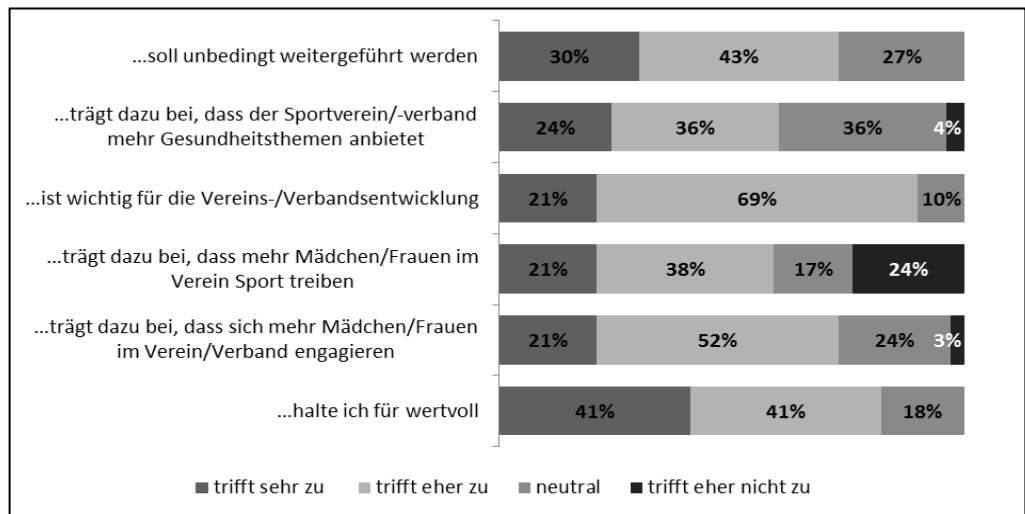


Abb. 7: Bewertung des Projekts

5 Resümee

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Einbindung von Genderthemen von vielen Vereinsvertreter(inne)n zwar durchaus bejaht wird, konkrete Maßnahmen aber recht spärlich umgesetzt und prinzipiell skeptisch bewertet werden. Fragen nach

dem Wissensstand belegen, dass bis zu zwei Drittel der Befragten eher wenig bis wenig über Frauenförderung und Gender-Mainstreaming wissen. Selbst das vorliegende Projekt konnte insgesamt nicht dazu beitragen, diesen Missstand zu verändern, wenngleich sich der Anteil derer, die über vermehrte Diskussionen in den Organisationen berichten, deutlich und der Anteil derer, die Frauen in den Leitungsfunktionen in ihren Vereinen haben, mehr als verdoppelt hat.

Möglicherweise reichen Projekte, die in ihren Maßnahmen stärker auf der Unterstützung individueller Ressourcen ansetzen ohne gleichzeitig umfassende strukturelle Maßnahmen zu verankern, offenbar nicht aus, die für die Umsetzung betrauten Personengruppen zu erreichen. In gewisser Weise realistisch nüchtern schätzen die Mitglieder der Organisationen demnach auch die möglichen (geringeren) Effekte des Projekts ein.

Man muss dem Projekt jedoch auch zugutehalten, dass die Einbindung und Verankerung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit angesichts der vorhandenen Skepsis kein leichtes Unterfangen ist. Projekte wie diese benötigen, wie Studien vielfach belegt haben (Bergmann & Pimminger, 2004; Combrink, 2004, 2006; Cordes, 2008; Dahmen, 2006, 2008; Dahmen & Hartmann-Tews, 2008a, 2008b), die uneingeschränkte Unterstützung seitens der Leitung der Organisationen und sollten langfristig im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen (Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003; Hartmann-Tews & Combrink, 2006; Hartmann-Tews & Dahmen, 2006) und Professionalisierungsmaßnahmen bearbeitet werden (u. a. Breuer, 2013a, 2013b; Diketmüller, 2005; Düx, 2000; Nagel & Schlesinger, 2012).

Dazu finden sich vielfältige Parallelen zur Gesundheitsförderung (Kolb & Diketmüller, 2006), die im Projekt zwar deutlich „unbeschwerter“ gewünscht wird, wenngleich sich bei der strukturellen Verankerung in den Sportorganisationen ähnliche Hemmnisse gezeigt haben. Gesundheitsförderung wird vielfach noch verkürzt als bloße Erweiterung der Angebotspalette um zielgruppenorientierte Gesundheitsangebote (Brehm, Janke, Sygusch & Wagner, 2006) gesehen, wo von manchen hinter vorgehaltener Hand die Skepsis geäußert wird, dass mit dieser Fokussierung auch eine Verschiebung der Ressourcen einhergehe, die letztlich dann „dem Sport“ fehlen. Es bleibt daher nach wie vor zu vermitteln, dass eine umfassende Gesundheitsförderung in Sportorganisationen über die Angebotserweiterung hinausgeht und die Gestaltung der Organisation zu einem gesunden Lebensort (Setting) als zentrales Ziel einer modernen Sportvereinsentwicklung anzusehen ist.

Wenngleich zusammenfassend festzuhalten ist, dass die getätigten Projektmaßnahmen noch nicht bis in die Ebene der Vereinsarbeit wirksam geworden sind, so hat es vor allem dazu beigetragen, dass einerseits ein regionales Netzwerk für Austausch aufgebaut werden konnte und andererseits auf der Führungs- und Verwaltungsebene der beiden Landesdachverbände vielfältige Entwicklungsprozesse in Gang gesetzt und die Themen Gender-Mainstreaming und Gesundheitsförderung in den Fokus der Diskussion und Entscheidungen gerückt werden konnten.

Literatur

- Altgeld, T. (Hrsg.). (2004). *Männergesundheit. Neue Herausforderungen für die Gesundheitsförderung und Prävention*. Weinheim, München: Juventa.
- Bässler, R. (2006). *Mädchen und Frauen im Sport*. Unveröffentl. Bericht: NÖ-Landesakademie.
- Baur, J. & Braun, S. (2000). *Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen – Eine empirische Analyse*. Köln: Sport und Buch Strauß.
- Behrer, K., Liebing, R. & Rauschenbach, T. (2000). *Strukturwandel des Ehrenamts – Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess*. Weinheim, München: Juventa.
- Bergmann, N. & Pimminger, I. (2004). *Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung*. Wien: L&R Sozialforschung.
- Brehm, W., Janke, A., Sygusch, R. & Wagner, P. (2006). *Gesund durch Gesundheitssport. Zielgruppenorientierte Konzeption, Durchführung und Evaluation von Gesundheitssportprogrammen*. Weinheim, München: Juventa.
- Breuer, C. (Hrsg.). (2013a). *Sportentwicklungsbericht 2011/2012 – Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. (Hrsg.). (2013b). *Sportverbände, Sportvereine und ausgewählte Sportarten – Weiterführende Analysen der Sportentwicklungsberichte*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Burmann, U. (2006). Geschlechtsbezogene Partizipation im Freizeit- und Breitensport. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (S. 175-188). Schorndorf: Hofmann.
- Caspari, A. (2006). Partizipative Evaluationsmethoden. In U. Flick (Hrsg.), *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen* (S. 365-384). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Combrink, C. (2004). *Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportverbänden*. Münster: LIT-Verlag.
- Combrink, C. (2006). Geschlechterverhältnisse in Sportvereinen und -Verbänden. In I. Hartmann-Tews & B. Rudolfs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (S. 200-211). Schorndorf Hofmann.
- Cordes, M. (2008). Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 916-924). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dahmen, B. (2006). Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Gleichstellungsstrategien im Sport. In I. Hartmann-Tews & B. Rudolfs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (S. 311-320). Schorndorf: Hofmann.
- Dahmen, B. (2008). *Mentoring und Chancengleichheit im Sport – Eine Qualitative Fallstudie von Mentoring-Programmen für Frauen in Sportorganisationen*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Dahmen, B. & Hartmann-Tews, I. (2008a). Steuerung von Lernprozessen in Sportorganisationen – Reflexionen zur Einführung von Gender Mainstreaming. In S. Braun (Hrsg.), *Steuerung im organisierten Sport* (S. 258-267). Hamburg: Czwalina.
- Dahmen, B. & Hartmann-Tews, I. (2008b). *Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming in Sportverbänden*. (Hrsg.: LandessportBund NRW, Innenministerium NRW). Duisburg: Eigenverlag.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2005). Psychological Empowerment and Subjective Well-Being. In D. Narayan (Ed.), *Measuring empowerment: Cross-disciplinary perspectives* (pp. 125-140). Washington, DC: World Bank.

- Diketmüller, R. (2005). Gender Training for Coaches. In G. Doll-Tepper, G. Pfister, D. Scoretz, & C. Bilan (Eds.), *Sport, Women and Leadership* (Wissenschaftliche Berichte und Materialien, 2005/05, pp 99-110). Köln: Sport und Buch Strauß.
- Diketmüller, R., Knechtl, S. & Kogler, C. (2013). *Evaluationsbericht frau-aktiv-vernetzt*. Unveröffentl. Bericht, Universität Wien.
- Düx, W. (2000). Das Ehrenamt in Jugendverbänden. In K. Behrer, R. Liebing & T. Rauschenbach (Hrsg.), *Strukturwandel des Ehrenamts* (S. 99-142). Weinheim, München: Juventa.
- Fetterman, D. (2001). *Foundations of Empowerment Evaluation*. Thousand Oaks: Sage.
- Fetterman, D., & Wandersman, A. (2004). *Empowerment Evaluation Principles in Practice*. New York: Guilford Publications.
- Halkow, A. (2004). Mut zum Dialog! Partizipatorische Evaluationsstrategien und ihre Potenziale für die Gesundheitsförderung. In E. Luber & R. Geene (Hrsg.), *Qualitätssicherung und Evidenzbasierung in der Gesundheitsförderung* (S. 177-196). Frankfurt: Mabuse.
- Hartmann-Tews, I., Combrink, C. & Dahmen B. (2003). Gendering Prozesse in Sportorganisationen – Zur (Re-)Produktion von Geschlechterverhältnissen in Führungsgremien des Sports. In I. Hartmann-Tews, P. Gieß- Stüber, M.-L. Klein, C. Kleindienst- Cachay & K. Petry (Hrsg.), *Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport* (S. 165-186). Opladen: Leske + Budrich.
- Hartmann-Tews, I. & Combrink, C. (2006). Soziale Strukturen und Geschlechterordnung in den Führungsgremien von Sportverbänden. *Spectrum der Sportwissenschaften*, 18 (2), 64-76.
- Hartmann-Tews, I. & Dahmen, B. (2006). Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming – Rahmenbedingungen der Implementierung in Freiwilligenorganisationen des Sports. In P. Gieß-Stüber & G. Sobiech (Hrsg.), *Gleichheit und Differenz in Bewegung. Entwicklungen und Perspektiven für die Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft* (S. 97-104). Hamburg: Czwalina.
- Hartmann-Tews, I. & Rulofs, B. (2006). *Handbuch Sport und Geschlecht*. Schorndorf: Hofmann.
- Hirschauer, S. (2006). Wie geht bewerten? – Zu einer anderen Evaluationsforschung. In U. Flick (Hrsg.), *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen* (S. 405-423). Reinbek: Rowohlt.
- Kannas L. (2000). *The Criteria for a Health Promoting Sports Club must be Developed. Report*. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu.
- Kokko, S., Oja, P., Foster, C., Koski, P., Laalo-Haikiö, E., & Savola, J. (Eds.). (2011). *Sports Club for Health. Guidelines for health-oriented sports activities in a club setting*. Nurmijärvi: Finnish Sports for All Association.
- Kolb, M. & Diketmüller, R. (2006). Gesundheitsförderkonzepte und deren Umsetzung in Projekten mit älteren Frauen im ländlichen Raum. In P. Kolip & T. Altgeld (Hrsg.), *Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention. Theoretische Anker und Modelle guter Praxis* (S. 145-163). Weinheim, München: Juventa.
- Kolip, P. & Altgeld, T. (Hrsg.). (2006). *Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention. Theoretische Grundlagen und Modelle guter Praxis*. Weinheim, München: Juventa.
- Kompetenzzentrum für Chancengleichheit von Mann und Frau im Sport. (2011a). *Bericht Sportgremienbesetzung in den österr. Bundes-Fachverbänden, Dachverbänden und ausgewählten Sportorganisationen*. Zugriff am 12. Dezember 2013 unter http://www.100sport.at/de/menu_main /service/downloads

- Kompetenzzentrum für Chancengleichheit von Mann und Frau im Sport. (2011b). *Gender Mainstreaming in den Österreichischen Bundes-Sportfachverbänden*. Zugriff am 12. Dezember 2013 unter http://www.100sport.at/de/menu_main/service/downloads
- Nagel, S. & Schlesinger, T. (2012). *Sportvereinsentwicklung – Ein Leitfaden zur Planung und Durchführung von Veränderungsprozessen*. Bern: Haupt.
- Radtke, S. (2005). Ausstieg aus der Führung: Geschlechterspezifische Ursachenanalyse für den frühzeitigen Karriereabbruch von männlichen und weiblichen Führungskräften in Sportverbänden (Drop-out-Studie). In G. Doll-Tepper, G. Pfister & S. Radtke (Hrsg.), *Karrieren in Führungspositionen des Sports – Ein- und Ausstiege* (S. 67-150). Köln: Sport und Buch Strauß.
- Radtke, S. (2007). *Ehrenamtliche Führungskräfte im organisierten Sport – Biographische Zusammenhänge und Motivationen*. Hamburg: Kovac.
- Schulz, H. G. (18.10.2011). *Gesundheitsfördernder Lebensort Sportverein*. Zugriff am 18.12.2013 unter http://www.lzg.gc.nrw.de/_media/pdf/service/veranstaltungen/111018_bewegungsfoerderung/file_19.pdf
- Stanzer, G. (2003). *Das Ehrenamt im Sportverein*. Wien: Linde.
- Stark, W. (2005). Gemeinsam Kräfte entdecken – Empowerment als kompetenzorientierter Ansatz einer zukünftigen sozialen Arbeit. In A. Lenz & W. Stark (Hrsg.), *Empowerment* (S. 55-76). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Zimmer, A. (2005). Sportvereine als Organisationen des Dritten Sektors. In T. Alkemeyer, & B. Rigauer (Hrsg.), *Organisationsentwicklungen und De-Institutionalisierungsprozesse im Sport* (S. 45-68). Schorndorf: Hofmann.