

Lesben vernetzt!?

Vernetzung und
Kooperationsstrukturen
von lesbischen Frauen
in Erwerbshzusammenhängen

Forschungsergebnisse
Mai 2011

Verfasserinnen:
Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann
Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher

Im Auftrag der



QUEER BUSINESS WOMEN
www.queer-business-women.at

The logo for Queer Business Women features the organization's name in a bold, dark red, sans-serif font. The word 'QUEER' is significantly larger than 'BUSINESS' and 'WOMEN'. A stylized red female symbol is positioned to the left of the 'Q' in 'QUEER'. Below the text, a thick, grey, curved line arches across the width of the logo. The entire logo is contained within a white rounded rectangle with a thin blue border.

Überblick

- Warum diese Studie?
- Herangehensweise
- Ergebnisse
 - Grundlegendes zu Vernetzung und Kooperation
 - Gründe für Vernetzung
 - Vernetzung als „Soziales Kapital“
 - „Strong ties – weak ties“ in der Vernetzung
- Handlungsempfehlungen
- QBW – Weiterarbeit am Thema

Warum diese Studie?

- Studie „Lesben am Werk“ – 2010
- Vernetzung im Erwerbszusammenhang als wichtiges Thema identifiziert
- Abgeleitete Fragestellung: Bedingungen, Möglichkeiten, Grenzen von Vernetzung und Kooperation
- Ziele: Identifikation von Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen, Handlungsempfehlungen, Vernetzung anregen

Herangehensweise

- Literaturbearbeitung
- Internetrecherchen zu berufsbezogenen Frauen-/Lesbennetzwerken
- Expert_Inneninterviews
- Ergebniszusammenführung und Handlungsempfehlungen

Grundlegendes zu Vernetzung und Kooperation

- Netzwerkforschung berührt unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen
- Netzwerke als Verbindung zwischen individueller und gesellschaftlicher Ebene
- Begriffe Kooperation und Vernetzung
- Frauennetzwerke – Lesbennetzwerke (Mehrfachidentitäten)

Gründe für Vernetzung

- Sichtbarmachung soziostruktureller Bedingungen für Diskriminierung und Ausgrenzung – Veränderung gesellschaftlicher Strukturen
- Förderung von Sichtbarkeit von Lesben
- Austausch von berufsbezogenen Realitäten (heterosexuelle Umwelten)
- Informationsaustausch
- gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung
- Zugang zu Expertisen aus den Communities
- als Akteur_In/Vernetzungspartner_In im Themenbereich sichtbar zu werden

Vernetzung als „Soziales Kapital“

- Bedeutung von „Sozialem Kapital“ für ausgegrenzte Gruppen/Individuen (soziale Anerkennung und soziale Positionierung)
- Bedeutung von „Sozialem Kapital“ für den Aufbau weiterer Kapitalformen

„Strong ties – weak ties“ in der Vernetzung

- Starke Beziehungen – vertrauensvolle, enge Beziehungen zwischen sozial homogenen Netzwerkmitgliedern
- Schwache Beziehungen – funktionale, spezifische, distanzierte Beziehungen
- Soziale Schließung und Öffnung von Netzwerken
- Informelle und formelle Netzwerke

Handlungsempfehlungen

- Bewusstmachung und Nutzung des eigenen sozialen Kapitals
 - Nutzung der starken und schwachen Beziehungen –
 - Ausbau der schwachen Beziehungen in erwerbsarbeitsbezogenen Kontexten (virtuelle Netzwerke)

Handlungsempfehlungen

- Eine zentrale Bedingung für Vernetzung von Akteur_Innen ist die Anerkennung von Lesben als eine gesellschaftliche Gruppe, die von Diskriminierung betroffen ist – unabhängig von den dzt. bekannten Daten und Fakten.

→ Als Grundvoraussetzung ist deshalb außer Frage zu stellen, dass sexuelle Orientierungen ein Thema in Erwerbszusammenhängen sind.

Handlungsempfehlungen

- Eine weitere Grundbedingung für die Vernetzung von Akteur_Innen ist die Verankerung von „Sexuellen Orientierungen“ als „legitimes“ Thema in der jeweiligen Organisation.

→ Um das zu gewährleisten ist die Norm der Heterosexualität sichtbar zu machen, bzw. eine Reduktion des Themas auf „Homo- und Bisexualität“ zu vermeiden.

Handlungsempfehlungen

- Für Vernetzung und Kooperation ist für Akteur_Innen die Identifizierung fachlich-thematischer Schnittstellen notwendig, da vielen häufig nicht klar ist, wo sexuelle Orientierungen in ihrem Arbeitszusammenhang Thema sind bzw. sein können.

→ Akteur_Innen sollen daher gezielt Expertisen und Informationen aus den Communities für die Schnittstellenidentifikation nützen.

Handlungsempfehlungen

- Als potenzielle Vernetzungspartner_Innen sichtbar zu sein, stellt eine weitere Bedingung für Vernetzung dar.
 - Die Frage der Sichtbarkeit muss auf individueller Ebene sehr differenziert behandelt werden, da für ein Selbst-Outing sehr unterschiedliche Bedingungen existieren.
 - Es bedarf hier auch einer Verantwortungsübernahme seitens anderer Akteur_Innen.

Handlungsempfehlungen

- Vernetzung in Organisationen braucht ein angstfreies Klima, glaubwürdige Commitments und konkrete Maßnahmen.
 - Positionierung gegen Diskriminierung und Sanktionierung bei Verstoß
 - Glaubwürdigkeit schaffen durch Veröffentlichung im Leitbild, in den Leitlinien und durch strukturelle Verankerung: Unterstützung von Vernetzungsgruppen, Mentoringprogramme, Thematisierung in internen Kommunikationsmedien uvm.

Handlungsempfehlungen

- In Vernetzungs- und Kooperationszusammenhängen spielen Expertisen (Wissen und Erfahrungen) aus den Communities eine wichtige Rolle.

→ Die Organisation übernimmt Verantwortung für den Erwerb von Wissen zum Thema sexuelle Orientierungen (z.B. interne Fort- und Weiterbildungen).

Handlungsempfehlungen

- In Organisationen existieren auf fachlicher Ebene Gestaltungsspielräume, die zumeist anlassbezogen für Vernetzung im Themenbereich sexueller Orientierungen bereits genutzt werden.
 - Die existierenden Gestaltungsspielräume, sind im Sinne der genannten Empfehlungen vermehrt zu nützen (z.B. regelmäßiger Austausch auf fachlicher Ebene intern wie extern, Thematisierung in der Gremienarbeit etc.).

Handlungsempfehlungen

- Mechanismen von Schließung und Öffnung von Netzwerken sind immanente Bestandteile und wirken auf unterschiedlichen Ebenen.

→ Inklusions- und Exklusionsmechanismen in bestehenden Vernetzungen sollen analysiert werden, um ungewollte Ausschlüsse zu vermeiden und eine adäquate Ausrichtung zu fördern.

Handlungsempfehlungen

- Vernetzung wird unterstützt durch die Verbesserung der Datenlage.
 - Initiierung und Unterstützung von Forschungs- und Vernetzungsprojekten

QBW – Weiterarbeit

- Thematisches Wissen soll in unterschiedlichen Veranstaltungen eingebaut werden
- Studie zur Sichtbarkeit unter starker Berücksichtigung sozialstruktureller Faktoren
- Stärkung der vorhandenen und Aufbau neuer Kooperationen
- Netzwerktreffen

Vielen Dank für Ihre / Eure
Aufmerksamkeit.

Wir danken der Hauptsponsorin



und der Fördergeberin



Download des Forschungsberichtes unter:
[http:// www.queer-business-women.at/](http://www.queer-business-women.at/)

Weitere Informationen:

Dr.in Roswitha Hofmann
office@uebergrenzendenken.at

Dr.in Sabine Steinbacher
office@steinbacher-netzwerk.at