

Frauen Sport Leader

Frauen an die Spitze?! Frauen und genderspezifische Aspekte in der Führung von Sportorganisationen

| | | | |
|---------------------------------|--|------------------------|---------------|
| Programm / Ausschreibung | Dissertationsprogramm Tiroler Hochschulen 2024 | Status | abgeschlossen |
| Projektstart | 01.10.2024 | Projektende | 30.09.2027 |
| Zeitraum | 2024 - 2027 | Projektlaufzeit | 36 Monate |
| Keywords | Geschlechtergleichstellung Leadership Sportmanagement Sportorganisation Sportevent | | |

Projektbeschreibung

Ziele:

Das Forschungsprojekt hat das Ziel, genderspezifische Aspekte in der Führung von Sportorganisationen zu untersuchen und bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich Sportmanagement anhand der wirtschaftlichen Anforderungen zu analysieren. Es soll Optimierungspotenziale zur Steigerung der weiblichen Repräsentation in den Führungsgremien von Sportorganisationen auf regionaler (und internationaler Ebene am Beispiel Tirol identifizieren).

Inhalte:

Das Projekt ist in drei Teilprojekte gegliedert:

- 1) Frauen in non-profit Sportorganisationen – Rollenverständnis und Führungsverhalten: Untersuchung der Barrieren und Motivatoren für weibliche Führungskräfte und Mitglieder in non-profit Sportorganisationen.
- 2) Weibliche Führung in der Dynamik des Sport-Event Managements - Motivationen, wahrgenommene Hindernisse und angepasste Führungsstile: Analyse der Erfahrungen, Barrieren und Motivationen weiblicher Führungskräfte im internationalen Sporteventmanagement.
- 3) Sportmanagement – genderspezifische Aspekte in der Aus- und Weiterbildung zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen bzw. -gremien: Untersuchung der vorhandenen Aus- und Weiterbildungsangebote und deren Beitrag zur Geschlechtergleichstellung in Sportorganisationen.

Methoden:

Teilprojekt 1: Qualitative Datenerhebung mittels leitfadengestützter Interviews mit weiblichen Führungskräften und Mitgliedern von non-profit Sportorganisationen.

Teilprojekt 2: Qualitative Datenerhebung durch leitfadengestützte Interviews und begleitende Kurzfragebögen zur Abfrage soziodemografischer Daten bei weiblichen Führungskräften im internationalen Sporteventmanagement.

Teilprojekt 3: Mixed-method Forschungsdesign, bestehend aus quantitativer Befragung von Sportmanagement-Studierenden

und qualitativen leitfadengestützten Experteninterviews mit Arbeitgebenden.

Ergebnisse:

Die erwarteten Ergebnisse des Projekts umfassen:

- * Identifizierung der Hauptbarrieren und Motivationsfaktoren für Frauen in Führungspositionen von Sportorganisationen.
- * Beschreibung der spezifischen Herausforderungen und effektiven Managementansätze von weiblichen Führungskräften im internationalen Sporteventmanagement.
- * Empfehlungen zur Verbesserung der bestehenden Aus- und Weiterbildungsprogramme im Sportmanagement zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen.
- * Formulierung von Best Practices und Strategien zur Steigerung der weiblichen Repräsentation und zur Überwindung genderspezifischer Barrieren in der Sportbranche.

Durch die Ergebnisse soll ein tieferes Verständnis der genderspezifischen Herausforderungen und Potenziale in der Führung von Sportorganisationen geschaffen werden, um praktische Empfehlungen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen im Sport zu entwickeln.

Endberichtkurzfassung

Im Teilprojekt 1 „Frauen in non-profit Sportorganisationen“ konnten zentrale Arbeitsschritte erfolgreich umgesetzt werden. Die Vorbereitung der empirischen Untersuchung sowie die Datenerhebung konnten planmäßig abgeschlossen werden. Um die Motivationen, Hindernisse und Führungsstile weiblicher Führungskräfte in Sportorganisationen in Tirol besser zu verstehen, wurde ein qualitatives Forschungsdesign herangezogen (Flick, 2022). Insgesamt wurden 25 weibliche Führungskräfte von Tiroler Non-Profit-Sportorganisationen befragt. Dazu wurden leitfadengestützte Interviews mit den Expertinnen geführt. Die Fragen basierten dabei vorrangig auf der relevanten Literatur (Elprana & Felfe, 2019; Pfister & Radtke, 2009; Yukl, 2013; Burton, 2015; Dixon & Bruening, 2005; Winand et al., 2023) und deckten Themen wie genderspezifische Aspekte in Führungspositionen, sowie genderspezifische Motivatoren und Barrieren bei der Leitung von Sportorganisationen ab. Mittels dieser thematischen Konzeption diente der Leitfaden als Anleitung zur Beantwortung der folgenden Forschungsfragen:

Welche Barrieren gilt es zu beseitigen und welche Motivatoren können eingeführt bzw. gesteigert werden, um Frauen in Non-Profit-Sportorganisationen zu fördern?

Welche unterstützenden Rahmenbedingungen benötigen Frauen, um sich in der Führung einer Sportorganisation zu etablieren?

Wie führen Sportfunktionärinnen Tiroler Sportorganisationen?

Für 12 der geführten Interviews kann eine vorläufige Einschätzung der zu erwartenden Ergebnisse unter Berücksichtigung der ersten Forschungsfrage vorgenommen werden. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe war 44,25 Jahre. 6 der 12 Expertinnen gaben an, für minderjährige Kinder verantwortlich zu sein. Die Vorstände jener Sportorganisationen, in denen die Teilnehmerinnen Rollen innehatten, waren nach Angabe der Befragten zu 27,8% weiblich besetzt. 8 von 12 Vorstände hatten demnach keine festgelegte Frauenquote. Die Mehrheit der Befragten (11 von 12) war ohne Lohn und

Aufwandsentschädigung tätig, oft (75%) aber parallel in mehreren Verbandsrollen eingesetzt.

In Hinblick auf Barrieren (Forschungsfrage 1a) berichteten die Teilnehmerinnen von wahrgenommenen strukturellen und organisatorischen Hindernissen (e.g. vornehmlich männliche Vorstände; unzureichender/ fehlender finanzieller Ausgleich für die geleistete Arbeit), Gender-Vorurteilen/ Stereotypisierungen (e.g. als Frau weniger ernst genommen zu werden; als „Quotenfrau“ zu gelten), Barrieren durch kulturell-soziale Normvorstellungen (e.g. bzgl. Arbeitsverteilung in Haushalt und Familie), individuell wahrgenommene Barrieren (e.g. eine generell schwierige Situation, Vorstandsmitglieder unabhängig vom Geschlecht zu gewinnen) sowie zwischenmenschliche Hindernisse (e.g. regelmäßig in Vorstandssitzungen unterbrochen zu werden). Es wurde des Weiteren davon berichtet, dass der Arbeitsaufwand insbesondere in Zusammenhang zum Privatleben und das Gefühl, sich ständig neu beweisen zu müssen, als Herausforderung wahrgenommen wurde. Gleichzeitig wurde mehrfach die Beobachtung geäußert, dass Frauen sich oft in weniger sichtbaren Rollen engagieren oder erst gar nicht die Ambition äußern sich in Vorstandsrollen zu engagieren.

In Hinblick auf die Motivatoren (Forschungsfrage 1b) nannten die Teilnehmerinnen häufig Zusammenhalt, Zugehörigkeit und Gemeinschaft als besonders wichtig. Darüber hinaus wurde die eigene Vorbildfunktion für junge Menschen/ Frauen und Mädchen, sowie den eigenen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben, „etwas Zurückzugeben“, als Motivatoren genannt. Auch Anerkennung, Leistung und die Motivation etwas zu verändern oder Strukturen zu beeinflussen waren als Motivationsfaktoren in der vorläufigen Auswertung dieser Teilergebnisse enthalten.

Auf potenzielle Motivatoren, die zukünftige Vorstandsmitglieder/ Führungspersönlichkeiten positiv beeinflussen könnten, angesprochen, wurden strukturelle Veränderung zu Gunsten der Inklusivität sowie innerhalb der strategischen Ausrichtung von Verbänden sowie ein positives zwischenmenschliches Klima und ein stärkerer Fokus auf Aufwandsentschädigung am häufigsten genannt.

In Bezug auf die Erfahrung mit Mentoren/ Mentoringprogrammen konnten 9 von 12 Befragten auf Erfahrungen mit Mentor:innen zurückgreifen, wobei hier 9 männlich und 4 weiblich waren. 3 der Expertinnen sind darüber hinaus bereits selbst Mentorin im Sportbereich und auch die verbleibenden 9 waren auf Rückfrage grundsätzlich bereit sich in Mentoringprogrammen zu engagieren.

Quellen

Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155–165. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004>

Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2005). Perspectives on work-family conflict in sport: An integrated approach. *Sport Management Review*, 8(3), 227–253.

Elprana, G., & Felfe, J. (2019). Die Rolle der Führungsmotivation für erfolgreiche Führungskarrieren. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 407–423). Springer.

Flick, U. (2022). *An introduction to qualitative research* (7th ed.). Sage.

Pfister, G., & Radtke, S. (2009). Sport, women, and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9(4), 229-243. <https://doi.org/10.1080/17461390902818286>

Winand, M., Bell, E., & Zeimers, G. (2023). "It's not just a job, it's a passion": Passions and motivations of sport entrepreneurs. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 13(3), 269-288.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed., global ed.). Pearson.

Projektpartner

- Universität Innsbruck