

Evaluation der Pilotphase (2021–2023) der Beratungsstelle Chancengleichheit

Zürich, 4. April 2023
Schlussbericht

**grünenfelder
zumbach**

—
SOZIALFORSCHUNG
UND BERATUNG

Impressum

AUTOR:INNEN

Dr. Ran Grünenfelder (Projektleitung)

Aurora Palanza (Projektmitarbeit)

David Zumbach (Projektmitarbeit)

ZUHANDEN VON

Dr. Verena Friedrich (Projektleitung)

Brigitte Moser (Stellvertretende Projektleitung)

Tabakpräventionsfonds TPF

c/o Bundesamt für Gesundheit

Schwarzenburgstrasse 157

CH-3003 Bern

info@tpf.admin.ch

www.tpf.admin.ch

Abstract

Die Beratungsstelle Chancengleichheit ist ein Beratungsangebot für Organisationen und Institutionen, die Finanzierungsgesuche für Präventions- und Forschungsprojekte beim Tabakpräventionsfonds und dem Alkoholpräventionsfonds einreichen. Mit diesem kostenlosen Angebot sollen die Gesuchstellenden unterstützt, bestärkt und befähigt werden, sich umfassende Überlegungen zur Chancengleichheit in ihren Angeboten zu machen und diese in ihren Projekten umzusetzen. Die Evaluation der Beratungsstelle Chancengleichheit zeigt, dass die Mehrheit der Gesuchstellenden mit dieser neu eingeführten Institution im Allgemeinen sehr zufrieden ist. Sie sind sich der Relevanz dieser Thematik bewusst und befürworten die Einführung dieser neuen Stelle. Zudem geben Sie an, durch den Prozess rund um die Beratungsstelle zusätzlich für das Thema sensibilisiert worden zu sein. Gleichzeitig ist eine Mehrheit der Gesuchstellenden der Meinung, dass es im bestehenden Angebot Optimierungspotenzial gibt – vor allem im Hinblick auf den gewählten Zeitpunkt und Form der Beratungsleistung.

Le service de conseils sur l'égalité des chances est une offre de conseil destinée aux organisations et institutions qui déposent des demandes de financement pour des projets de prévention et de recherche auprès du Fonds de prévention du tabagisme et du Fonds de prévention des problèmes liés à l'alcool. Cette offre gratuite a pour but de soutenir et d'encourager les requérant·e·s à mener une réflexion approfondie sur l'égalité des chances dans leurs offres et à la mettre en œuvre dans leurs projets. L'évaluation du service de consultation pour l'égalité des chances montre que la majorité des requérant·e·s est en général très satisfaite de cette offre nouvellement introduite. Les requérant·e·s sont conscient·e·s de la pertinence de cette thématique et approuvent l'introduction de ce nouveau service. Ils-elles indiquent en outre avoir été sensibilisé·e·s à cette thématique grâce au processus encadrant le service de consultation. La majorité des requérant·e·s est néanmoins d'avis qu'il existe un potentiel d'optimisation dans l'offre existante – surtout en ce qui concerne le moment choisi et la forme de la prestation de conseil.

Executive Summary

AUFTRAG

Grünenfelder Zumbach – Sozialforschung und Beratung wurde im Februar 2021 mit der Evaluation der Beratungsstelle Chancengleichheit beauftragt. Im Rahmen dieser von uns durchgeführten Evaluation haben wir während der zweijährigen Pilotphase (2021–2023) die Ausgestaltung des Angebots der Beratungsstelle Chancengleichheit und die Umsetzung der einzelnen Aktivitäten/Leistungen systematisch dokumentiert und kritisch begutachtet. Zudem haben wir auch die Wirkung dieser Massnahmen auf die Gesuchstellenden identifiziert und dokumentiert.

METHODISCHES VORGEHEN

Zur Beantwortung der Evaluationsfragen und zur Gewährleistung von möglichst robusten Evaluationsergebnissen wurden im Rahmen dieser Evaluation qualitative Erhebungsmethoden eingesetzt. Zu diesen methodischen Ansätzen gehörten die Dokumentenanalyse, leitfadengestützte Interviews und ein Fokusgruppengespräch.

HAUPTERGEBNISSE

Die Beratungsstelle Chancengleichheit hat im Sommer 2021 den Betrieb aufgenommen und funktioniert seither als unterstützende und kostenlose Dienstleistung für Gesuchstellende, die Finanzierungsgesuche für Präventions- und Forschungsprojekte beim Tabakpräventionsfonds und dem Alkoholpräventionsfonds einreichen. Während der Pilotphase fanden insgesamt 31 Konsultationen statt und es wurden 28 schriftliche Expertisen erstellt. Die Evaluation der Beratungsstelle Chancengleichheit zeigt, dass die beteiligten Akteur:innen mit dieser neu eingeführten Einrichtung insgesamt sehr zufrieden sind. Die Gesuchstellenden geben u. a. an, dass sie durch den Prozess rund um die Beratungsstelle zusätzlich für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert wurden, was auch von den Expert:innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der beiden Fonds so wahrgenommen wird. Gleichzeitig ist eine Mehrheit der Gesuchstellenden der Meinung, dass das bestehende Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit Optimierungspotenzial aufweist. So wird beispielsweise angeregt, den Zeitpunkt der Konsultation und die Anforderungen an die Projektreife zu überprüfen. Zudem sollte auch der persönliche Austausch stärker in den Vordergrund gestellt werden.

EMPFEHLUNGEN

Basierend auf den Ergebnissen der leitfadengestützten Interviews und insbesondere auch angeregt durch den offenen Austausch im Rahmen des Fokusgruppengesprächs werden vier Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Optimierung der Beratungsstelle Chancengleichheit zur Disposition gestellt. Empfehlung 1 beinhaltet den Vorschlag, den Zeitpunkt der Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit und die Anforderung an die Projektreife zu überprüfen. In der zweiten Empfehlung werden neue Formate vorgeschlagen, die insbesondere den persönlichen Kontakt zwischen den an der Beratungsstelle Chancengleichheit beteiligten Akteur:innen zu stärken. In der dritten Empfehlung schlagen wir vor, die bestehenden Dokumente zum Ablauf der Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit zu überarbeiten, damit die Prozesse für die Gesuchstellenden klarer werden. Schliesslich empfehlen wir, ein sanftes Monitoring aufzubauen und einen kontinuierlichen Wissenstransfer und Informationsaustausch zwischen den beteiligten Stakeholder:innen der Beratungsstelle Chancengleichheit zu ermöglichen.

MANDAT

Grünenfelder Zumbach GmbH – Sozialforschung und Beratung a été mandatée en février 2021 pour évaluer le service de conseils sur l'égalité des chances. Dans le cadre de cette évaluation que nous avons réalisée, nous avons systématiquement documenté et examiné de manière critique, pendant le projet pilote de deux ans (2021-2023), la conception de l'offre du service de conseils sur l'égalité des chances et la mise en œuvre des différentes activités/prestations. En outre, nous avons également identifié et documenté l'impact de ces mesures sur les requérant-e-s.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Afin de répondre aux questions de l'évaluation et de garantir des résultats d'évaluation aussi robustes que possible, nous avons utilisé des méthodes qualitatives. Ces approches méthodologiques comprennent l'analyse de documents, des entretiens semi-structurés et des entretiens en groupes de discussion.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Le service de conseils sur l'égalité des chances est entré en fonction en été 2021 et fonctionne depuis lors comme un service de soutien gratuit pour les requérant-e-s qui soumettent des demandes de financement pour des projets de prévention et de recherche auprès du Fonds de prévention du tabagisme et du Fonds de prévention des problèmes liés à l'alcool. Au cours du projet pilote, 31 consultations ont eu lieu et 28 expertises écrites ont été réalisées. L'évaluation du service de conseils sur l'égalité des chances montre que les acteurs-trices impliqué-e-s sont dans l'ensemble très satisfaits de cette nouvelle offre. Tant les requérant-e-s que les expert-e-s et les collaborateurs-trices scientifiques des deux fonds ont notamment indiqué que le processus encadrant le service de consultation les a sensibilisé-e-s à la thématique de l'égalité des chances. La majorité des requérant-e-s est néanmoins d'avis que l'offre actuelle du service de conseils sur l'égalité des chances peut être optimisée. Il est par exemple suggéré de revoir le moment de la consultation et les exigences relatives à la maturité des projets. En outre, l'échange personnel devrait être davantage mis en avant.

RECOMMANDATIONS

Sur la base des résultats des entretiens semi-structurés et notamment des entretiens en groupes de discussion, quatre recommandations sont proposées pour le développement et l'optimisation du service de conseils sur l'égalité des chances. La première recommandation propose de revoir le moment de la consultation du service de conseils sur l'égalité des chances et l'exigence de maturité du projet. La deuxième recommandation propose de nouveaux formats pour renforcer le contact personnel entre les acteurs-trices impliqué-e-s dans le service de conseils sur l'égalité des chances. Dans la troisième recommandation, nous proposons de réviser les documents existants relatifs au déroulement de la consultation du service de conseils sur l'égalité des chances afin de clarifier le processus pour les requérant-e-s. Enfin, nous recommandons de mettre en place un suivi en douceur et de permettre un transfert de connaissances et un échange d'informations continus entre les parties prenantes du service de conseils sur l'égalité des chances.

Inhalts- verzeichnis

	Abbildungsverzeichnis	6
	Tabellenverzeichnis	6
1	Einleitung	8
	1.1. Ausgangslage	8
	1.2. Auftrag und Zielsetzung der Evaluation	8
	1.3. Evaluationsgegenstand, Wirkungsmodell und Hauptfragestellungen	9
2	Methodisches Vorgehen	14
3	Ergebnisse	16
	3.1. Evaluationsfragen zum Input	16
	3.2. Evaluationsfragen zur Umsetzung	17
	3.3. Evaluationsfragen zum Output	20
	3.4. Evaluationsfragen zum Outcome	23
4	Würdigung der Selbstevaluation-SRK	27
5	Fazit und Empfehlungen	28
	Anhang	32

	Abbildungsverzeichnis	
Abb. 1	Wirkungsmodell	10
	Tabellenverzeichnis	
Tabelle 1	Erbrachte Leistungen der Beratungsstelle Chancengleichheit 2021–23	20
Tabelle 2	Gesuchstellende, die die Beratungsstelle Chancengleichheit durchliefen	21
Tabelle 3	Einsatz von Expert:innen	21

Schlussbericht

1 Einleitung

1.1. Ausgangslage

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) hat im Jahr 2021 den Aufbau einer Beratungsstelle Chancengleichheit initiiert. Die Schaffung der Beratungsstelle übernahm das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) im Rahmen der Leistungsvereinbarung¹ zwischen dem BAG und dem SRK. Schliesslich haben der Tabakpräventionsfonds (TPF) und der Alkoholpräventionsfonds (APF) die neu aufgebaute Beratungsstelle Chancengleichheit mit einem Beratungsmandat betraut.

Die Beratungsstelle Chancengleichheit soll Organisationen und Institutionen, die Finanzierungsgesuche für Präventions- und Forschungsprojekte einreichen (Gesuchstellende), unterstützen, bestärken und befähigen, sich umfassende Überlegungen zur Chancengleichheit in ihren Angeboten zu machen und diese in ihren Projekten umzusetzen.² Die beiden Fonds (APF und TPF) bezwecken damit, die Chancengleichheit in den von ihnen finanzierten Projekten und Programmen zu erhöhen.

Das Schweizer Gesundheitssystem beruht auf dem Prinzip der Offenheit und Solidarität. Alle Menschen sollen die gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung, Erhaltung und Wiederherstellung ihrer Gesundheit (Gesundheitliche Chancengleichheit) besitzen. Entsprechend soll das Gesundheitssystem allen zugänglich sein – unabhängig von Alter, Geschlechtsidentität, Bildung, Herkunft, sozioökonomischem Status oder sexueller Orientierung. Trotz des Grundsatzes der gesundheitlichen Chancengleichheit zeigt die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017³ beispielsweise starke soziale Unterschiede beim Konsum von Tabak auf. Am deutlichsten zeigt sich dieser Unterschied bei Personen unter 45 Jahren und ohne nachobligatorische Schulbildung. Zudem lässt sich bei älteren Männern ein leichter Rückgang des Tabakkonsums erkennen, bei älteren Frauen aber steigt dieser Anteil immer noch markant an.

Damit alle Menschen die gleichen Chancen erhalten, braucht es für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen angepasste Massnahmen (Chancengerechtigkeit). Entsprechend müssen Präventionsangebote so ausgestaltet werden, dass sie von benachteiligten Bevölkerungsgruppen genutzt werden können, d.h. eine entsprechende Orientierung an deren Bedürfnissen und Handlungsmöglichkeiten ist notwendig.⁴ Für benachteiligte Bevölkerungsgruppen gab es sowohl beim APF als auch beim TPF bis anhin nur wenige spezifische Massnahmen. Dies soll sich nun mit Hilfe der Beratungsstelle Chancengleichheit ändern.

Im Sommer 2021 hat die Beratungsstelle Chancengleichheit den Betrieb⁵ aufgenommen und funktioniert seither als unterstützende und kostenlose Dienstleistung. Seit November 2021 ist die Konsultation der Beratungsstelle für alle Gesuchstellenden von Finanzierungsgesuchen an den TPF obligatorisch. Seit August 2022 gilt dieses Obligatorium auch für Gesuchstellende von Finanzierungsgesuchen an den APF.⁶ Der Hauptfokus der Beratungsstelle liegt auf einer fundierten Analyse und Beratung des Aspekts Chancengleichheit. In diesem Zusammenhang versuchen

1 Vgl. Stossrichtung 3: «Expertise, Beratung und Unterstützung» von Gesundheitsorganisationen in Bezug auf soziallagenbezogene Gesundheitsförderung und Prävention.

2 Vgl. Eckdaten für eine Projektskizze zum Aufbau einer Beratungsstelle Chancengleichheit.

3 Vgl. Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017: Tabakkonsum in der Schweiz.

4 Vgl. Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und -prävention in der Schweiz

5 Hinweis: Dauer der Pilotphase gemäss Vertrag bis zum 31. Juli 2023.

6 Hinweis: Gesuchstellend von Kleinprojekten beim APF sind derzeit nicht verpflichtet, die Beratungsstelle Chancengleichheit zu konsultieren.

Expert:innen den besseren Einbezug benachteiligter Bevölkerungsgruppen sicherzustellen bzw. potentielle Lösungsansätze zur Erhöhung der Chancengleichheit in die jeweiligen Projektkonzeptionen einfließen zu lassen.

1.2. Auftrag und Zielsetzung der Evaluation

Im Rahmen dieser von uns, Grünenfelder Zumbach – Sozialforschung und Beratung, durchgeführten externen Evaluation haben wir während der zweijährigen Pilotphase (2021–2023) die Ausgestaltung des Angebots der Beratungsstelle Chancengleichheit und die Umsetzung der einzelnen Aktivitäten/Leistungen systematisch dokumentiert und kritisch begutachtet. Zudem haben wir auch die Wirkung dieser Massnahmen auf die Gesuchstellenden und, soweit möglich, auf die Ausgestaltung der Projekte identifiziert und dokumentiert.

Die Hauptaufgabe unseres Auftrages war die Planung und Durchführung der externen Evaluation der Beratungsstelle Chancengleichheit. Im Fokus standen unter anderem die Zweckmässigkeit der mit der Beratungsstelle in Verbindung stehenden Prozesse und Abläufe, die Zufriedenheit der beratenen Gesuchstellenden, deren Sensibilisierung zum Thema Chancengleichheit sowie das Erreichen der angestrebten Zielsetzungen.

Mit dem vorliegenden Schlussbericht steht nun zum Abschluss der Pilotphase eine Entscheidungsgrundlage für die Weiterführung der extern beauftragten Beratungsstelle zur Verfügung.

1.3. Evaluationsgegenstand, Wirkungsmodell und Hauptfragestellungen

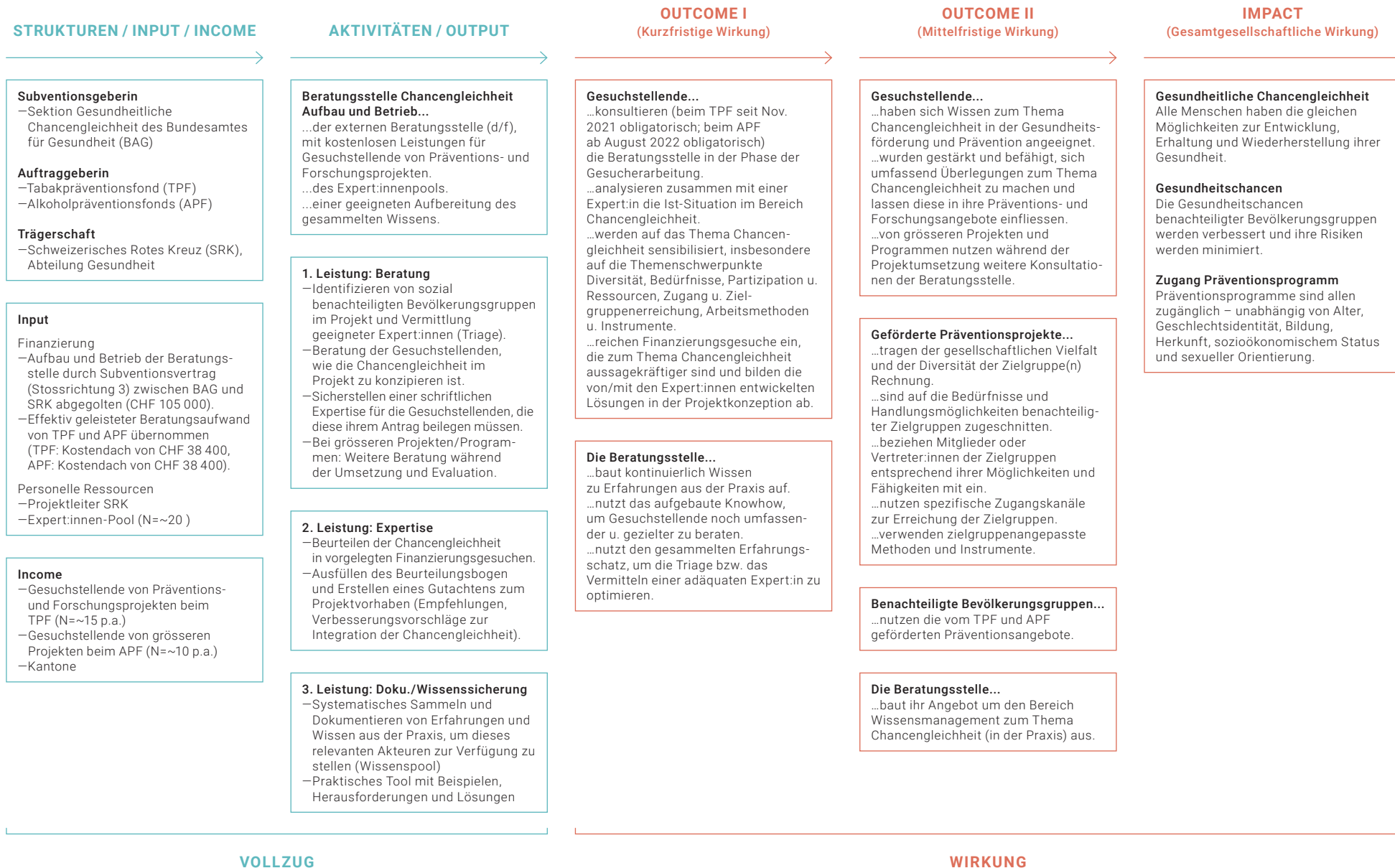
Beim Gegenstand der Evaluation handelt es sich um die Beratungsleistungen, die durch die Beratungsstelle Chancengleichheit bzw. vom SRK erbracht und koordiniert werden.

Das nachfolgende Wirkungsmodell (Abbildung 1) bildet die Ablauflogik und die erwarteten Wirkungen der Beratungsstelle Chancengleichheit ab. Das Modell zeigt – von links nach rechts – ausgehend von den Strukturen, investierten Ressourcen (Input) und Ressourcen, welche Mitglieder der Zielgruppen in das Programm einbringen (Income), sowie den Aktivitäten und erbrachten Leistungen (Output) die beabsichtigten kurzfristigen (Outcome I) und mittelfristigen Wirkungen (Outcome II) u. a. bei den Gesuchstellenden und auf die geförderten Präventionsprojekte, sowie die längerfristig angestrebten gesamtgesellschaftlichen Wirkungen (Impact).

STRUKTUREN/INPUT/INCOME

Die Abteilung Gesundheit des SRK ist Trägerin der neu eingeführten Beratungsstelle Chancengleichheit. Der Aufbau und Betrieb dieser Beratungsstelle ist durch den Subventionsvertrag (Stossrichtung 3) zwischen dem BAG und SRK abgegolten. Die Auftraggeberinnen der eigentlichen Beratungsmandate sind die beiden Fonds (APF und TPF). Diese bezahlen die effektiv erbrachten Beratungsleistungen. Die Beratungsstelle wird von einem Projektleiter geleitet, der auf einen Pool von Expert:innen zurückgreifen kann. Schliesslich sind es die Gesuchstellenden von Präventions- und Forschungsprojekten beim TPF und Gesuchstellende von grösseren Projekten beim APF, die die Beratungsstelle Chancengleichheit kostenlos konsultieren.

Wirkungsmodell «Beratungsstelle Chancengleichheit Pilotphase 2021 – 2023» | Stand 1. Juni 2022



VOLLZUG

WIRKUNG

AKTIVITÄTEN/OUTPUTS

Der laufende Betrieb der Beratungsstelle Chancengleichheit umfasst drei Hauptdienstleistungen. Die erste Leistung betrifft die Erstberatung durch die Projektleitung. In diesem Zusammenhang werden sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen im jeweiligen Projekt identifiziert. Gleichzeitig dient diese Erstberatung bereits als erstes Austauschgefäss darüber, wie Chancengleichheit in einem konkreten Projekt zu berücksichtigen ist. Schliesslich werden die Finanzanträge an eine geeignete Expert:in (Triage) übermittelt, wodurch sichergestellt wird, dass eine schriftliche Expertise an die Gesuchstellenden ausgestellt wird. Die zweite Leistung besteht aus einer detaillierten schriftlichen Beurteilung (Expertise) der Chancengleichheit in einem vorgelegten Finanzierungsantrag. In diesem Zusammenhang füllt die zugeteilte Expert:in einen Beurteilungsbogen aus und erstellt ein Gutachten zum konkreten Projektvorhaben (Empfehlungen, Verbesserungsvorschläge zur Integration der Chancengleichheit). Schliesslich umfasst die letzte Leistung das systematische Sammeln und Dokumentieren von Erfahrungen und Wissen aus der Praxis, um diese den relevanten Akteur:innen zur Verfügung zu stellen.

OUTCOME I

Kurzfristig wird erwartet, dass Gesuchstellende in der Phase der Gesucherarbeitung die Beratungsstelle Chancengleichheit konsultieren, gemeinsam mit einer Expert:in die aktuelle Situation im Bereich Chancengleichheit analysieren und für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert werden – insbesondere für die Themenschwerpunkte Diversität, Bedürfnisse, Partizipation und Ressourcen, Zugang und Zielgruppenerreichung, Arbeitsmethoden und Instrumente. Schliesslich wird erwartet, dass die Gesuchstellenden Finanzierungsgesuche einreichen, die in Bezug auf das Thema Chancengleichheit aussagekräftig sind und die von/mit den Expert:innen in der Projektkonzeption entwickelten Lösungen abbilden.

Zusätzlich wird erwartet, dass die Beratungsstelle kontinuierlich Wissen zu Praxiserfahrungen aufbaut und das aufgebaute Knowhow nutzt, um Gesuchstellende noch umfassender und gezielter zu beraten. Des Weiteren soll der gesammelte Erfahrungsschatz genutzt werden, um die Triage bzw. das Vermitteln einer adäquaten Expert:in zu optimieren.

OUTCOME II

Mittelfristig wird erwartet, dass Gesuchstellende sich Wissen zum Thema Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und -prävention aneignen und darin gestärkt und befähigt werden, das Thema Chancengleichheit umfassend zu denken und in ihre Präventions- und Forschungsangebote einfliessen lassen.

Ebenso wird erwartet, dass geförderte Präventionsprojekte der gesellschaftlichen Vielfalt und der Diversität der Zielgruppe(n) Rechnung tragen, auf die Bedürfnisse und Handlungsmöglichkeiten benachteiligter Zielgruppen zugeschnitten sind, Mitglieder oder Vertreter:innen der Zielgruppen entsprechend ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten miteinbeziehen, spezifische Zugangskanäle zur Erreichung der Zielgruppen nutzen und zielgruppenangepasste Methoden und Instrumente nutzen. Schliesslich wird davon ausgegangen, dass die benachteiligte(n) Bevölkerungsgruppe(n) die vom APF und TPF geförderten Präventionsangebote nutzen.

Zur mittelfristigen Wirkung gehört auch die Annahme, dass die Beratungsstelle ihr Angebot um den Bereich Wissensmanagement zum Thema Chancengleichheit (in der Praxis) ausbaut.

IMPACT

Längerfristig soll die Beratungsstelle für Chancengleichheit dazu beitragen, die gesundheitliche Chancengleichheit und damit die Gesundheitschancen benachteiligter Bevölkerungsgruppen sowie den Zugang zu Präventionsprogrammen zu verbessern.

Basierend auf dem Wirkungsmodell sowie auch im Sinne des vorgegebenen Evaluationsauftrags stehen die nachfolgenden Hauptfragestellungen im Zentrum der Evaluation der Beratungsstelle Chancengleichheit.

Evaluationsfragen

INPUT

- Über welche finanziellen und personellen Ressourcen verfügt die Beratungsstelle Chancengleichheit?
- Wie viel kosten die mündlichen Beratungen und die schriftlichen Expertisen pro Gesuch?
- Stehen ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen für den Betrieb der Beratungsstelle Chancengleichheit zur Verfügung?

UMSETZUNG

- Wie zufrieden sind die beteiligten Akteur:innen mit der Organisation und den Prozessen der Beratungsstelle Chancengleichheit?
- Was wird an der Organisation und den Prozessen besonders geschätzt?
- Was wird an der Organisation und den Prozessen kritisiert?
- Welche Anpassungen an der Organisation und den Prozesse wünschen sich die beteiligten Akteur:innen?

OUTPUT

- Wie viele und welche Leistungen werden von der Beratungsstelle Chancengleichheit erbracht?
- Wie viele und was für Gesuchstellende durchlaufen die Beratungsstelle?
- Wie viele und was für Expert:innen kommen wie oft zum Einsatz?
- Wie zufrieden sind Gesuchstellende mit der ersten Beratung durch die Beratungsstelle Chancengleichheit?
- Wie zufrieden sind Gesuchstellende mit dem bereitgestellten Fachwissen in Form einer schriftlichen Expertise?
- Sind Gesuchstellende der Meinung, dass sie (thematisch) von einer geeigneten Expert:in beraten wurden?
- Wie zufrieden sind die Gesuchstellenden insgesamt mit dem Angebot der Beratungsstelle?
- Wie zufrieden sind die Expert:innen mit dem Format der Beratung und der Beteiligung der Gesuchstellenden?

OUTCOME

- Inwieweit fallen Finanzierungsgesuche, die eine Beratung durchlaufen haben, im Hinblick auf die Chancengleichheit besser aus als in der Zeit davor?
- Inwiefern gelingt es mit den bestehenden Massnahmen, Gesuchstellende in Beratungssitzungen zum Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren?
- Inwiefern haben sich Gesuchstellende während der Beratung zum Thema Chancengleichheit, Diversität, Bedürfnisse und Partizipation neues Wissen angeeignet?
- Inwieweit lassen Gesuchstellende die von/mit den Expert:innen entwickelten Lösungsansätze in die Projektkonzeption/Finanzierungsgesuche einfließen?
- Inwiefern fühlen sich Gesuchstellende ermutigt, das Thema Chancengleichheit stärker zu berücksichtigen und in ihre Angebote einfließen zulassen?
- Inwiefern empfinden Gesuchstellende, dass sie durch das Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit profitiert haben?
- Inwiefern gelingt es der Beratungsstelle, mehr Wissen zum Thema Chancengleichheit aufzubauen und zur Verfügung zu stellen?

FAZIT/AUSBLICK

- Welche Resultate und Wirkungen sind mit der Beratungsstelle Chancengleichheit verbunden?
- Inwieweit werden die gesetzten Angebotsziele erreicht?
- Wie kann die Beratungsstelle Chancengleichheit in Bezug auf ihre Leistungen angepasst werden, um die Wirkungen zu optimieren?

2 Methodisches Vorgehen

Um robuste Evaluationsergebnisse zu gewährleisten, stützten wir uns in erster Linie auf qualitative Erhebungsmethoden, die aus einer Kombination der folgenden methodischen Ansätze bestanden:

- Dokumentenanalyse
- Persönliche Befragung der Projektleitung
- Persönliche Befragung von Expert:innen
- Persönliche Befragung von Gesuchstellenden
- Persönliche Befragung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen APF, TPF
- Fokusgruppengespräch mit Gesuchstellenden, Expert:innen, Projektleitung, Vertreter:innen APF, TPF und BAG

Die eingesetzten Datenerhebungsmethoden werden in den nachfolgenden Abschnitten kurz erläutert.

DOKUMENTENANALYSE

Im Rahmen der Erhebung wurde eine Dokumentenanalyse bzw. eine Inhaltsanalyse relevanter Textquellen durchgeführt. Dabei wurden projektspezifische und weiterführende Quellen erschlossen, stichwortartig zusammengefasst und inhaltlich hinsichtlich der Evaluationsfragen analysiert. Die folgenden Quellen (alphabetische Reihenfolge) flossen in die Dokumentenanalyse ein.

- Anliegen der Chancengleichheit einbeziehen, SRK
- Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und -prävention in der Schweiz (Grundlagenbericht), Weber, D. 2020
- Chancengleichheit und Gesundheit: Zahlen und Fakten für die Schweiz, BAG 2018
- Eckwerte für eine Projektskizze zum Aufbau einer Beratungsstelle Chancengleichheit, TPF
- Factsheet zur gesundheitlichen Chancengleichheit, SRK
- Neue kostenlose Beratungsstelle Chancengleichheit von TPF, APF und BAG, TPF Juli 2021
- Prozess Projektfinanzierung APF und TPF
- Prüfungsformular Beratungsstelle Chancengleichheit, SRK
- Überblick über die durchgeführten Expertisen 2021-2023, SRK
- Vertrag zur Erbringung von Dienstleistungen (TPF – SRK) vom 12. August 2021

PERSÖNLICHE INTERVIEWS

In einem weiteren Schritt wurden persönliche Befragungen bzw. qualitative Inhaltsanalysen aus semi-strukturierten Interviews⁷ durchgeführt. Ziel war es, einen möglichst vollständigen Einblick in die Perspektiven zentraler Akteur:innen zu erhalten, die an den Prozessen der Beratungsstelle Chancengleichheit beteiligt sind. So richteten sich die verschiedenen Befragungen an Gesuchstellende von Präventions- und Forschungsprojekten des APF und TPF⁸, an die Expert:innen⁹, die Gutachten zu den

7 Vgl. Zielgruppenspezifische Interviewleitfäden im Anhang.

8 Hinweis: Alle Gesuchstellende, die bis Ende 2022 die Beratungsstelle Chancengleichheit durchlaufen hatten, wurden zum Interview eingeladen.

9 Hinweis: Alle Expert:innen, die bis Ende 2022 eine Expertise verfasst haben, wurden zum Interview eingeladen.

jeweiligen Projektentwürfen verfassen, an die Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit sowie auch an sämtliche wissenschaftliche Mitarbeiter:innen der beiden Fonds.

- Gesuchstellende APF (N=6)
- Gesuchstellende TPF (N=11)¹⁰
- Expert:innen Beratungsstelle Chancengleichheit (N=3)
- Mitarbeiter:innen TPF (N=7)
- Mitarbeiter:innen APF (N=1)
- Projektleitung Beratungsstelle Chancengleichheit (N=1)

Insgesamt fanden zwischen dem 22. August 2022 und dem 31. Januar 2023 29 leitfadengestützte Interviews per Telefon oder Microsoft Teams statt, die zwischen 20 und 120 Minuten dauerten. Die Interviews wurden sinngemäss protokolliert, stichwortartig zusammengefasst und inhaltlich hinsichtlich der Evaluationsfragen analysiert.

FOKUSGRUPPENGESPRÄCH

Zur Abrundung der Evaluation fand ein Fokusgruppengespräch mit ausgewählten Akteur:innen statt. Ziel war es, die Ergebnisse aus den verschiedenen persönlichen Gesprächen in einer aus Expert:innen, Gesuchstellenden, Projektleitung und Vertreter:innen des TPF, APF und BAG bestehenden Gruppe zu teilen und kritisch zu reflektieren.¹¹ Des Weiteren wurde dieses Format genutzt, um auf der Grundlage der Erkenntnisse dieser Evaluation und persönlichen Erfahrungen Entwicklungsmöglichkeiten für die Beratungsstelle Chancengleichheit zu skizzieren. Die Teilnehmer:innen der Fokusgruppens Diskussion sind nachstehend aufgeführt.

- Gesuchsteller:in APF
- Gesuchsteller:in TPF
- Expert:in Beratungsstelle Chancengleichheit
- Mitarbeiter:in APF
- Mitarbeiter:in BAG
- Mitarbeiter:in 1 TPF
- Mitarbeiter:in 2 TPF
- Projektleitung Beratungsstelle Chancengleichheit

Das Fokusgruppengespräch fand am 16. Februar 2023 per Microsoft Teams statt und dauerte 120 Minuten. Der Austausch wurde ebenfalls sinngemäss protokolliert, stichwortartig zusammengefasst und inhaltlich hinsichtlich der Evaluationsfragen analysiert.

10 Zum persönlichen Gespräch wurde 15 Gesuchstellende (TPF) eingeladen. Eine Person hatte noch keine Beratung erhalten, eine Person hat abgesagt, und zwei Personen haben sich nicht zurückgemeldet.

11 Vgl. Leitfragen Fokusgruppengespräch im Anhang.

3 Ergebnisse

In diesem Kapitel fassen wir die Ergebnisse aus sämtlichen Datenquellen der Erhebungsphase zusammen. Im gleichen Zuge beantworten wir die in Kapitel 1.3. definierten Evaluationsfragen. Wo immer möglich, beziehen wir die unterschiedlichen Perspektiven der einzelnen Akteur:innen, d.h. der Gesuchstellenden, der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der beiden Fonds, der Expert:innen und der Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit in die Beantwortung der Evaluationsfragen ein.

3.1. Evaluationsfragen zum Input

—> Über welche finanziellen und personellen Ressourcen verfügt die Beratungsstelle Chancengleichheit?

Die Beratungsstelle Chancengleichheit verfügt über finanzielle Mittel aus unterschiedlichen Quellen, die sich in die Kategorien «Aufbau/Betrieb» und «tatsächlich erbrachte Beratungsleistungen» unterteilen lassen. Die tatsächlich erbrachten Beratungsleistungen der Beratungsstelle Chancengleichheit werden gemäss Leistungsvertrag zwischen dem TPF (Auftraggeberin) und dem SRK (Auftragnehmerin) mit einem Stundensatz von CHF 160 inkl. MWST entschädigt. Insgesamt steht der Beratungsstelle während der Pilotphase in Zusammenarbeit mit dem TPF ein Kostendach von CHF 38 400 inkl. MWST zur Verfügung. Das gleiche Kostendach für die Abgeltung von effektiv erbrachten Beratungsleistungen wird der Beratungsstelle für Chancengleichheit auch vom APF zur Verfügung gestellt. Die Kosten für den Aufbau und den Betrieb der Beratungsstelle ist durch den Subventionsvertrag (Stossrichtung 3) zwischen dem BAG und SRK in der Höhe von CHF 105 000 inkl. MWST abgegolten.

Geleitet wird die Beratungsstelle Chancengleichheit von einer Projektleitung im Umfang von 20 Stellenprozenten, zu dem die einzelnen abzurechnenden Beratungsstunden hinzugerechnet werden können. Zum Team der Beratungsstelle Chancengleichheit gehört auch ein Pool von 20 Expert:innen. Diese wurden von unterschiedlichen Stakeholder:innen der Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit vorgeschlagen. Von diesen 20 Expert:innen wurde bis anhin jedoch nur rund ein Viertel eingesetzt. Dies liegt gemäss Projektleitung der Beratungsstelle unter anderem daran, dass während der Aufbauphase zunächst geklärt werden musste, welches Anforderungsprofil eine Expert:in erfüllen muss. Aufgrund dieser Erfahrungen musste festgestellt werden, dass nicht alle der vorgeschlagenen 20 Expert:innen diesem Anforderungsprofil entsprachen.

«Der Begriff 'Expert:in' war zu Beginn noch nicht klar definiert. Insbesondere, wo die Kompetenzen der Expert:in liegen sollten – im Bereich der Chancengleichheit, Alkohol-, Tabakprävention oder anderswo. So finden sich im erstellten/empfohlenen Pool der Expert:innen auch Personen, die keine besondere Expertise im Bereich der Chancengleichheit mitbringen.» ... «Zudem musste ich beim Aufbau der Beratungsstelle erst einmal ein Gefühl für das Anforderungsprofil entwickeln. Entsprechend habe ich zu Beginn viele Gesuche selbst bearbeitet und die Expertisen erstellt.»

PROJEKMLEITUNG BERATUNGSSTELLE CHANCENGLEICHHEIT,
SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

Zudem lässt sich der Einsatz von nur wenigen Expert:innen dadurch erklären, dass die Projektleitung während der Pilotphase noch sehr zurückhaltend war, den Pool an geeigneten Expert:innen zu erweitern, da die Zukunft der Beratungsstelle nach dem Ende der Pilotphase noch offen ist. Die Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit bekräftigt jedoch ihre Absicht, den Pool an Expert:innen kontinuierlich zu erweitern.

—> Wie viel kosten die mündlichen Beratungen und die schriftlichen Expertisen pro Gesuch?

Die Beratungsleistungen werden zu einem Stundenansatz von CHF 160 inkl. MWST. verrechnet. Für den Erstkontakt werden im Schnitt rund drei Stunden aufgewendet. Darin enthalten sind die erste mündliche Beratung, die Triage und weitere administrative Arbeiten. Für die Erstellung der schriftlichen Expertise werden im Schnitt fünf Stunden aufgewendet. Die Gesamtkosten pro Gesuch belaufen sich somit auf durchschnittlich CHF 1280 inkl. MWST.

—> Stehen ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen für den Betrieb der Beratungsstelle Chancengleichheit zur Verfügung?

Die Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit weist darauf hin, dass aktuell genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, um den Umfang der Beratungsleistungen für Gesuchstellende der beiden Fonds (APF/TPF) gewährleisten zu können.

3.2. Evaluationsfragen zur Umsetzung

—> Wie zufrieden sind die beteiligten Akteur:innen mit der Organisation und den Prozessen der Beratungsstelle Chancengleichheit?

Die Mehrheit (11 von 17) der befragten Gesuchstellenden ist mit den Prozessen der Beratungsstelle Chancengleichheit sehr zufrieden. Nur bei zwei Gesuchstellenden konnte eine Unzufriedenheit festgestellt werden. Vier weitere Gesuchstellende haben eine ambivalente Meinung zu den Prozessen der Beratungsstelle. Für alle Gesuchstellende war die Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit ein neues, zusätzliches Element, was bedeutet, dass die Mehrheit keine Vorstellungen und keine konkreten Erwartungen an die Prozesse und die Leistungen der Beratungsstelle selbst hatte. Am stärksten hervorgerufen hat sich die Erwartung an ein qualitativ hochwertiges Feedback zum Thema Chancengleichheit.

«Ich wusste nicht genau, was mich erwarten würde. Aber ich wusste, dass es ein wichtiges Thema ist, und ich bin von diesem Angebot überzeugt.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Ich war mit dem Prozess rund um die Beratungsstelle Chancengleichheit sehr zufrieden. Aber der gesamte Antragsprozess wird immer komplizierter.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

Auch die Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit ist mit den implementierten Prozessen grundsätzlich zufrieden. Die definierten Abläufe funktionieren gut und können in den meisten Fällen konzeptgetreu umgesetzt werden. Nur in wenigen Fällen gibt es Abweichungen, z.B. in dringenden Fällen, meist in Zusammenhang mit einem Verzug auf Seiten der Gesuchstellenden. Nebst dieser grundsätzlichen Zufriedenheit räumt die Projektleitung aber auch Optimierungsbedarf¹² ein.

¹² Vgl. Nachfolgende Evaluationsfrage: Welche Anpassungen an der Organisation und den Prozessen wünschen sich die beteiligten Akteur:innen?

Grundsätzlich halten auch die befragten Mitarbeitenden des APF und TPF die für die Beratungsstelle Chancengleichheit definierten Prozesse für sinnvoll, wobei auch diese Akteur:innen auf Optimierungspotenzial hinweisen. Gleichzeitig ist anzumerken, dass nur drei der acht wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der Fonds direkte Erfahrungen im Zusammenhang mit Finanzierungsgesuchen gemacht haben und die Prozesse daher nicht von allen abschliessend bewertet werden konnten.

Das Gleiche gilt auch für die Expert:innen, die vor allem im Rahmen des eigenständigen Prozesses zur Erstellung der Expertise Einblick in die implementierten Abläufe haben. Nichtsdestotrotz sind sich auch die befragten Expert:innen einig, dass die Beratungsstelle Chancengleichheit eine sinnvolle und wirksame Institution ist, da die Gesuchstellenden so gezwungen werden, im Rahmen eines strukturierten Prozesses, sich vertiefter mit dem Thema zu befassen.

—> Was wird an der Organisation und den Prozessen besonders geschätzt?

Die Projektleitung betont, dass es eine gute Zusammenarbeit zwischen den Gesuchstellenden und der Beratungsstelle gibt und dass alle an einem Strang ziehen und die gleichen Ziele erreichen wollen. Diese gute Zusammenarbeit geht auch aus den Gesprächen mit den Gesuchstellenden hervor. Drei positive Punkte werden im Zusammenhang mit der Beratungsstelle Chancengleichheit immer wieder genannt. Die Beratungsstelle Chancengleichheit ist (i) freundlich im Kontakt mit den Kunden, (ii) schnell in der Bearbeitung der eingereichten Unterlagen und (iii) unkompliziert in der Zusammenarbeit.

«Es war sehr einfach, sehr klar und sehr gut durchgetaktet.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Eine angenehme und zügige Beratung.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

—> Was wird an der Organisation und den Prozessen kritisiert?

Von Seiten der Gesuchstellenden wird vor allem der zeitliche Ablauf des Gesamtprozesses kritisiert. Für viele kommt die Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit zu spät und lässt keine grösseren Projektanpassungen mehr zu. Weiter sind einige Gesuchstellende der Meinung, dass der Gesamtprozess durch die Verpflichtung zur Konsultation der Beratungsstelle verkompliziert wird. Für andere ist der Gesamtprozess zu unklar beschrieben und/oder wird nicht präzise genug kommuniziert.

Auch von Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der beiden Fonds wird die Kritik geäussert, dass der Zeitpunkt der Beratung nicht optimal gewählt sei. Nebst dem Zeitpunkt wird zudem eine grundsätzliche Frage aufgeworfen, inwieweit es sinnvoll ist, dass alle Projekte den Weg über die Beratungsstelle gehen müssen. Ebenso wird von einer Mitarbeiter:in darauf hingewiesen, dass es weder einen direkten Austausch zwischen den APF/TPF-Mitarbeitenden und der Beratungsstelle gibt, noch eine Diskussion über die erstellten Expertisen bzw. die darin enthaltenen Empfehlungen stattfindet. Schliesslich sei erwähnt, dass sich die Mitarbeitenden beider Fonds bewusst sind, dass im Rahmen eines bereits sehr anspruchsvollen Gesuchprozesses nun noch mehr erwartet wird.

«Die Frage ist, zu welchem Zeitpunkt das Ganze Sinn macht. Meiner Meinung nach kommt es jetzt zu spät und ermöglicht wahrscheinlich eher kosmetische als substanzielle Änderungen.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Ich bin zu weit weg von der Beratungsstelle. Fühle mich zu wenig mitgenommen.»

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

Die Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit weist darauf hin, dass die Vorlaufzeit für die Koordination der Expertisen teilweise zu kurz ist und dann auch die Bearbeitungszeit der Expert:innen knapp bemessen ist. Zudem fehle es an Planungssicherheit, hinsichtlich der Anzahl der zu begutachtenden Projektanträge.

—> Welche Anpassungen an der Organisation und den Prozessen wünschen sich die beteiligten Akteur:innen?

Die Gesuchstellenden machten sehr unterschiedliche Vorschläge zur Optimierung der Prozesse rund um die Beratungsstelle Chancengleichheit. So wurde zum einen angeregt, zusätzlich zum bestehenden Ablaufplan¹³, den potentiellen Prozess einschliesslich des Zeitplans detaillierter zu erfassen und auch besser zu kommunizieren. Ebenso wurde vorgeschlagen, die Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit bereits in einer früheren Phase des Projekts durchzuführen. So wurde beispielsweise der Vorschlag gemacht, dass die Eingabe der Gesuchstellenden beim TPF für die Beratungsstelle Chancengleichheit mit der Eingabe für den Finanzierungs- und Strategiecheck zusammenfallen sollte.¹⁴

Schliesslich wurde auf das bestehende Format der Beratungsstelle eingegangen, bzw. angeregt, dass die Beratungsleistung im Rahmen eines persönlichen Austausches stattfinden sollte. Der Wunsch nach persönlichem Kontakt wurde oft im Zusammenhang mit zwei Argumenten genannt. In einem persönlichen Gespräch können die empfohlenen Massnahmen zur Realisierung der Chancengleichheit in einem gemeinsamen Prozess kritisch reflektiert und diskutiert werden. Gleichzeitig fördert es auch den Lernprozess bei Gesuchstellenden, da diese sich mit einer externen Expert:in nochmals intensiv mit dem Thema Chancengleichheit in ihrem konkreten Projekt auseinandersetzen können.

«Der Prozess sollte zeitlich und inhaltlich noch klarer erfasst und kommuniziert werden. Wie lange dauert das alles? Man muss uns die Planungssicherheit geben bzw. uns bei der Planung unterstützen.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

13 Vgl. Nachfolgende Evaluationsfrage: Welche Anpassungen an der Organisation und den Prozessen wünschen sich die beteiligten Akteur:innen?

14 Hinweis: Im Falle eines Antrags an den APF würde die Umsetzung dieses Vorschlags bedeuten, dass lediglich eine Projektskizze der Beratungsstelle Chancengleichheit zur Überprüfung vorgelegt wird.

«Die Beratungsleistung sollte als Coaching angeboten werden – zu Beginn bei der Projektinitiierung/-entwicklung. Schliesslich sollte vor der Einreichung des Finanzierungsantrages ein weiteres kritisches Gespräch stattfinden.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

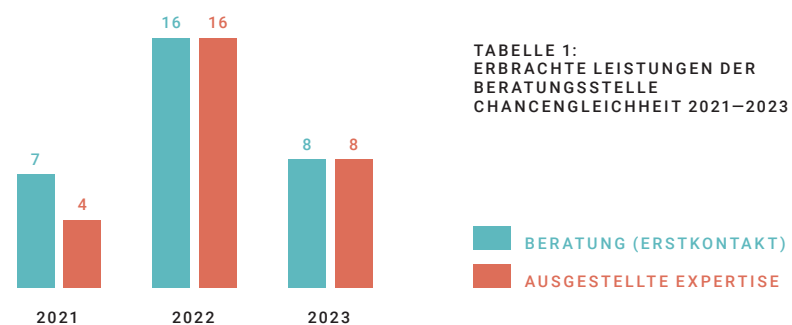
Auch die Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit wünscht sich mehr Zeit für die Bearbeitung der einzelnen Anträge. Der aktuelle Prozess sei sehr eng getaktet. Ausserdem wünschen sie sich mehr Weitsicht, d.h. einen Überblick darüber, wann wie viele Anträge zu erwarten sind.

Von Seiten der Expert:innen wurde eingebracht, dass es sinnvoll wäre, wenn die Gesuchstellenden die Beurteilungskriterien vorab einsehen könnten. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass Ansätze und Erfolgskriterien zur Förderung der gesundheitlichen Chancengleichheit bereits bekannt sind und somit die Beurteilungskriterien konkretisiert werden könnten. Analog zu den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Fonds wurde die Frage aufgeworfen, ob es sinnvoll ist, wenn alle Projekte die Beratungsstelle (zwingend) durchlaufen müssen. So würden sich die Projekte z.B. auch in ihrem Budget stark unterscheiden – was wiederum Einfluss auf die Manövriermasse beim Thema Chancengleichheit hat.

3.3. Evaluationsfragen zum Output

→ Wie viele und welche Leistungen werden von der Beratungsstelle Chancengleichheit erbracht?

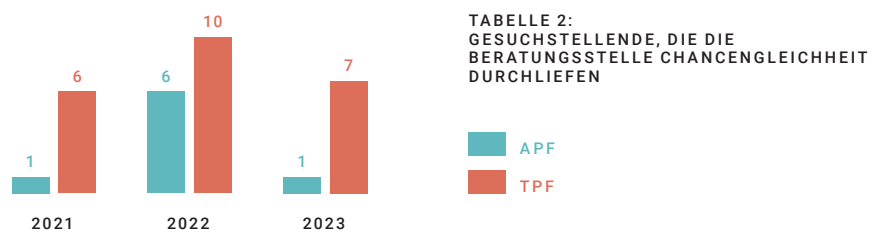
Zwischen dem 17. August 2021 und dem 14. Februar 2023 fanden insgesamt 31 Beratungen mit der Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit statt. Zudem wurden im gleichen Zeitraum 28 schriftliche Expertisen¹⁵ von eingesetzten Expert:innen ausgestellt. Im Vergleich zum Wirkungsmodell (Vgl. Kapitel 1.3, Abbildung 1) hat sich im Rahmen der Gespräche mit den Gesuchstellenden gezeigt, dass die erste Beratungsleistung mehrheitlich ein Erstkontakt ist, bei dem es sich um einen rein administrativen Auftakt handelt und insbesondere die Koordination rund um die zu erstellende schriftliche Expertise im Vordergrund steht.



¹⁵ Hinweis: Drei Projekte haben nach dem Erstkontakt mit der Beratungsstelle Chancengleichheit keine Unterlagen zur Beurteilung der Chancengleichheit eingereicht.

—> Wie viele und was für Gesuchstellende durchlaufen die Beratungsstelle?

Insgesamt haben 27 verschiedene Organisationen die Beratungsstelle Chancengleichheit durchlaufen. Zwei von 27 Organisationen¹⁶ sind mit insgesamt drei Gesuchen durch die Beratungsstelle gegangen.



Acht Gesuche, die den Prozess der Beratungsstelle Chancengleichheit durchliefen, können dem APF und 23 dem TPF zugeordnet werden.

—> Wie viele und was für Expert:innen kommen wie oft zum Einsatz?

Zwischen dem 17. August 2021 und dem 14. Februar 2023 wurden insgesamt fünf verschiedene Expert:innen mit der Erstellung von Expertisen für Gesuchstellende eingesetzt. Im ersten Aufbaujahr fungierte hauptsächlich die Projektleitung in einer Doppelfunktion als Experte (sechs von sieben Gesuchen). Im zweiten Jahr des Pilotprojekts wurde die Anzahl eingesetzter Expert:innen um zwei weitere erhöht.



Im laufenden Jahr wurde eine zusätzliche Expert:in eingesetzt. Nach Angaben der Projektleitung der Beratungsstelle Chancengleichheit sind die eingesetzten **Expert:innen «Allrounder»** und bringen Kompetenzen in den Bereichen Gesundheit, Alkohol-, Tabakprävention und Chancengleichheit mit.

«Mein Ziel ist es, den Pool an Expert:innen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Meine Expert:innen sind Allrounder. Ich kann mir aber vorstellen, dass sich die Expert:innen in Zukunft weiter differenzieren bzw. spezialisieren werden.»

PROJEKMLEITUNG, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

—> Wie zufrieden sind Gesuchstellende mit der ersten Beratung durch die Beratungsstelle Chancengleichheit?

Mit der ersten Beratung bzw. dem Erstkontakt der Beratungsstelle Chancengleichheit sind alle befragten Gesuchstellenden sehr zufrieden. Der Kontakt und die Zusammenarbeit mit der Projektleitung werden rundum sehr geschätzt.

—> Wie zufrieden sind Gesuchstellende mit dem bereitgestellten Fachwissen in Form einer schriftlichen Expertise?

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem ausgestellten Expertenwissen zeigt sich ein heterogenes Bild. Rund ein Drittel der Gesuchstellenden ist sehr zufrieden und bezeichnet die in der Expertise festgehaltenen Inputs als klar und nachvollziehbar. Gleichzeitig hegt ein weiteres Drittel ambivalente Gefühle. Die Expertise sei zwar in Ordnung, aber für die weitere Optimierung des Projekts nicht von zentraler Bedeutung. Schliesslich ist eine Minderheit überhaupt nicht zufrieden, da die Expertise zu wenig oder gar nicht auf den Kerninhalt des Projekts eingegangen sei.

«Einzelne Aspekte waren leicht und einfach zu integrieren. Andere Aspekte weniger gut. Bestimmte Elemente mussten auch einfach stehen gelassen werden.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Die Expertise war sehr enttäuschend. Ich hatte das Gefühl, dass unser Projekt gar nicht gelesen wurde.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Die Expertise war sehr gut: Verständlich, gut strukturiert und mit klaren Massnahmen versehen.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

—> Sind Gesuchstellende der Meinung, dass sie (thematisch) von einer geeigneten Expert:in beraten wurden?

Die Mehrheit der Gesuchstellenden ist der Meinung, dass sie von einer geeigneten Expert:in beurteilt und sehr gut unterstützt worden sind. Nur wenige Gesuchstellende wiesen darauf hin, dass es an konkreter bzw. projektbezogener Expertise mangelte, und hätten sich mehr davon gewünscht.

—> Wie zufrieden sind die Expert:innen mit dem Format der Beratung und der Beteiligung der Gesuchstellenden?

An dem Format der Beratung – im Fall der Expert:innen die schriftliche Expertise – äusserten die Expert:innen keine grundlegende Kritik. Im Rahmen des bestehenden Formats wurden jedoch Optimierungsvorschläge gemacht, insbesondere im Zusammenhang mit den Beurteilungskriterien.¹⁷ Als unabhängige, externe

¹⁷ Vgl. Nachfolgende Evaluationsfrage: Welche Anpassungen an der Organisation und den Prozesse wünschen sich die beteiligten Akteur:innen?

Expert:innen stehen sie nicht im direkten Kontakt mit Gesuchstellenden. Die Beteiligung der Gesuchstellenden kann daher nur durch die Aufnahme des Themas Chancengleichheit in den jeweiligen Antragsentwürfen bestimmt werden. In diesem Zusammenhang weisen die Expert:innen darauf hin, dass sie auf Projekte stossen, die das Thema Chancengleichheit auf sehr verschiedene Weise angehen. In einigen Fällen erachten sie es als eindeutig, dass es sich um eine Alibiübung handelt. Teilweise scheint das Thema auch nicht die höchste Priorität zu haben und werde entsprechend nebensächlich abgefasst. Zum Teil setzen sich die Projekte aber auch schon sehr vertieft mit der Thematik rund um die Chancengleichheit auseinander.

—> Wie zufrieden sind die Gesuchstellenden insgesamt mit dem Angebot der Beratungsstelle?

Im Allgemeinen sind die Gesuchstellenden mit dem Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit sehr zufrieden. Sie sind sich der Relevanz dieser Thematik bewusst und befürworten mehrheitlich die Einführung dieser neuen Stelle. Gleichzeitig ist eine Mehrheit der Gesuchstellenden der Meinung, dass es im bestehenden Angebot Optimierungspotenzial gibt – vor allem im Hinblick auf den gewählten Zeitpunkt und die Form der Beratungsleistung.¹⁸

3.4. Evaluationsfragen zum Outcome

—> Inwieweit fallen Finanzierungsgesuche, die eine Beratung durchlaufen haben, im Hinblick auf die Chancengleichheit besser aus als in der Zeit davor?

Diese Frage kann aufgrund fehlender Datengrundlage und Erfahrungswerte der meisten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des APF und TPF nicht abschliessend beurteilt werden. Es wird aber darauf hingewiesen, dass in der Vergangenheit das Thema Chancengleichheit im Rahmen von Projekten eher oberflächlich behandelt worden war. Heute bieten die Beratungsstelle und die im Finanzierungsantrag vorgegebenen Fragen eine bessere Hebelwirkung, womit das Thema differenzierter und detaillierter behandelt wird.

«Früher wurde das Thema sehr oberflächlich abgehandelt. Man hätte sich damals schon mehr Reflexion zum Thema Chancengleichheit gewünscht.»

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Die neuen Fragen, die wir stellen, helfen sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und strukturieren das Ganze sehr gut.»

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

—> Inwiefern gelingt es mit den bestehenden Massnahmen, Gesuchstellende in Beratungssitzungen zum Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren?

Alle Gesuchstellende weisen darauf hin, dass sie sich des Themas bereits (zumindest teilweise) bewusst waren, bevor sie die Beratungsstelle Chancengleichheit konsultiert haben. Für einige Gesuchstellende gehört das Thema sogar zum täglichen Kerngeschäft. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der beiden Fonds und die Expert:innen betonen jedoch, dass die bestehenden Massnahmen die Gesuchstellenden dazu zwingen, sich intensiver mit der Thematik auseinanderzusetzen und eine zusätzliche Schleife zu machen, was wiederum zur weiteren Sensibilisierung beiträgt.

«Die Wirkung ist grösser als ich gedacht habe. Nun ist man durch den externen Druck gezwungen, sich dem Thema anzunehmen und dieses zu bearbeiten. Die Geldgeber fordern dies nun ein. Entsprechend sieht man auch eine Sensibilisierung, die stattfindet.»

EXPERT:IN, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Das Thema hat sicher mehr Aufmerksamkeit und wir haben einen guten Hebel, dass sich die Gesuchstellenden mit dem Thema auseinandersetzen.»

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

—> Inwiefern haben sich Gesuchstellende während der Beratung zum Thema Chancengleichheit, Diversität, Bedürfnisse und Partizipation neues Wissen angeeignet?

2 von 17 Gesuchstellenden geben an, neues Wissen zum Thema Chancengleichheit erworben zu haben, insbesondere in Form von neuen Impulsen und Ideen für die praktische Umsetzung. 10 von 17 Gesuchstellenden sind der Meinung, dass sie sich im Rahmen der Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit kein neues Wissen angeeignet haben. Bei der Frage rund um den Wissenszuwachs weisen die Gesuchstellenden jedoch gleichzeitig darauf hin, dass sie zusätzlich für das Thema sensibilisiert worden sind, was somit die Frage hinsichtlich der Sensibilisierung¹⁹ von Gesuchstellenden auch nochmals untermauert.

—> Inwieweit lassen Gesuchstellende die von/mit den Expert:innen entwickelten Lösungsansätze in die Projektkonzeption/Finanzierungsgesuche einfließen?

Die Gesuchstellenden gehen unterschiedlich mit den im Rahmen der Expertise formulierten Empfehlungen um. Drei Gesuchstellende gaben an, die schriftliche Expertise gar nicht genutzt zu haben bzw. dass sie diese nicht nutzen konnten. Entsprechend wurden von ihnen auch keine Inputs im jeweiligen Finanzierungsgesuch berücksichtigt. Sechs weitere Gesuchstellende geben an, dass sie alle Empfehlungen der Expert:in berücksichtigt und in ihren Finanzierungsantrag aufgenommen haben. Weitere sechs Gesuchstellende haben ausgewählte Inputs aufgenommen und in ihren Finanzierungsantrag einfließen lassen.

«Ich habe keine Empfehlungen berücksichtigt. Zum einen hatten wir bestimmte Elemente bereits im Vorfeld in unseren Förderantrag aufgenommen, und andere Aspekte waren für uns nicht sinnvoll.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

¹⁹ Vgl. Evaluationsfrage: Inwiefern gelingt es mit den bestehenden Massnahmen, Gesuchstellende in Beratungssitzungen zum Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren?

«Wir haben alle Inputs aufgenommen. Zum Teil war es auch eine Bestätigung unserer Ideen.»

GESUCHSTELLER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

Als Hürden zur Integration von Empfehlungen werden von den befragten Gesuchstellenden wiederholt die folgenden drei Aspekte genannt: (i) Für die Projektüberarbeitung bleibt, je nach Empfehlung, oft nicht genug Zeit, um diese in den Konzeptantrag aufzunehmen bzw. sinnvoll einzuarbeiten. (ii) Bei der Aufnahme von Empfehlungen spielt auch eine Kosten-Nutzen-Abwägung eine zentrale Rolle, wobei der Rahmen meist durch die verfügbaren Ressourcen vorgegeben wird. (iii) Schliesslich werden Empfehlungen nicht berücksichtigt, wenn sie nach Ansicht der Gesuchstellenden über den ursprünglichen Gegenstand des Projekts hinausgehen.

Die Expert:innen haben keine Informationen darüber, inwieweit ihre Empfehlungen von Gesuchstellenden aufgegriffen werden. Auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der beiden Fonds haben keinen direkten Überblick darüber, welche Empfehlungen von den Gesuchstellenden in den definitiven Finanzierungsantrag integriert wurden und welche nicht. Dies lässt sich nur in Ansätzen anhand der erstellten und dem Finanzierungsantrag beigelegten Expertise nachvollziehen, da es seitens der beiden Fonds keine Vorgabe gibt, die Aufnahme oder Nichtberücksichtigung von Empfehlungen zu deklarieren.

—> Inwiefern fühlen sich Gesuchstellende ermutigt, das Thema Chancengleichheit stärker zu berücksichtigen und in ihre Angebote einfließen zu lassen?

Die Mehrheit der Gesuchstellenden gibt an, dass sie sich durch die Konsultation der Beratungsstelle nicht zusätzlich ermutigt fühlten, sich mit dem Thema Chancengleichheit auseinanderzusetzen. Es ist ein Thema, mit dem sie sich schon zuvor beschäftigt hatten. Es gibt aber vereinzelte Rückmeldungen, dass mit diesem Thema nun bewusster umgegangen wird und dies auch zunehmend in die tägliche Arbeit einfließt.

—> Inwiefern empfinden Gesuchstellende, dass sie durch das Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit profitiert haben?

Die Mehrheit der Gesuchstellenden ist sich einig und der Meinung, dass sie von dem Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit insgesamt profitiert haben.

«Ja, wir haben von dem Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit profitiert. Eine externe Perspektive ist immer gut und hat uns auch geholfen.»

GESUCHSTELLENDER APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

«Beim ersten Mal hat es wenig gebracht. Beim zweiten Mal waren die Inputs sehr wertvoll.»

GESUCHSTELLENDER APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

Als positive Einflussfaktoren lassen sich insbesondere die weitere Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit und die externe Sicht auf das Projekt identifizieren.

—→ Inwiefern gelingt es der Beratungsstelle, mehr Wissen zum Thema Chancengleichheit aufzubauen und zur Verfügung zu stellen?

Das Sammeln und Aufbereiten von Wissen zum Thema Chancengleichheit durch die Beratungsstelle ist bis anhin noch nicht angelaufen. Die Projektleitung begründet dies unter anderem damit, dass zunächst Klarheit darüber geschaffen werden müsse, wie die Beratungsstelle Chancengleichheit nach Abschluss der Pilotphase weitergeführt werden soll. Darüber hinaus ist die Projektleitung der Meinung, dass es bereits genügend aufbereitete Dokumente zum Thema Chancengleichheit gibt. Der Zugang zu diesen Dokumenten und die notwendigen Verweise auf die zentralen Dokumente könnten jedoch nach Ansicht der Projektleitung verbessert werden.

4 Würdigung der Selbstevaluation-SRK

Die Beratungsstelle Chancengleichheit erfasst (durch die Projektleitung) selbst Daten, die zur Selbstevaluation genutzt werden können und auch im Rahmen dieser Evaluation zur Beantwortung von Evaluationsfragen hinzugezogen werden konnten. Derzeit werden das Datum des Erstkontakts, die gesuchstellende Organisation, der Name des Projekts, der Fonds (APF oder TPF), bei dem der Finanzierungsantrag gestellt wird, und die Expert:in, die die Expertise ausgestellt hat, erfasst.

Anhand der erhobenen Daten lässt sich nachvollziehen, wie viele Leistungen von der Beratungsstelle Chancengleichheit erbracht wurden, wie viele und was für Gesuchstellende die Beratungsstelle durchlaufen haben und wie viele und welche Expert:innen wie oft zum Einsatz kommen. Zusammengefasst lassen sich mit den derzeitigen Erhebungsinstrumenten deskriptive Zahlen zum Output erheben.

Weiterführende Aussagen zum (kurzfristigen) Outcome sind nicht möglich. Ebenso werden keine Daten erhoben, die im Rahmen der Leistung «Wissenssicherung» (vgl. Abbildung 1: Wirkungsmodell) weiterverarbeitet und genutzt werden könnten.

5 Fazit und Empfehlungen

Das Thema Chancengleichheit wird von den befragten Gesuchstellenden als ein wichtiges Projektelement wahrgenommen, dem Raum gegeben werden soll/muss. Mit diesem Bewusstsein stehen sie auch der neuen Beratungsstelle Chancengleichheit positiv gegenüber und sind im Allgemeinen mit den Leistungen der Beratungsstelle zufrieden. Gleichzeitig wird aber auch darauf verwiesen, dass sich dieses Pilotprojekt weiterentwickeln muss. Aus Sicht der Gesuchstellenden liegt das grösste Optimierungspotenzial in den Bereichen Format, Zeitplanung und Kommunikation.

Auch die weiteren involvierten Akteur:innen sind von der Beratungsstelle Chancengleichheit überzeugt und stellen ihr für die Pilotphase ein gutes Zeugnis aus.

«Das Thema Chancengleichheit hat nun ein höheres Gewicht. Die Beratungsstelle hilft den Projektleitenden die erste Hürde zu überwinden und sich vertieft mit dem Thema auseinanderzusetzen. Das Thema ist schon lange ein wichtiges und wird auch von allen Seiten gefordert. Mit der Beratungsstelle kriegt man nun konkrete Handlungsanleitungen, um dieses Thema in ein Projekt/Programm einfließen zu lassen. Während der Pilotphase hatte ich mit mehr negativen Rückmeldungen und Widerstand seitens der Gesuchstellenden gerechnet. Dies ist jedoch nicht eingetreten.»

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER:IN APF/TPF, SINNGEMÄSSE MITSCHRIFT DES INTERVIEWS

Abschliessend wird nun auf die bilanzierenden Evaluationsfragen eingegangen. Hierzu dienen die Ergebnisse aus Kapitel 3 sowie die gewonnen Erkenntnisse aus dem Fokusgruppengespräch als Grundlage für die Beantwortung der Fragen und für die weitere Formulierung von Empfehlungen.

—> Welche Resultate und Wirkungen sind mit der Beratungsstelle Chancengleichheit verbunden?

Die stärkste Wirkung im Zusammenhang mit der Beratungsstelle Chancengleichheit lässt sich im Bereich der Sensibilisierung von Gesuchstellenden für das Thema Chancengleichheit feststellen. Die Mehrheit der Gesuchstellenden gab zwar an, bereits vor der Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit für das Thema sensibilisiert gewesen zu sein, sie betonten aber sehr deutlich, dass sie sich aufgrund der (neuen) Anforderungen²⁰ der beiden Fonds zum Thema Chancengleichheit nun intensiver mit dem Thema auseinandersetzen müssen, bewusster mit dem Thema umgehen und auch generell das Gefühl haben, dass sie von der Beratungsstelle profitiert haben. Auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der beiden Fonds sowie die Expert:innen nehmen eine solche Sensibilisierung von Gesuchstellenden wahr.

Inwieweit sich diese Sensibilisierung von Gesuchstellenden dann auf die Finanzierungsanträge bzw. Präventionsprojekte auswirkt, kann im Rahmen dieser Evaluation nicht abschliessend beurteilt werden. Aus den Gesprächen mit den Gesuchstellenden ging hervor, dass Anstrengungen unternommen werden, die Empfehlungen der Expertise aufzunehmen, wo immer es aus Sicht der Gesuchstellenden sinnvoll ist und die Ressourcen es zulassen. Die beiden Fonds befinden sich jedoch in Bezug auf die zu erwartende Wirkungsentfaltung in einem Blindflug bzw. sie können mit den heutigen Prozessen, Anforderungen und erfassten Daten²¹ nicht direkt nachvollziehen,

²⁰ Hinweis: Die Anforderungen sind zum einen die zu beantwortende Fragen zum Thema Chancengleichheit im Rahmen des Finanzierungsantrages und zusätzlich die obligatorische Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit.

²¹ Vgl. Kapitel 4

welche Empfehlungen der Expertisen in die jeweiligen Finanzierungsanträge einfließen und welchen Mehrwert die Beratungsstelle Chancengleichheit für die einzelnen Projektanträge bringt.

—> Inwieweit werden die gesetzten Angebotsziele erreicht?

Dem APF und TPF gelingt es – sicher auch mit der Hilfe des etablierten Obligatoriums – Gesuchstellende von Präventionsprojekten durch die Beratungsstelle Chancengleichheit zu schleusen und die Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit weiter voranzutreiben.

Die im Wirkungsmodell (vgl. Abbildung 1) beschriebenen Leistungen weichen aber von der aktuellen Praxis leicht ab. Insbesondere die im Wirkungsmodell beschriebene Leistung «Beratung» erweist sich gemäss Angaben der Gesuchstellenden als rein administrative Leistung, bei dem eine erste gemeinsame Analyse der aktuellen Situation im Bereich der Chancengleichheit nur sehr selten stattfindet. Die eigentliche Analyse und Beurteilung finden in schriftlicher Form im Rahmen der Expertise statt. Weiter wurde die dritte Leistung «Wissenssicherung» bis anhin noch nicht umgesetzt. Die systematische Erfassung und Dokumentation von Erfahrungen und Wissen aus der Praxis beschränkt sich derzeit auf die wenigen Datenpunkte,²² die von der Beratungsstelle selbst erhoben werden.

Ob das Ziel, dass Gesuchstellende Finanzierungsgesuche einreichen, die in Bezug auf das Thema Chancengleichheit aussagekräftig sind und die von den Expert:innen in der Projektkonzeption entwickelten Lösungen abbilden, erreicht wird, kann aus den bereits genannten Punkten nicht abschliessend beurteilt werden. Aufgrund der Rückmeldungen der Gesuchstellenden kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Empfehlungen/entwickelten Lösungen mehrheitlich aufgenommen werden.

In Bezug auf die mittelfristigen Zielsetzungen kann zum jetzigen Zeitpunkt festgehalten werden, dass nur wenige Gesuchstellende durch die Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit mehr Wissen erwerben und die Mehrheit auch nicht speziell darin gestärkt und befähigt wird, das Thema Chancengleichheit anzugehen. Die von den Gesuchstellenden wahrgenommene Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit deutet jedoch darauf hin, dass das Thema umfassender gedacht wird und auch bei zukünftigen Projekten schon zu einem früheren Zeitpunkt detaillierter mit eingeplant werden könnte.

—> Wie kann die Beratungsstelle Chancengleichheit in Bezug auf ihre Leistungen angepasst werden, um die Wirkungen zu optimieren?

Basierend auf den Ergebnissen aus den qualitativen Befragungen und insbesondere angeregt durch den offenen Austausch im Rahmen des Fokusgruppengesprächs stellen wir die folgenden vier Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Optimierung der Beratungsstelle Chancengleichheit zur Disposition.

EMPFEHLUNG 1: ÜBERPRÜFUNG DES TIMINGS UND DER ANFORDERUNG AN DIE PROJEKTREIFE

Wie aufgezeigt werden konnte, scheint das Timing bzw. der richtige Zeitpunkt der Beratung die grösste Herausforderung für Gesuchstellende im Zusammenhang mit der Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit zu sein. Es empfiehlt sich demnach, die folgende von Gesuchstellenden vorgeschlagene Option zu prüfen:

Eingabe Projektskizze: Gesuchstellende sollen direkt nach Abschluss des Finanzierungs- und Strategiechecks dieselbe Projektskizze als Grundlage für die Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit bzw. auch für die Beurteilung (schriftliche Expertise) einreichen.

Die Frage nach dem richtigen Zeitpunkt ist immer auch mit der Frage nach den Anforderungen an die Projektreife verbunden. Dementsprechend ist es sinnvoll, sich zu überlegen, wie reif eine Projektskizze sein muss, um die Beurteilung der Chancengleichheit bewerten zu können.

EMPFEHLUNG 2: PRÜFUNG NEUER FORMATE

Von den Gesuchstellenden wurde angeregt, dass die Beratungsleistung im Rahmen eines persönlichen Austauschs stattfinden sollte. Es gilt entsprechend zu prüfen, wie die Beratungsstelle vermehrt auf einen persönlichen Austausch setzen kann. Zwei Möglichkeiten bieten sich an.

Persönlicher Kontakt I: Der Erstkontakt der Beratungsstelle soll nicht auf einen administrativen/koordinativen Austausch beschränkt werden. Vielmehr soll dieses Gefäss, wie ursprünglich angedacht (vgl. Abbildung 1 Wirkungsmodell), als Austauschgefäss genutzt werden, um das Thema Chancengleichheit und mögliche Schwerpunkte zu identifizieren und zu besprechen.

Persönlicher Kontakt II: Die schriftliche Expertise soll im Nachgang in einem persönlichen Austausch zwischen der Expert:in und den Gesuchstellenden besprochen werden. Dabei sollen die Empfehlungen nochmals erläutert und mögliche Implementierungshürden und deren Bewältigung gemeinsam erörtert werden.

Zudem wurden im Rahmen des Fokusgruppengesprächs zwei neue Formate vorgeschlagen, die das derzeitige Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit ergänzen könnten und auch im Hinblick auf die Nachfrage nach mehr persönlichem Kontakt überlegenswert sind.

Neues Format I: Die Beratungsstelle Chancengleichheit soll themenspezifische Workshops für Organisationen anbieten, damit das Thema Chancengleichheit in der gesamten Organisation verankert und gelebt werden kann und nicht nur in einen Förderantrag einfliesst.

Neues Format II: Zum Erfahrungsaustausch unter den Gesuchstellenden soll jährlich ein Workshop angeboten werden. In diesem Rahmen sollen sich die Projektleitenden zum Thema Umsetzung der Chancengleichheit in der Praxis austauschen können.

EMPFEHLUNG 3: ERSTELLEN EINES DETAILLIERTEN ABLAUFPLANS

Die Gesuchstellenden regten an, dass die beiden Fonds einen detaillierten Ablaufplan für die Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit einschliesslich eines Zeitplans erstellen und diesen so gut wie möglich kommunizieren sollten. Demnach bietet es sich an, die bestehenden Dokumente zum Ablauf zu überarbeiten.

Überarbeitung Ablaufplan: Die bestehenden Dokumente zum Ablauf der Konsultation der Beratungsstelle Chancengleichheit sollen überarbeitet werden, damit die Prozesse für die Gesuchstellenden – insbesondere für diejenigen, die die Beratungsstelle Chancengleichheit zum ersten Mal konsultieren – klarer werden. Unter anderem sollte besser beschrieben werden, was von den Gesuchstellenden zu welchem Zeitpunkt erwartet wird und was sie selbst erwarten können.

EMPFEHLUNG 4: AUFBAU WISSENSMANAGEMENT

Zur Wirkungsentfaltung der Beratungsstelle Chancengleichheit, insbesondere zur Aufnahme von Empfehlungen aus der Expertise in den endgültigen Förderantrag, können die beiden Fonds derzeit keine Aussagen machen: Die dafür notwendige Datengrundlage fehlt. Darüber hinaus findet derzeit kein Wissenstransfer zwischen den beteiligten Akteur:innen statt. Entsprechend bietet es sich an, die Integration der folgenden beiden Elemente zu prüfen:

Wissenstransfer: Es soll ein System eingeführt werden, das einen kontinuierlichen Wissenstransfer und Informationsaustausch zwischen den involvierten Stakeholder:innen der Beratungsstelle Chancengleichheit ermöglicht.

Monitoring: Die bestehende Datenerfassungsvorlage der Beratungsstelle Chancengleichheit soll erweitert werden, um (langfristig) besser nachvollziehen zu können, in welchen Dimensionen der grösste Handlungsbedarf zum Thema Chancengleichheit liegt und welche Empfehlungen schliesslich Einzug in die definitiven Finanzierungsanträge finden. Letzteres kann vereinfacht werden, indem die Gesuchstellenden deklarieren, welche Empfehlungen von ihnen aufgenommen wurden und welche nicht.

Anhang

Interviewleitfaden

Expert:innen Beratungsstelle

Chancengleichheit

EINSTIEG

1. Was ist Ihr erster Eindruck von der Beratungsstelle Chancengleichheit?

FRAGEN ZUM INPUT/UMSETZUNG/OUTPUT

2. Beschreiben Sie den Ablauf der Beratung innerhalb der Beratungsstelle Chancengleichheit, an dem Sie beteiligt sind.
3. Wie würden Sie Ihre zentralen Aufgaben als Expert:in beschreiben?
4. Wie viel Zeit investieren Sie pro Gesuch in die Beratung bzw. in die Erstellung der Expertise?
5. Sind Sie mit den derzeitigen Prozessen der Beratungsstelle Chancengleichheit zufrieden?
 - a – Wenn ja: was schätzen Sie daran besonders?
 - b – Wenn nein: was läuft aktuell nicht so gut?
6. Was sollte Ihrer Meinung nach an den Prozessen der Beratungsstelle verbessert werden?

FRAGEN ZU OUTPUT/OUTCOME

7. Erhalten Sie Rückmeldungen von Gesuchstellenden zur Beratungsstellen Chancengleichheit?
 - a – Wenn ja, welcher Art sind diese Rückmeldungen?
8. Denken Sie an die eingereichten Gesuche zurück, die Sie bis anhin bearbeitet haben. Wie würden Sie diese Gesuche in Bezug auf die Berücksichtigung der Chancengleichheit beschreiben?
 - a – Inwieweit wurde das Thema Chancengleichheit im Gesuch bereits vor der Beratung aufgegriffen?
 - b – Wurden bereits Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit definiert?
 - c – Wie hoch war der jeweilige Beratungsbedarf?
 - d – Inwieweit ist das von den Gesuchstellenden auszufüllende Formular geeignet, um die Berücksichtigung/ Umsetzung der Chancengleichheit in einem konkreten Projekt aufzuzeigen?
9. Denken Sie, dass Ihre Beratung/Expertise wirksam ist und dass die Gesuchstellenden etwas aus der Beratung mitnehmen?
 - a – Was nehmen die Gesuchstellenden aus der Beratung mit?
 - b – Wie wird die Expertise von den Gesuchstellenden angenommen?
 - c – Wie wirkt sich die Expertise auf die Gesuchstellenden aus?
 - d – Wenn nein (nicht wirksam), was steht der Wirkung im Wege?
10. Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt es zwischen Projekten/ Personen, die Wirkung zeigen, und solchen, die keine Wirkung zeigen?

ABSCHLUSS

11. Wie lautet Ihre persönliche Zwischenbilanz des Pilotprojekts?
12. Gibt es Aspekte der Beratungsstelle Chancengleichheit, die im bisherigen Gespräch unerwähnt blieben, und die Sie für eine Bewertung der Pilotphase für relevant halten?
13. Haben Sie weitere Anmerkungen zu bereits besprochenen Themen?

Interviewleitfaden

Gesuchstellende APF/TPF

EINSTIEG

1. Welche Erwartungen hatten Sie an die Beratungsstelle Chancengleichheit, bevor Sie diese konsultierten?
2. Waren Sie bereits vor der Konsultation der Beratungsstelle mit dem Thema Chancengleichheit vertraut?
 - a – Wenn ja: Inwieweit haben Sie das Thema bereits vor der Konsultation der Beratungsstelle in Ihr Gesuch einfließen lassen?

FRAGEN ZUR UMSETZUNG/ZUM OUTPUT

3. Beschreiben Sie bitte den Prozess der Beratung innerhalb der Beratungsstelle Chancengleichheit, den sie durchlaufen haben.
4. Waren Sie mit den Prozessen der Beratungsstelle Chancengleichheit zufrieden?
 - a – Wenn ja: was war besonders gut?
 - b – Wenn nein: was lief nicht so gut?
 - c – Zusatz: Wie geeignet war der im Antragsformular vorgesehene Abschnitt zum Thema Chancengleichheit als Vorlage für die Einreichung des Finanzierungsantrags?
5. Wie zufrieden waren Sie mit dem Erstkontakt mit der Beratungsstelle Chancengleichheit?
6. Wie zufrieden waren Sie mit der schriftlichen Expertise?
7. Sind Sie der Meinung, dass sie (thematisch) von einer geeigneten Expert:in beraten wurden?
 - a – Wenn ja, warum?
 - b – Wenn nein, warum nicht?

FRAGEN ZUM OUTCOME

8. Was nehmen Sie aus dem Erstkontakt und der Expertise mit?
9. Konnten Sie sich neues Wissen zum Thema Chancengleichheit aneignen?
 - a – Wenn ja, welches neue Wissen haben Sie sich angeeignet?
10. Inwieweit haben Sie die Expertise in Ihren Finanzierungsantrag einfließen lassen?
 - a – Gab es irgendwelche Schwierigkeiten, die Sie daran hinderten, die einzelnen Empfehlungen in Ihr Projekt zu integrieren?
11. Hat sich etwas an der Art und Weise geändert, wie Sie jetzt mit dem Thema Chancengleichheit umgehen?
12. Sind Sie der Meinung, dass Sie von diesen Angeboten profitiert haben?
 - a – Wenn ja, warum?
 - b – Wenn nein, warum nicht?

ABSCHLUSS

13. Wie lautet Ihre persönliche Bilanz?
 - a – Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit?
 - b – Was sollte Ihrer Meinung nach an dem Angebot verbessert werden?
14. Haben Sie Ideen/Erwartungen, wie die Beratungsstelle Chancengleichheit Informationen und Wissen – zum Thema Chancengleichheit – für Projektleitende/Antragsstellende aufbereiten und vermitteln sollte?
 - a – Haben Sie in der Vorbereitung Ihres Projektentwurfs solche aufbereiteten Informationen vermisst?
15. Haben Sie noch weitere Rückmeldungen, die wir aufnehmen sollten?

Interviewleitfaden Projekt- leitung (SRK) Beratungsstelle Chancengleichheit

EINSTIEG

1. Was ist Ihr erster Eindruck von der Beratungsstelle Chancengleichheit?
2. Wie wichtig ist eine solche Beratungsstelle für Präventionsangebote?

FRAGEN ZUM INPUT

3. Wie viele personelle Ressourcen stehen für die Beratungsstelle Chancengleichheit zur Verfügung?
 - a – Sind diese personellen Ressourcen ausreichend, um den Betrieb der Beratungsstelle zu gewährleisten?
4. Wie viele finanzielle Mittel stehen der Beratungsstelle Chancengleichheit zur Verfügung?
 - a – Reichen diese aus, um die Kosten der Beratungsstelle zu decken?
5. Was kostet eine einzelne Beratung pro Stunde?
 - a – Wie viel kosten die mündliche Beratung und schriftliche Expertise pro Stunde?
6. Wie hoch sind die durchschnittlichen Kosten für die gesamte Beratung eines einzelnen Gesuchstellenden?
 - a – Wie hoch sind die durchschnittlichen Kosten für die mündliche Beratung und die schriftliche Expertise?

FRAGEN ZUR UMSETZUNG/OUTPUT

7. Beschreiben Sie bitte so detailliert wie möglich den Ablauf der Beratung innerhalb der Beratungsstelle Chancengleichheit.
8. Folgen Sie dem festgelegten Ablaufdiagramm?
 - a – Wenn ja, wie streng befolgen Sie diesen Prozess in der Praxis? Inwiefern weichen Sie davon ab?
9. Welche Akteur:innen sind am gesamten Beratungsprozess beteiligt?
10. Wie würden Sie Ihre zentralen Aufgaben als Projektleiter beschreiben?
11. Wie viel Zeit investieren Sie pro Gesuch in die Erstberatung?
12. Wie viele Gesuche sind bisher bei Ihnen zur Erstanalyse eingetroffen?
13. Übernehmen Sie teilweise auch die Aufgaben als Experte und erstellen schriftliche Expertisen?
 - a – Wenn ja, wie oft ist dies bis anhin vorgekommen?
 - b – Wenn ja, unter welchen Umständen erstellen Sie die Expertise selbst?
 - c – Unter welchen Umständen leiten Sie das Gesuch an Expert:innen weiter?
14. Nach welchen Kriterien wählen Sie die Expert:in aus?
 - a – Kamen gewisse Expert:innen bereits mehrmals zum Einsatz?
15. Sind Sie mit den derzeitigen Prozessen der Beratungsstelle Chancengleichheit zufrieden?
 - a – Wenn ja, was schätzen Sie daran besonders?
 - b – Wenn nein, was läuft aktuell nicht so gut?
16. Gibt es Herausforderungen, mit denen Sie aktuell im Rahmen der Prozesse der Beratungsstelle Chancengleichheit konfrontiert sind?
17. Was sollte Ihrer Meinung nach an den Prozessen der Beratungsstelle verbessert werden?

FRAGEN ZU OUTPUT/OUTCOME

18. Würden Sie sagen, dass die Beratungsstelle bisher ihre Ziele erreicht hat?
a – Wenn ja, wie äussert sich dies?
b – Wenn nein, warum nicht?
19. Erhalten Sie Rückmeldungen von Expert:innen zur Zufriedenheit mit den Prozessen und dem Angebot der Beratungsstellen Chancengleichheit?
a – Wenn ja, welcher Art sind diese Rückmeldungen?
20. Erhalten Sie Rückmeldungen von Gesuchstellenden zur Zufriedenheit mit den Prozessen und dem Angebot der Beratungsstellen Chancengleichheit?
a – Wenn ja, welcher Art sind diese Rückmeldungen?
21. Denken Sie an die eingereichten Gesuche zurück, die Sie bis anhin bearbeitet haben. Wie würden Sie diese Gesuche in Bezug auf die Berücksichtigung der Chancengleichheit beschreiben?
a – Inwieweit wurde das Thema Chancengleichheit im Gesuch aufgegriffen?
b – Wurden bereits Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit definiert?
c – Wie hoch war der jeweilige Handlungsbedarf?
22. Wird innerhalb der Beratungsstelle versucht, neues Wissen zum Thema Chancengleichheit aufzubauen?
a – Wenn ja, wie wird dies gemacht?
b – Wird dieses Wissen bereits zur Verfügung gestellt?

ABSCHLUSS

23. Wie lautet Ihre persönliche Zwischenbilanz des Pilotprojekts?
24. Gibt es Bereiche der Beratungsstelle Chancengleichheit, die im bisherigen Gespräch unerwähnt blieben?
25. Haben Sie weitere Anmerkungen zu bereits besprochenen Themen?

Interviewleitfaden

Wissenschaftliche

Mitarbeiter:innen APF/TPF

EINSTIEG

1. Was ist Ihre Aufgabe als Dossierverantwortliche(r) im Zusammenhang mit der Beratung der Gesuchstellenden zum Thema Chancengleichheit?

FRAGEN ZUR UMSETZUNG

2. Sind Sie mit den derzeitigen Arbeitsprozessen für Dossierverantwortliche im Zusammenhang mit der Beratung zum Thema Chancengleichheit zufrieden?
 - a – Wenn ja, was schätzen Sie daran besonders?
 - b – Wenn nein, was läuft aktuell nicht so gut?
3. Gibt es Herausforderungen, mit denen Sie aktuell im Rahmen der Prozesse der Beratung zum Thema Chancengleichheit konfrontiert sind?
4. Was sollte Ihrer Meinung nach an den Arbeitsprozessen für Dossierverantwortliche im Zusammenhang mit der Beratung zum Thema Chancengleichheit verbessert werden?

FRAGEN ZU OUTPUT/OUTCOME

5. Erhalten Sie Rückmeldungen von Gesuchstellenden zur Zufriedenheit mit dem Angebot der Beratungsstelle Chancengleichheit?
 - a – Wenn ja, welcher Art sind diese Rückmeldungen?
6. Wie beurteilen Sie die Präventionsprojekte, die die Beratungsstelle Chancengleichheit durchlaufen haben?
 - a – Wie würden Sie diese Gesuche in Bezug auf die Berücksichtigung der Chancengleichheit beschreiben?
 - b – Würden Sie sagen, dass diese Projekte die gesundheitliche Chancengleichheit mehr berücksichtigen, als solche Projekte, die die Beratungsstelle nicht durchlaufen haben?
 - c – Sind Ihnen weitere Unterschiede aufgefallen im Vergleich zu jenen Projekten, die die Beratungsstelle nicht durchlaufen haben?
7. Inwiefern nutzen Sie die Beratungsstelle Chancengleichheit für weitere TPF/APF Mandate/Projekte, die nicht verpflichtet sind, die Beratungsstelle zu konsultieren?

ABSCHLUSS

8. Wie lautet Ihre persönliche Bilanz zur Beratungsstelle Chancengleichheit?
9. Haben Sie weitere Anmerkungen zu bereits besprochenen Themen?
10. Haben Sie noch weitere Rückmeldungen, die wir aufnehmen sollten?

Leitfragen

Fokusgruppengespräch

DISKUSSION DER ERGEBNISSE

1. Was nehmen Sie aus den präsentierten Ergebnissen mit?
2. Welche Kernaussagen sind Ihnen am meisten hängen geblieben?
3. Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen der Beratungsstelle Chancengleichheit?
4. Wo sehen Sie die Chancen und Herausforderungen für die Fortführung des Pilotprojekts?

ENTWICKLUNGSPOTENZIAL

5. Wie könnte die Beratungsstelle Chancengleichheit besser in den Gesamtprozess im Rahmen der Projektfinanzierung für Gesuchstellende integriert werden?
6. Wie könnte das Dienstleistungsformat der Beratungsstelle Chancengleichheit in Zukunft aussehen?
7. Sollen in Zukunft alle Projekte den gleichen Prozess durchlaufen?
8. Was gibt es sonst noch zu bedenken?

ABSCHLUSS

9. Was nehmen Sie aus dem Fokusgruppengespräch mit?
10. Was wollen Sie uns im Rahmen dieser Evaluation noch mit auf den Weg geben?

grünenfelder zumbach

SOZIALFORSCHUNG
UND BERATUNG

Grünenfelder Zumbach GmbH
Luisenstrasse 7
8005 Zürich
+41 43 366 97 44
info@gfzb.ch
gfzb.ch