INTERDISZIPLINÄRES FORSCHUNGSZENTRUM
für Technik, Arbeit und Kultur

Evaluation der Integration der Genderdimension im medizintechnischen Projekt „VITAPATCH“

Jürgen Suschek-Berger & Anita Thaler

Graz, 07.12.2021

FORSCHUNG VERÄNDERT

IFZ - Interdisziplinäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur
Schlögelgasse 2
8010 Graz

Tel: +43/316/813909-0
E-Mail: office@ifz.at
Web: https://www.ifz.at

Förderung

Gefördert über den Förderschwerpunkt „Talente“ des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) im Rahmen des Programms FEMtech durch die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG).

Das Land Steiermark und die Stadt Graz unterstützen das IFZ mit einer Förderung.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 3
2 Methode 4
3 Ergebnisse der Interviews mit den Projektmitarbeiter_innen 4
4 Ergebnisse der Interviews mit den Genderexpert_innen 8
5 Resümee 11
6 Literatur 12

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) bündelt im Förderschwerpunkt „Talente“ alle Aktivitäten zur Förderung der Humanpotenziale, darunter auch das Programm FEMtech. Im von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) geförderten FEMtech Projekt „VITAPATCH – Multifunktionales Datenpflaster für das Vital- und Bewegungsmonitoring in alltagsnahen Umgebungen“ wurde eine neue Technologie entwickelt, um alltagsnahes Messen auf medizinisch aussagekräftigem Niveau sowie Fitness- und Bewegungsmonitoring zu realisieren. EKG-Elektroden und piezoelektrische Sensoren wurden auf hauchdünne dehnbare Pflasterfolien gedruckt und Elektronikmodule entworfen, um die aus mehreren dieser kaum wahrnehmbaren tragbaren Sensoren erfassten Signale an eine Smartphone-App zu schicken. Gendersensible Analysen der Nutzungsszenarien definierten die Anforderungen an das Gesamtsystem.

Das Projekt wurde von einem Konsortium aus drei Forschungsinstituten durchgeführt, von denen zwei mit der Ausarbeitung der technischen Implikationen beschäftigt waren und eines mit der Gender- und Diversity-Begleitung des Projektes.

Die Laufzeit des Projektes erstreckte sich von 01.10.2018 bis 30.09.2021. In diesen drei Jahren waren mehrere Personen aus allen drei Institutionen am Projekt beteiligt, drei (aus jeder Organisation eine) davon durchgehend, andere nur phasenweise.

Gegen Ende der Projektlaufzeit entstand die Idee, das Projekt in Hinsicht auf seine erfolgreiche Umsetzung sowie die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten zu evaluieren. Was konnte wie geplant umgesetzt werden, welche Inhalte mussten (nicht nur, aber auch aufgrund der Corona-Pandemie) geändert werden? Wie haben die Teammitglieder und die Genderexpert_innen das Projekt und die Zusammenarbeit im Projektteam wahrgenommen? Wie wurde das Genderthema im Team aufgenommen?

2 Methode

Um die Forschungsfragen zum Impact der Gender-Expertise auf das Technologieentwicklungsprojekt beantworten zu können, wurden im Juli 2021 insgesamt sieben Mitarbeiter_innen des Projekts interviewt. Die Verteilung der Interviewpartner_innen nach Geschlecht und Themenfeld kann Abbildung 1 entnommen werden. Die Expert_innen-interviews (vgl. Liebold & Trinczek 2009) dauerten im Schnitt zwischen 15 und 20 Minuten. Der Interviewleitfaden entstammt einem Bericht, den Angela Wroblewski (2016) zu „Gender in Forschungsinhalten" verfasst und darin FEMtech Forschungsprojekte von 2008 bis 2014 evaluiert hat. Damit sollte auch eine Vergleichbarkeit mit anderen FEMtech-Projekten möglich gemacht und Ergebnisse der vorliegenden Evaluation in einem größeren Kontext betrachtet werden können.

Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und ausgewertet, die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt – im Abschnitt 3 die Ergebnisse der Interviews mit den vier Technikexpert_innen (aus zwei Organisationen), im Abschnitt 4 die Ergebnisse der Interviews mit den drei Genderexpert_innen (aus der dritten Organisation). Abschnitt 5 beinhaltet das Resümee.

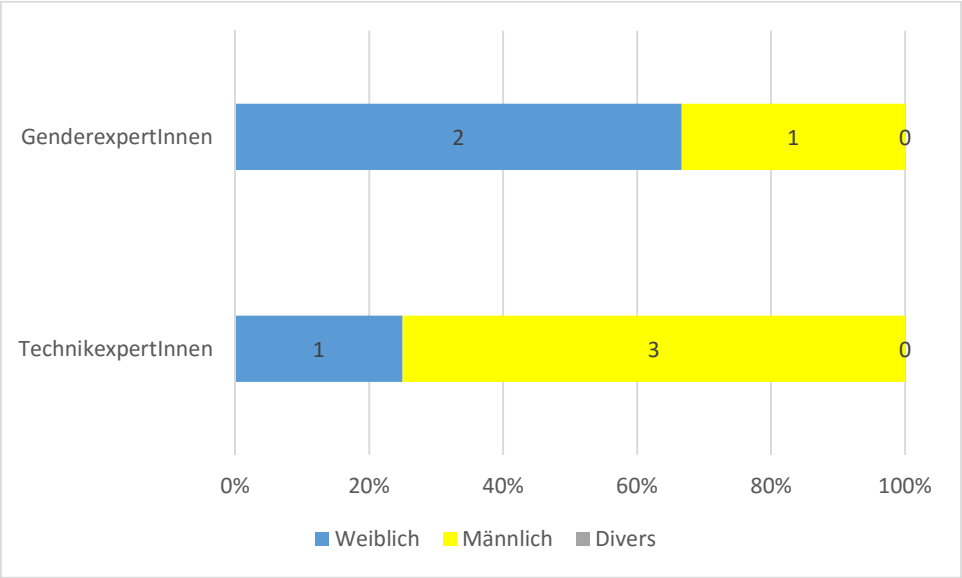

Abbildung 1: Anzahl der interviewten ExpertInnen nach Themenfeld und Geschlecht

3 Ergebnisse der Interviews mit den Projektmitarbeiter_innen

3.1 Von wem ging die Initiative für das Projekt aus? Gab es einschlägige Vorarbeiten?

Die beiden beteiligten Technik-Institute hatten bereits ein gemeinsames FFG-Projekt durchgeführt, auf das unmittelbar aufgebaut werden konnte. In diesem ging es um druckbare Elektroden, die zu Geräten verbunden werden sollten. Die Idee für VITAPATCH war, diese Ergebnisse weiterzuführen und die im Vorprojekt entstandenen

Technologien weiterzuentwickeln. Damit kam es zur Einreichung eines Antrages in der Ausschreibung FEMtech, der auch auf Anhieb genehmigt wurde.

Eine der beteiligten Projektmitarbeiter_innen hatte sich in ihrer Masterarbeit bereits mit dem Thema der Messung von Atmung und Herzschlag während des Schlafens beschäftigt und konnte sich daher auch gut in das Thema einfühlen und einarbeiten. Sie hat sich dann im Projekt mit dem Bewegungsmonitoring auseinandergesetzt und u.a. auch eine erste App für das Mobiltelefon programmiert. Ein weiterer Projektmitarbeiter, der aus dem medizinischen Bereich stammt, konnte auch schon diesbezügliche Vorerfahrungen aufweisen und hat sich vor allem mit den Pflastern beschäftigt.

3.2 Konnte das Projekt insgesamt wie geplant umgesetzt werden? Oder gab es unvorhergesehenen Adaptierungsbedarf im Projektverlauf?

Das Projekt konnte – aus verschiedenen Gründen – nicht so umgesetzt werden wie geplant.

Ein Hauptgrund war die mit Anfang 2020 auftauchende Corona-Pandemie, die sich von Monat zu Monat intensivierte und damit die geplante Einbindung von Usern in das Testdesign und die Arbeit mit Versuchspersonen verunmöglichte. *„Da sind wir weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben“ (IP2).*

Das leitende technische Institut hatte auch mit Personalengpässen und Personalwechseln zu kämpfen – zuerst kam der Firmware-Experte, kurz darauf die App-Expertin dem Projekt abhanden. Durch diese Personalnot geriet die Abwicklung des VITAPATCH-Projektes um mehrere Monate in Verzug. *„Ich dachte, dass wir das, was wir in den letzten drei Monaten gemacht haben, in den ersten drei Monaten machen“ (IP1).*

Mit dem technischen Ergebnis sind die Projektbeteiligten aber trotzdem sehr zufrieden. *„Die erarbeiteten Systeme sind sehr gut, vielleicht sogar besser, als ich mir das am Anfang vorgestellt habe“ (IP2). „Die Hardware, die wir entwickelt haben, ist interessant“ (IP 1).*

Was allerdings – wie schon kurz angedeutet – durch diese Verzögerungen hintangestellt wurde, war der ganze Teil der geplanten Usereinbindung, der nun erst mit dem jetzigen Projektstand gut umgesetzt werden könnte – *„Der ganze Gender- und Anwenderteil … damit müssten wir jetzt eigentlich starten – jetzt könnte ein sinnvolles Genderprojekt starten“ (IP1).*

Der Projektmitarbeiterin, die im ersten Jahr des Projektes mitgearbeitet hat, bevor sie in Mutterschutz und Karenz ging, fehlte allerdings schon zu Beginn die Idee, wie das Endprodukt des Projektes genau umgesetzt werden sollte – vor allem die geplante App-Programmierung fehlte ihr – *„…, was schade war, dass wir nicht die zündende Idee hatten, was wir mit dem Projekt machen könnten, die konkrete Idee, wie wir das einsetzen könnten“ (IP3).*

Ein anderer Projektmitarbeiter fand das Projekt sehr interessant und spannend, vor allem, was die Arbeit mit den Patches betraf. Er hat inzwischen in den klinischen medizinischen Bereich gewechselt und meint, dass die Produkte des Projektes wie das

sensitive Pflaster dort sehr gut einsetzbar wären. *„Denn das mit den Patches fand ich ziemlich interessant, die sind sehr vielversprechend und gut nutzbar“ (IP4).*

3.3 Wurde mit dem Projekt Neuland im Hinblick auf genderrelevante Fragestellungen betreten?

In einem der schon angesprochenen Vorgängerprojekte wurde bereits mit genderspezifischen Fragestellungen gearbeitet. Dieses Thema wurde im Vorgängerprojekt von einem internen Partnerinstitut einer der drei beteiligten Institutionen behandelt, das aber zum Zeitpunkt des Antrages und des Beginns von VITAPATCH nicht zur Verfügung stand. Daher wurde vom projektleitenden Institut nach einer externen Begleitung gesucht. Der Kontakt kam über persönliche Beziehungen zustande, und das erste Kennenlernen und der erste Austausch waren bereits von Sympathie auf beiden Seiten geprägt.

Natürlich stand der technische Aspekt im Projekt im Vordergrund, aber die externe Begleitung wurde sehr positiv gesehen. *„Für mich war der Genderaspekt nicht Voraussetzung, wichtig war schon die technische Entwicklung, aber ich sehe das sehr positiv, dass es eine Diversitätsbegleitung gibt, weil das viele Impulse bringt“ (IP2).*

Auch wenn diese externe Begleitung als Zusatzaufwand, wenn auch positiver Zusatzaufwand, angesehen wurde, der schon auch zu höheren Zeitaufwendungen im Projekt geführt hat: *„Es bringt etwas, wenn man frühzeitig nachzudenken beginnt, für wen mache ich etwas, auch wenn es aufwendig ist und viele Extraschleifen bedingt“ (IP2).*

Eine Projektmitarbeiterin meint, dass das Thema neu für alle Techniker_innen war und es auch nur ständig beachtet wurde, weil sich jemand darum gekümmert hat – *„Ich glaube, wenn da kein Externer dabei ist, würden wir uns nicht damit beschäftigen. Das Thema ist zu weit weg“ (IP3).*

Für einen Projektmitarbeiter ist die besondere Behandlung des Diversity-Aspektes im Projekt überraschend, weil er es für selbstverständlich hält, diesen Aspekt zu beachten. *„Manchmal war ich überrascht, dass das Thema im Vordergrund steht, weil für mich war es so, ich will haben, dass es für jeden anwendbar ist. Ich bin halt Mediziner – ich sehe es so, dass es verschiedene Menschen gibt und es immer in Betracht gezogen werden soll“ (IP4).*

3.4 Kam es im Zuge der Beantragung oder der Durchführung des Projektes zu einer Diskussion von Gender- oder Gleichstellungsthemen in der Organisation? Wenn ja: Welche? Was war das Ergebnis der Diskussion?

Für einzelne Mitarbeiter_innen des Projektteams hat die Auseinandersetzung mit dem Thema durchaus etwas verändert, auch hatten hier Workshops Einfluss, die von den Diversity-Expert_innen im Team abgehalten wurden. *„Da habe ich auch durch die Workshops sehr viel gelernt. Ich hoffe, den anderen Projektmitarbeitern ist es auch so gegangen, dass sie durch diese Methodik auch etwas mitgenommen haben“ (IP2).*

Weiterreichende Auswirkungen auf die Organisation wurden aber nicht wahrgenommen, da hätte sich nichts verändert. *„Das muss ich eher verneinen“ (IP1).*

Die weibliche Projektmitarbeiterin im Team meint allerdings, dass diese Auseinandersetzung mit dem Thema schon etwas bewirkt habe, wenn es auch noch längerer Zeit und *„mehrerer Projekte“ (IP3)* bedürfe, um hier wirklich eine Veränderung zu erzielen.

Ein Projektmitarbeiter meint, dass zumindest er durchaus Neues über dieses Thema erfahren habe und dass es auch wichtig sei, *„dass die verschiedenen Geschlechtspositionen – nicht nur die beiden polaren, auch alles was daneben und dazwischensteht – … zur Entwicklung gebracht werden“ (IP4).*

3.5 Konnten die Genderaspekte wie geplant umgesetzt werden?

Durch die bereits erwähnten Schwierigkeiten und Probleme im Projekt war dies nicht immer so gut möglich wie gewünscht und vorgestellt. Allerdings war der Aspekt, spezielle User_innengruppen für die Anwendung des Pflasters zu definieren und zu differenzieren, immer mitgedacht, auch wenn dies wiederum zu – positiven – Verzögerungen führte. *„Das war schon gut, am Anfang User zu fragen. Da ist man als Techniker auch manchmal enttäuscht, da hätte man mal etwas, was funktioniert, und dann kann man es nicht brauchen, aber das ist ja auch wichtig, das zu wissen“ (IP1).*

3.6 Welcher Mehrwert ergibt sich für dich jeweils aus der expliziten Berücksichtigung der Genderdimension?

Ein Mehrwert aus der Berücksichtigung des Genderthemas ist für die Beteiligten jedenfalls gegeben. Es ist zu Änderungen in der Denkweise und der Herangehensweise an Probleme, Anträge und Projekte gekommen. *„Was sich für mich geändert hat, ist die Art und Weise, wie ich über Projekte nachdenke. Ich denke in einem viel weiteren Anwendungskreis jetzt nach als vorher. Ich schreibe auch meine Projektanträge anders. … Ich lasse mehr Feedback in meine Arbeit einfließen“ (IP2).*

Auch der Ansatz, mit User_innen zu arbeiten und deren Bedürfnisse verstärkt in die Entwicklung einer technischen Anwendung einfließen zu lassen, wirkt nach. *„Zumindest dass man den Kontakt hat zu diesen Nutzern und deren Bedürfnisse kennenlernt, dass z.B. Frauen oft gar nicht hingehen zur Kardiologie und da nicht andocken können, das fand ich sehr interessant“ (IP1).*

Und die Projektmitarbeiterin meint, dass die Umsetzung des Themas noch immer schwierig sei, aber die Diskussion darüber sehr interessant war, vor allem über die unterschiedlichen Möglichkeiten und Zugänge von Männern und Frauen. *„Über die Unterschiede zwischen Männer und Frauen, über Herzinfarkte etc. Es würde für Frauen mehr Vorteile bringen, weil sie nicht zur Therapie hinfahren können, kein Auto oder keinen Führerschein haben usw.“ (IP3).*

4 Ergebnisse der Interviews mit den Genderexpert_innen

4.1 Wie bist du zum Projekt gekommen? Wie würdest du deine Rolle im Projekt beschreiben? Wie warst du eingebunden? Was waren deine Aufgaben? Welche Ressourcen waren für die Genderexpertise im Projekt vorgesehen?

Wie schon erwähnt, kam der Kontakt zwischen den beteiligten technischen Instituten und dem begleitenden sozialwissenschaftlichen Institut über persönliche Kontakte zustande, wobei der Eindruck der über die ganze Projektlaufzeit teilnehmenden Diversity-Expertin war, dass sie erst einmal beweisen müsse, dass sie diese Aufgabe auch gut übernehmen könne. Gleichzeitig wurden von ihr auch Bedingungen gestellt, z.B. dass genügend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen und dass das Thema Gender bereits in den Antrag integriert wird.

Dies hat alles gut funktioniert, die Resonanz des Projektleiters war positiv. Auch der Vorschlag, nicht nur mit einem Gender-orientierten, sondern mit einem Ansatz der partizipativen Technikgestaltung an das Projekt heranzugehen, kam gut an. *„Es war von Anfang an sehr wertschätzend, ich habe mich gut aufgehoben gefüllt. Und es ging nicht nur um den Genderansatz, sondern um den Diversityansatz, …“ (IP5).*

Wichtig war der Austausch mit anderen Kolleg_innen aus dem Genderbereich, der auch über die ganze Projektlaufzeit gegeben war, wenn auch die Partner_innen dafür mehrmals gewechselt haben.

Auch die zweite Genderexpertin, die im ersten Jahr des Projektes mitgearbeitet hat, weist auf den wichtigen Aspekt des Austausches und der Reflexion hin. *„Wir haben uns angeschaut und erklären lassen, was sie da so machen, da haben wir auch besprochen, was wir wahrgenommen haben, Notizen gemacht, Protokolle geschrieben“ (IP6).*

Wichtig waren die auch schon angesprochenen Workshops, die von den beiden Expert_innen durchgeführt wurden, um das Wissen und das Verständnis von Gender und Diversity an die Kolleg_innen im Projektteam weiterzugeben. Auch verschiedene Szenarien für die Nutzung des Pflasters wurden in einem der beiden Workshops erarbeitet. Literaturrecherchen und Expert_inneninterviews waren weitere Bestandteile der begleitenden Arbeit.

Der Genderexperte, der nach einem Jahr in das Projekt eingestiegen ist, war mit dem Stakeholdermapping beschäftigt und mit der Vorbereitung und Durchführung von Workshops sowie mit der Vorstellung des Projektes bei einer Konferenz in Braunschweig.

4.2 Wie würdest du die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Genderthemen zu Beginn im Projektteam einschätzen? Hat sich das verändert im Projektverlauf?

Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den Gender- und Diversitythemen im Projektteam wird von allen beteiligten Expert_innen als sehr positiv gesehen. Wobei

der Einfluss der externen Begleitung als wichtig eingeschätzt wird. *„Ich sehe 100%, dass wir wirksam waren. Die Kolleg_innen aus der Technik hätten immer gemacht, was sie machen. Was wir gefördert haben, ist die Auseinandersetzung mit dem Use Case und die echte Konfrontation mit Akteur_innen draußen“ (IP5).*

Dies wird von der zweiten Genderexpertin ganz ähnlich gesehen. *„Ich finde, die Bereitschaft war da. Sie waren an uns interessiert, auch an dem, was wir sagen. Wir haben ihnen immer wieder Hinweise gegeben. Da gab es kein Abblocken, das ist wertgeschätzt worden“ (IP6).*

Auch das Einbringen von ethischen, gesundheitlichen und Umweltaspekten war sehr wichtig. *„Und wir haben alle gewisse ethische Überlegungen gehabt, wir wollen Menschen helfen, gesund zu bleiben, auch Umweltschutzgedanken haben eine Rolle gespielt“ (IP5).*

Im gesamten Team herrschte auch große Offenheit untereinander, z.B. im angesprochenen Szenario-Workshop. *„Das war cool, dass wir in dem Workshop alle unsere Karten auf den Tisch gelegt haben, wozu machen wir das“ (IP5).*

Je nachdem, wie intensiv die technischen Kolleg_innen in diese Themen involviert waren, kamen sie auch mehr oder weniger intensiv bei ihnen an. *„A und B sind da sehr aufgeschlossen und sehr interessiert. Bei den anderen hat man gemerkt, dass ihnen etwas fehlt. Bei C habe ich die I-Methodology sehr schön gesehen“ (IP5).*

Ähnlich sieht das der beteiligte Genderexperte: *„Bei A und B war die Bereitschaft zur Auseinandersetzung sehr, sehr hoch, die waren sehr interessiert an dem Thema“ (IP7).*

Allerdings muss das Thema das ganze Projekt über am Laufen gehalten werden, sonst geht es unter. *„… aber was mir schon aufgefallen ist, dass das Thema immer verloren geht. Sie haben die Technik, das Produkt, probieren das aus, …, aber ich habe das Gefühl, es ist wenig theoriegeleitet“ (IP7).*

4.3 Wie war das Verhältnis/die Arbeitsteilung zwischen dir und anderen Genderexpert_innen im Team bzw. in den beteiligten Organisationen?

Es gab Arbeitsteilung im Projekt, am wichtigsten war aber der Austausch und die Reflexion: *„Genderreflexion ist viel, die eigene Wahrnehmung zu hinterfragen, nichts als gegeben zu nehmen und zu glauben, wir haben etwas bewirkt“ (IP5).*

4.4 Welche Genderkonzeption lag dem Projekt zugrunde (theoretischer/feministischer Hintergrund)?

Der Zugang zum Projekt war von einem intersektionalen Ansatz und einem sozialkonstruktivistischen Verständnis geprägt. Das Geschlecht wurde nicht als einzig wichtige Kategorie angesehen, sondern um andere Variablen, die auch eine entscheidende Rolle spielen, erweitert. Auch ein gewisses digitales Verständnis ist wichtig. *„Geschlecht ist nicht die einzig wichtige Kategorie, sondern wird gekreuzt mit anderen Variablen, z.B. Körperbau, Gesundheit, Alter. Und dazu noch Bildungsstand, Mobilität,*

digitales Verständnis“ (IP5). „Wir sind es intersektional angegangen, also nicht nur auf Gender, sondern auch auf andere Faktoren, sozialer Status, Ethnizität, also das Pflaster so zu entwickeln, dass es den Menschen möglichst viel bringt“ (IP7).

4.5 Wie wurde diese Genderkonzeption im Projekt selbst umgesetzt (z.B. in Erhebungen, Auswertungen, theoretischer Diskussion)? Konnte die im Antrag formulierte Genderkonzeption umgesetzt werden?

Durch Corona und auch durch die angesprochenen Probleme bedingt war es nicht zu 100% möglich, das Vorhaben so umzusetzen wie geplant. Der geplante Test des Pflasters mit User_innen wurde auf eine Metaebene verschoben. *„Wir arbeiten jetzt mit User_innen zweiter Ordnung, Multiplikator_innen, Reha-Expert_innen, Sportmediziner_innen. Und mit User_innen haben wir nur in einem Workshop zu tun gehabt“ (IP5).*

So konnten die geplanten Zielgruppen für das entwickelte Pflaster zumindest während der Projektlaufzeit nicht erreicht werden. *„Es konnte nicht ganz umgesetzt werden, weil einerseits in unserer Vorstellung und auch in unserem Zeitplan wollten wir schon eine Idee haben, wer unsere möglichen Zielgruppen sind und wirklich schon mit diesen Zielgruppen arbeiten. Das hat sich verzögert, weil es bei der Technikentwicklung immer wieder Verzögerungen gegeben hat“ (IP6).*

4.6 Wie würdest du den Mehrwert der Genderdimension im Projekt beschreiben (Etablierung neuer Forschungsfelder, Aufbau von Genderbewusstsein /Genderexpertise, Verankerung der Genderthematik in der Organisation)?

Ein Mehrwert durch die Einbringung der Genderdimension wird von den beteiligten Genderexpert_innen bejaht. *„Da war schon ein Mehrwert durch uns im Projekt, weil wir unseren Projektpartnern gezeigt haben, an was man alles bei einer solchen Technikentwicklung denken sollte“ (IP6). „Vor allem glaube ich, dass in den Köpfen unserer Technikpartner einiges weitergegangen ist und ich bin mir sicher, dass sie es auch in zukünftigen Projekten mitdenken werden“ (IP7).*

Allerdings muss das Thema immer weiterverfolgt werden. *„Cool wäre es, wenn das noch verstetigt würde. Ich sehe die Gefahr, dass es sich wieder verliert, weil es in der täglichen Arbeit der Technikentwicklung nicht berücksichtigt wird“ (IP7).*

4.7 Wie wichtig war für die Umsetzung des Projekts die Verankerung einer Genderexpertin im Projekt?

Für die Umsetzung des Projektes war die Verankerung von Genderexpert_innen sehr wichtig. *„Diese Verbindung, diese Userzentriertheit, das hat super funktioniert, da habe ich den Eindruck, dass ich wirksam geworden bin. Da bin ich zufrieden“ (IP5).*

Das endgültige Ziel wäre aber: *„Grundsätzlich wäre es schön, wenn wir uns als Genderexpert_innen selbst eliminieren könnten, das sehe ich jetzt aber noch nicht, ich glaube da braucht es noch mehrere Projekte wie dieses. Von dem her ist es wichtig, dass es Genderexpert_innen gibt“ (IP6).*

5 Resümee

Das Projekt VITAPATCH wurde im Rahmen einer FEMtech-Ausschreibung als technisches Projekt mit Gender- und Diversity-Begleitung durchgeführt. Am Projekt waren zwei technische und ein sozialwissenschaftliches Institut beteiligt. Im Projekt wurden EKG-Elektroden und piezoelektrische Sensoren auf hauchdünne dehnbare Pflasterfolien gedruckt, und die aus mehreren dieser kaum wahrnehmbaren tragbaren Sensoren erfassten Signale sollten zur Auswertung an eine Smartphone-App geschickt werden. Das Projekt lief über drei Jahre und wurde zu Projektende durch Interviews mit ausgewählten Projektteam-Mitgliedern evaluiert.

Das Projekt kämpfte mit verschiedenen Herausforderungen, die einerseits durch die Corona Pandemie, andererseits aber durch das Projekt tangierenden Schwierigkeiten bei einem der Partner entstanden sind. Beide Entwicklungen führten zu Verzögerungen im Projekt und dazu, dass einige geplante Teile nicht so umgesetzt werden konnten wie geplant. Leider war es durch die Verzögerungen im Projekt nicht mehr möglich, das in der Projektlaufzeit entwickelte Pflaster wirklich mit Nutzer_innen zu testen, was ein großes Manko darstellte. Trotzdem wird das Projekt von allen Teammitgliedern positiv gesehen – die nun entwickelte Technologie ist für die technischen Projektbeteiligten vielversprechend und interessant und scheint Potential für eine weitere Umsetzung zu haben.

Von den technischen Projektbeteiligten wird die begleitende Gender und Diversity-Perspektive als bereichernd und erweiternd wahrgenommen, auch wenn dieses Hinterfragen durch die Expert_innen das Projekt zeitaufwändiger machte. Und es war auch wichtig, dass ein externes Institut diese Funktion wahrgenommen hat – ansonsten wäre dieses Thema im Projekt untergegangen. Das Thema hat im Projetteam Wirkung gezeigt, nach Einschätzung der Projektmitarbeiter_innen allerdings nicht über das Team hinaus in ihren jeweiligen Institutionen. Und das Thema muss immer weiterverfolgt werden – ein einziges Projekt reicht dazu nicht aus.

In diesem Zusammenhang kann auf das Review von Wroblewski (2016) verwiesen werden, in dem konstatiert wird, dass eine Projektleitung wichtig ist, die entweder selbst Genderexpertise mitbringt oder zumindest die Genderrelevanz des Forschungsvorhabens erkennt und deren Berücksichtigung als Kriterium für die Qualität der Ergebnisse betrachtet.

Von den Genderexpert_innen des Projektes VITAPATCH wird in den Interviews festgestellt, dass der Umgang mit ihnen im Projektteam sehr wertschätzend war und das Einbringen ihrer Inhalte gut angenommen wurde. Hier waren insbesondere zwei Workshops wichtig, die von ihnen durchgeführt wurden, nämlich einer zum Thema Gender und einer zum Thema von möglichen Szenarien, wie die im Projekt entwickelte Technologie für welche User_innen eingesetzt werden könnte. Wroblewski (2016) betont, dass Genderexpert_innen mit einer gewissen Akzeptanz und Autorität – sei es über ihren beruflichen Status oder durch die Form der Einbindung in das Projekt (hier nennt Wroblewski explizit die Beteiligung in allen Modulen, was in VITAPATCH der Fall war) - besonders wirksam werden. Darüber hinaus erleichtern „Reflexionsräume“ die Umsetzung der Genderdimension, z.B. über spezifische Workshops oder durch das ge-

meinsame Verfassen eines Berichts (ebda.). In VITAPATCH gab es neben den einführenden Technik- und Gender-Workshops den genannten Szenario- und einen Stakeholderworkshop, die genauso wie die regelmäßig stattfindenden Projekttreffen (in Zeiten der Pandemie, ab März 2020 bis September 2021, sogar wöchentlich online) solche Reflexionsräume für das gesamte Projektteam darstellten. Das gemeinsame Erstellen eines Abstracts für eine interdisziplinäre Konferenz und das Abhalten eines Workshops im Rahmen dieser Konferenz kann ebenso vor diesem Hintergrund als förderliche Aktivität zur Umsetzung der Genderdimension gesehen werden.

Wichtig für den Erfolg des Einbringens des Genderthemas war auch, dass dieses nicht für sich allein stand, sondern um Diversity-Aspekte ergänzt und durch einem partizipativen Technikgestaltungzugang erweitert wurde. Nicht nur Gender spielte eine Rolle, sondern auch andere Variablen wie Alter, Gesundheit, Körperbau, Mobilität, sozialer Status etc. – also ein intersektionaler Ansatz wurde angewandt. Hierzu vermerkt Wroblewski in ihrer Evaluation von 55 FEMtech-Projekten, dass davon 38 Gender nicht definiert haben und in 29 Fällen aus dem Antragstext geschlossen werden kann, dass Gender differenztheoretisch – also auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern fokussierend – verstanden wurde.

Die Verankerung der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten zielt laut Wroblewski (2016) im Idealfall auf drei zentrale Wirkungen ab. Eine konsequente Gender-Perspektive trägt zur (1) Verankerung der Genderforschung in der anwendungsorientierten Forschung, (2) einem gesteigerten Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in Forschungsinhalten wie auch für die Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung und (3) zur Qualitätssicherung der Forschung bei (ebda.). In VITAPATCH können manche dieser Wirkungen unmittelbar beobachtet werden (Verankerung der Genderforschung, gesteigertes Bewusstsein für Gender in der Technikforschung), andere wirken möglicherweise – wenn überhaupt – erst mittelfristig nach (Gleichstellung in der Forschung). Die Qualität des Ergebnisses kann erst beurteilt werden, wenn die Produktentwicklung abgeschlossen ist und die tatsächlichen Nutzer_innenzufriedenheit gemessen werden kann.

Alle Beteiligten von VITAPATCH sind sich jedenfalls einig, dass das Projekt in Bezug auf die Kombination von Technikentwicklung und begleitender Diversity-Perspektive sehr erfolgreich war, und können sich eine weitere Kooperation bei weiteren Anträgen oder Projekten sehr gut vorstellen.

6 Literatur

Liebold Renate & Trinczek Rainer (2009). Experteninterview. In: Kühl S., Strodtholz P., Taffertshofer A. (eds). Handbuch Methoden der Organisationsforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wroblewski, Angela (2016). Gender in Forschungsinhalten. Review der FEMtech Forschungsprojekte 2008 bis 2014. Download: https://www.femtech.at/sites/default/files/FEMtech_Bericht_final_v2.pdf (08.11. 2021)