

Qualitative Forschung: Wissenstransfer im Bereich ‚Gender & Empowerment‘

Mareen Hauke

Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stand die Frage, welche Wissenstransferprozesse zum Empowerment von Menschen* beitragen, deren Lebensrealitäten von Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Kategorie Gender/Geschlecht geprägt sind. Dieser Frage nachgehend wurden insgesamt 20 Personen* interviewt, die sich auf unterschiedliche Weise für das Empowerment dieserart benachteiligter Menschen* einsetzen. Kontext- und personenabhängig unterscheiden sich zum Teil die Auffassungen darüber, was Wissenstransfer bedeutet und darüber, wie sich Diskriminierungen in Bezug auf Gender/Geschlecht äußern und ihnen entgegen werden kann. Daher wurden mithilfe qualitativer Leitfadeninterviews Antworten auf folgende Fragen erhoben: Was wird unter dem Begriff ‚Wissenstransfer‘ verstanden? Welche Rolle spielt Wissenstransfer im jeweiligen konkreten Tätigkeitsbereich? Wodurch wird Wissenstransfer eingeschränkt oder verhindert? Wie kann Wissenstransfer gefördert werden?

Interviewees* und Interviewerin*

Es wurden sowohl Wissenschaftler_innen*, die an Universitäten arbeiten, als auch Personen* aus außeruniversitären Praxisfeldern befragt. Bei der Auswahl der Interviewpartner_innen* wurde vor allem darauf geachtet, dass es sich um Vertreter_innen* möglichst unterschiedlicher Einrichtungen handelt. Somit sollte gewährleistet wer-

den, dass sich die jeweilige Empowerment-Arbeit auf möglichst unterschiedliche Diskriminierungsformen im Zusammenhang mit der Kategorie Gender/Geschlecht bezieht. Dieses Vorgehen galt der Absicht, einer Wiederholung von gesellschaftlich stark verankerten Diskriminierungsformen innerhalb des Forschungsprojekts entgegenzuwirken und ein möglichst breit gefächertes Spektrum an Wissenstransferleistungen zu erfassen.

Mit dem Ziel, Transparenz darüber zu schaffen, inwieweit Menschen* aus unterschiedlichen sozialen Positionen die Möglichkeit hatten, ihr Wissen mittels Interview in die Studie einzubringen, wurden alle Interviewpartner_innen* darum gebeten, einen Fragebogen zu diskriminierungs- bzw. privilegierungsrelevanten Merkmalen auszufüllen¹. Auf Grundlage dieser Daten, kann die Zusammensetzung der Stichprobe wie folgt beschrieben werden:

Zum Zeitpunkt der Erhebung sind die Interviewpartner_innen* zwischen 24 und 66 Jahre alt und beschreiben ihre Wohnsituation als „Ich habe ein Dach über dem Kopf“. Die Mehrheit der Interviewten* besitzt die österreichische Staatsbürger_innenschaft, lebt über der Armutsgrenze, ist ohne religiöses Bekenntnis und hat keine Migrationserfahrungen gemacht. Fast alle geben Deutsch als Erstsprache an, wählen die Option „weiß“ als Beschreibung der eigenen Hautfarbe² und nennen keine körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen. Die

¹ Erfasst wurden Daten in Bezug auf folgende Kategorien: Alter, körperliche/psychische Beeinträchtigung(en), Einkommen, Erstsprache, Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Staatsbürger_innenschaft/en und Wohnsitz/Wohnungslosigkeit.

² Die zweite Option war „Of Color“.

meisten Befragten* identifizieren sich als Frau. Darüber hinaus werden Frau*³, Mann und Genderqueer als Geschlechtsidentitäten genannt. In Bezug auf die sexuelle Orientierung wird am häufigsten heterosexuell angegeben. Weitere sexuelle Orientierungen, die genannt werden, sind bisexuell und „queer“.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es sich bei den Interviewpartner_innen* um überwiegend privilegierte Personen* handelt, also um Menschen*, die aufgrund bestehender Machtverhältnisse hauptsächlich gesellschaftliche Vorzüge genießen (Tudor 2011). Einzig in Bezug auf die Kategorie ‚Geschlechtsidentität‘ erfährt das Gros der Interviewpartner_innen* aufgrund des hiesigen Androzentrismus strukturelle Diskriminierung (Hornscheidt and Tudor 2011).

Als Interviewerin* war auch die Forscherin* selbst bei allen Interviews dabei und hatte entsprechend großen Einfluss auf die Gesprächsverläufe. Sie ist auch maßgeblich für die Strukturierung und Selektion der Interviewinhalte mittels Inhaltsanalyse verantwortlich. Da die jeweilige soziale Position in der Gesellschaft starken Einfluss auf das Leben im Allgemeinen und entsprechend auch auf die Denkweise, die Wissensformen und den jeweiligen Wahrnehmungshorizont im Besonderen haben (Haraway 1995), soll ihre soziale Position hier ebenfalls transparent gemacht werden: Auch die Forscherin* hat ein Dach über dem Kopf, lebt über der Armutsgrenze, ist nicht von Rassismus

³ Das Sternchen (*) wird für verschiedene antidiskriminierende Schreibweisen herangezogen. Aus der Computertechnik als Wildcard für eine beliebige Anzahl von Zeichen bekannt, erfüllt es in der Linguistik eine ähnliche Funktion. So wird es einerseits dafür verwendet, um auf die Vielschichtigkeit sozialer Positionen aufmerksam zu machen. ‚Frau‘ ist nicht gleich ‚Frau‘, sondern Frauen* leben mit unterschiedlichen Graden und Varianten von Diskriminierung und Privilegierung. Andererseits wird das Sternchen häufig als queere Kritik an der Konstruktion von Geschlechterbinarität eingesetzt.

betroffen, wird in ihrem Alltag wenig behindert, erfährt keine Diskriminierung aufgrund ihrer (mangelnden) Religionszugehörigkeit und ist lediglich aufgrund von Androzentrismus und Heteronormativität strukturellen Diskriminierungen ausgesetzt.

Erhebungsergebnisse

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Dabei wurde das gesamte Interviewmaterial zunächst deduktiv auf der Grundlage der Kategorien ‚Definition von Wissenstransfer‘, ‚Formen von Wissenstransfer‘, ‚Hindernisse des Wissenstransfers‘ sowie ‚Möglichkeiten zur Förderung von Wissenstransfer‘ interpretiert und strukturiert. In einem zweiten Schritt wurden innerhalb dieser Oberkategorien induktiv Unterkategorien erstellt. Die Ergebnisse werden hier in gekürzter Form präsentiert:

Definition von Wissenstransfer

Wissenstransfer wird von den Interviewpartner_innen* unterschiedlich interpretiert. Einige verstehen darunter ganz allgemein die Weitergabe von Wissen von A nach B, wobei nur eine Person dabei A eindeutig als Universität definiert. Andere betrachten Wissenstransfer als einen Prozess des wechselseitigen Wissensaustauschs. Dieser Prozess wird von einigen als ausschließlich bewusster und von anderen als sowohl bewusster als auch unbewusster Prozess beschrieben. Als Beispiel für häufig unbewussten Wissenstransfer wird die Weitergabe von Rollenbildern genannt.

Formen von Wissenstransfer

Bei den unterschiedlichen Formen von Wissenstransfer wird zwischen direktem und indirektem, formellem und informellem, organisiertem und automatischem, freiwilligem und obligatorischem, vertikalem

und horizontalem und wie bereits erwähnt, bewusstem und unbewusstem Wissenstransfer unterschieden.

Indirekter Wissenstransfer wird auch als „mittelbarer Wissenstransfer“ oder „Wissenstransfer über Umwege“ beschrieben. Als Beispiel wird u.a. die von Theoriewissen geprägte Haltung von Trainer_innen* genannt, durch die Teile ihres Wissens indirekt an Klient_innen* vermittelt werde. Der diesem indirekten Wissenstransfer vorangehende Prozess des Angebots von Theoriewissen an die Trainer_innen* und deren Aneignung dieses Wissens ist ein Beispiel für direkten Wissenstransfer.

Als Beispiele für formellen Wissenstransfer werden „Publikationen“ und „durch Institutionen organisierte Veranstaltungen“ genannt. Informeller Wissenstransfer finde hingegen eher „im persönlichen Gespräch“ und „in Alltagssituationen“ statt.

Automatischer Wissenstransfer kann als intrinsisch motivierter und nicht zwingend geplanter oder strukturierter Wissenstransfer beschrieben werden. Gemeint ist beispielsweise der Austausch zwischen Kolleg_innen* aus einem gemeinsamen Interesse heraus oder weil man sich gegenseitig aushelfen möchte. Organisierter Wissenstransfer stelle hingegen sicher, dass Wissensangebote breiter gestreut werden. Unter obligatorischem Wissenstransfer wird die erzwungene Weitergabe von Informationen verstanden, wie z.B. die Angabe von personenbezogenen Daten als Voraussetzung für die Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen oder Programmen.

Mit der Unterscheidung zwischen vertikalem und horizontalem Wissenstransfer werden die Hierarchieebenen in den Blick genommen auf denen bzw. zwischen denen Wissenstransfer stattfindet.

Viele der Beispiele lassen sich außerdem in Anteile von Sender_innen* und Anteile von Empfänger_innen* des zu transferierenden Wissens

einteilen. Anteile von Sender_innen* sind beispielsweise „Wissen zur Verfügung stellen“; „Wissen anbieten, das im Interesse des Gegenübers steht“; „Mitspracherechte nutzen“; „den Wissensstand aus der Forschung kodifizieren in wissenschaftlichen Texten“. Als Anteile der Empfänger_innen* werden u.a. „sich Wissen aneignen“ und „Lesen“ genannt.

Darüber hinaus werden viele verschiedene Medien, Formate und Settings spezifiziert, durch die Wissenstransfer stattfinden kann (Bsp.: „Bücher“; „Lehrveranstaltungen“; „Schulungen“; „Installationen“; „Partizipative Forschung“; „Netzwerke“; „Beratung“; „Gestiken“).

Nicht zuletzt wird darauf eingegangen, wie Wissenstransfer beschaffen sein sollte, damit er empowernd wirkt. Diesbezüglich wird beispielsweise die Wichtigkeit eines offenen Diskurses betont, der einen Bezug zu den Lebensrealitäten der Menschen* im Alltag und in der Praxis hat. Großen Einfluss haben auch verschiedene Interdependenzen auf das Zustandekommen bzw. das Verhindern von empowerndem Wissenstransfer. Beispielsweise würde die Sichtbarkeit von homosexuellen Paaren* in der Öffentlichkeit zu einer größeren Awareness und Akzeptanz in der Gesamtbevölkerung führen. Umgekehrt würde die größere Akzeptanz auch wieder die Sichtbarkeit erhöhen, weil homosexuelle Paare* dann weniger Angst vor Diskriminierungen haben müssten.

Hindernisse des Wissenstransfers

Als Hindernis wird von vielen die Ressourcenknappheit in Bezug auf „Geld“, „Zeit“ oder auch „Nerven“ genannt. Außerdem werden „festgefahrene Geschlechterrollenbilder“ als Hindernisse des Wissenstransfers betrachtet. Diese verhindern beispielsweise die paritätische Besetzung von Gremien, welche andernfalls mittelbar zu empowernden

Wissenstransferprozessen beitragen würde. Kritisiert wird im Zusammenhang mit festgefahrenen Rollenbildern auch ein fehlendes Verantwortungsbewusstsein bei Medienproduzent_innen*. Es herrsche ein Mangel an „zum Denken anregenden, informativen Beiträgen zu den großen gesellschaftlichen Diskursen“ in vielen Medien. Dies habe die fehlende Auseinandersetzung mit bestimmten Themen in der Allgemeinbevölkerung zur Folge. Problematisiert wird andererseits auch, dass die Diskussion von genderrelevanten Themen von vielen Menschen* abgeblockt werde und es entsprechend schwierig sei, trotzdem Zugänge zu der Thematik zu eröffnen. Es wird angemerkt, dass Belehrungen in diesem Zusammenhang besonders kontraproduktiv seien.

In Bezug auf interne Wissenstransferprozesse größerer Organisationen, aber auch eher loser Verbindungen, sei es riskant, diese ausschließlich unstrukturiert ablaufen zu lassen. Ab einer gewissen Mitgliederzahl sei dies nicht mehr möglich, ohne dabei enorme Zeitressourcen und wichtige Inhalte zu verlieren. Im Falle von losen Verbindungen bestehe die Gefahr, dass sie sich schnell wieder auflösen, wenn es keine gemeinsamen Fixpunkte, wie z.B. gemeinsam organisierte, jährlich stattfindende Fachtagungen gibt.

Möglichkeiten zur Förderung von Wissenstransfer

Die genannten Förderungsmöglichkeiten lassen sich grob in zwei Bereiche teilen: Zum einen geht es um die Voraussetzungen für Wissenstransfer auf struktureller Ebene und zum anderen um die Schaffung von Anknüpfungspunkten, die genutzt werden können. Auf struktureller Ebene werden unter anderem ausreichende Ressourcen, Mitspracherecht und die Förderung von Wissenstransfer durch Vorgesetzte genannt. Um Wissensangebote zu schaffen, die auch wirklich angenommen werden, wird empfohlen, auf die spezifische, alltägliche Lebensrealität der Zielgruppe einzugehen. Im persönlichen Gespräch

auf Augenhöhe können durch geschickte Fragetechnik der Bezug zum Alltagsleben hergestellt und „Aha-Erlebnisse“ erzielt werden. Involvement und damit einhergehendes Interesse an einem Bereich, könne auch über partizipative Forschung erreicht werden. Des Weiteren wird auf die Notwendigkeit eines zielgruppengerechten Sprachgebrauchs hingewiesen. In diesem Kontext wird die Bedeutung der universitären Abteilungen für Wissenschaftskommunikation besonders hervorgehoben.

Stärken und Schwächen der Erhebung

Die Erhebung deckt ein relativ breites Spektrum an verschiedenen Bereichen des Empowerments in Bezug auf die Kategorie Geschlecht/Gender ab sowie entsprechend vielfältige Bedeutungen, Hindernisse und Förderungsmöglichkeiten des diesbezüglichen Wissenstransfers. Obwohl der Sampleumfang von 20 im Raum Klagenfurt tätigen Personen* einen guten ersten Einblick in das Arbeitsfeld bietet, wird durch die Stichprobe selbstverständlich nicht die Gesamtheit des Tätigkeitsfeldes im Raum Klagenfurt repräsentiert. Um Transparenz in Bezug auf die Diversität der Stichprobe zu schaffen, wurden verschiedene diskriminierungs- und privilegierungsrelevante Merkmale erhoben. Eine Analyse dieser Daten ergibt, dass die meisten Interviewpartner_innen* überwiegend privilegiert sind, was bedeutet, dass die ursprünglich angestrebte große Diversität innerhalb der Stichprobe nicht erreicht werden konnte. Der Bias in der Stichprobensammensetzung lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass überwiegend Personen* in Leitungspositionen interviewt wurden. Sie wurden deshalb ausgewählt, weil ihnen ein umfassender Überblick über die Einrichtung, für die sie arbeiten, zugeschrieben wurde sowie über die damit einhergehenden unterschiedlichen Wissenstransferprozesse innerhalb derselben.

Der mangelnde Einbezug gesellschaftlich unterrepräsentierter Stimmen ist jedoch ein deutlicher Schwachpunkt der Erhebung, insbesondere im Hinblick auf die angestrebte, empowernde Ausrichtung des Forschungsprozesses. Ähnliches gilt für die Auswertung, die aus Zeitgründen zunächst ausschließlich von der Forscherin* durchgeführt wurde. Die Implementierung partizipativer Elemente soll nun in einem zweiten Schritt erfolgen, indem den Interviewten* und weiteren Interessierten* die bisherigen Forschungsergebnisse präsentiert und weitere Schritte gemeinsam erarbeitet werden.

Relevanz

Die analysierten Interviews und die gesichtete Literatur decken sich vor allem darin, dass die große Bedeutung des Anknüpfens an die spezifischen Lebenssituationen der Menschen* betont wird (Fleisch 2013). Dadurch können Wissensangebote anschlussfähig gemacht werden, was laut Interviewaussagen bei einer Begegnung auf Augenhöhe besonders gut gelinge. Aus den Interviews lassen sich außerdem konkrete Empfehlungen dazu ableiten, wie empowernder Wissenstransfer im Universitätskontext umgesetzt werden kann. So wird ein möglichst diskriminierungsfreies Betriebsklima als Voraussetzung für (weitere) empowernde Wissenstransferleistungen betrachtet. Die Schaffung eines solchen Klimas werde vor allem durch Rechtstexte und die Einstellung von Vorgesetzten* beeinflusst, wobei die Abhängigkeit von Vorgesetzten* in diesem Kontext als problematisch betrachtet werden kann und die Relevanz von Rechtstexten entsprechend deutlich wird. Andererseits wird die konkrete Forschungspraxis als Möglichkeit zur frühzeitigen Involvierung außeruniversitärer Mitforscher_innen* genannt. Das Einräumen von Mitspracherechten an die häufig nur *Beforschten** stellt insofern eine empowernde Praktik dar, als dass auf diese Weise Menschen* aus diskriminierten Positio-

nen Mitgestaltungsraum gegeben werden kann (Althoff, Apel, Bereswill, Grulich, and Riegraf 2017). Neben gemeinsamer Forschung werden in den Interviews auch anderweitige Vernetzungstätigkeiten und Kooperationen als gute Möglichkeiten für Wissenstransfer zwischen Universität und außeruniversitären Einrichtungen sowie der Allgemeinbevölkerung genannt.

Literatur

Althoff, Martina, Magdalena Apel, Mechthild Bereswill, Julia Grulich and Birgit Riegraf, eds. 2017. *Feministische Methodologien und Methoden - Traditionen, Konzepte, Erörterungen*. Wiesbaden: Springer.

Fleisch, Renate. 2013. "Über die unerlässliche Verbindung von feministischer Theorie mit feministischer Praxis." In *Prekarität und Freiheit? Feministische Wissenschaft, Kulturkritik und Selbstorganisation*, edited by Dagmar Fink, Birge Krondorfer, Sabine Prokop, and Claudia Brunner, 169-177. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Haraway, Donna. 1995. "Situieretes Wissen." In *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*, edited by Carmen Hammer, and Immanuel Stieß, 73-97. Frankfurt am Main: Campus.

Hornscheidt, Lann, and Alyosxa Tudor, 2011. "Feminismus." In *Feminismus schreiben lernen*, edited by AK Feministische Sprachpraxis, 12-56. Frankfurt am Main: Brandes & Aspel.

Mayring, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.

Tudor, Alyosxa. 2011. "feminismus w_orten lernen. Praktiken kritischer Ver_Ortung in feministischen Wissensproduktionen." In *Feminismus schreiben lernen*, edited by AK Feministische Sprachpraxis, 57-99. Frankfurt am Main: Brandes & Aspel.