



Ad-hoc-Gruppe beim Kongress für Soziologie in Kassel,
9.-13. Oktober 2006

Natur und Gesellschaft in ein neues Verhältnis
setzen: das Beispiel Wald

**Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der
Nutzung von Wald: Wer entscheidet, wer
entscheidet ?**

Dr. Maria Hehn; Astrid Kühnel

wagen
WALD GENDER

BILDUNG ORGANISATION
NATUR BERUF



Ausgangssituation

wagen
WALD GENDER
BILDUNG ORGANISATION
NATUR BERUF

Staatliche Forstverwaltungen

- ▶ Deutungs- und Interpretationshoheit über Wald und Natur
- ▶ Verfügungsrechte über Wald in eigenem und fremdem Eigentum

??? Steuerung organisationalen Handelns ???



Ausgangsfragen



Wie formulieren Forstverwaltungen ihre eigene „Vision“ und „Mission“ ?

- Welches Selbstverständnis, welches Selbst- und welches Weltbild haben Forstverwaltungen ?
- Wie sehen Forstverwaltungen ...
 - ... den Wald,
 - ... die Gesellschaft,
 - ... Wirkungen und Funktionen von Wald

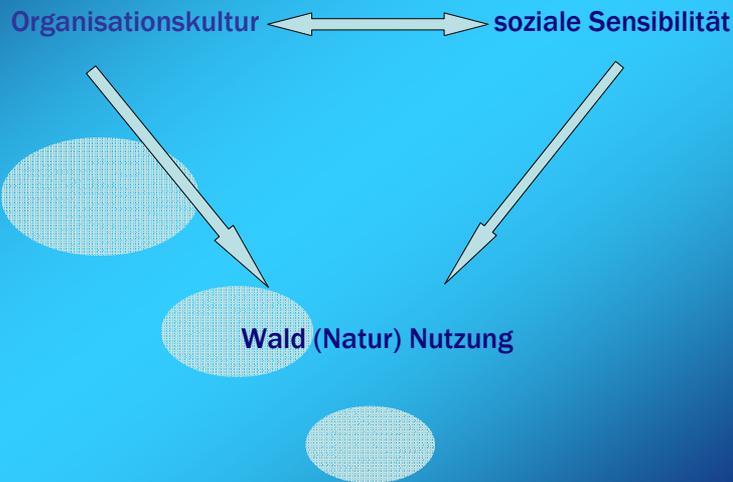


Forschungsperspektive



Selbstverständnis ↔ Umfeldwahrnehmung





Selbstverständnis gespiegelt als Organisationskultur

Organisationskultur

Ist die Grundgesamtheit gemeinsamer Werte, Normen und Grundüberzeugungen sowie geteilter Denk- und Verhaltensmuster der (meisten) Mitglieder einer Organisation.

Organisationskultur

- hochwirksamer Steuerungsmechanismus der Wahrnehmungen und Handlungen einer Organisation bzw. ihrer Mitglieder
- als Konstrukt nur indirekt, in Form ihrer Auswirkungen auf das betriebliche Geschehen wahrnehmbar



Theoretischer Hintergrund



Organisationskultur-Modell (Schein 1995) – Drei-Ebenen-Modell

- ▶ **Kulturspezifische Oberflächenphänomene – „Artefakte“**
 - (z.B. Sprache, Kleidung);
 - wahrnehmbar, aber interpretationsbedürftig
- ▶ **Wertvorstellungen und Verhaltensstandards**
 - (z.B. Verhaltensrichtlinien, Verbote);
 - unsichtbar und häufig unbewusst, aber bewusstseinsfähig
- ▶ **Grundüberzeugungen, Weltanschauungen – „Weltbild“**
 - (Annahmen über die Natur des Menschen, des menschlichen Handelns, zwischenmenschlicher Beziehungen; Annahmen über die Umwelt; Vorstellungen über Wahrheit)
 - vorbewusst, unbewusst



Methodisches Vorgehen



Analyse von Normen und Praktiken bei der Selektion und Sozialisation von Nachwuchsmitgliedern – unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit Frauen

- **Artefakte**
 - Ausbildungsvorschriften (Normen und Praktiken)
- **Wertvorstellungen und Verhaltensstandards**
 - Organisationskultur-spezifisches Gesellschafts- und Frauenbild
- ▶ **Weltbild**
 - Annahmen über die Natur von Menschen (Frauen)
 - Annahmen über die Umwelt, den Umgang mit ihr und dazu Verfügungsberechtigte



Methodisches Vorgehen



Analyse von Normen und Praktiken bei der Selektion und Sozialisation von Nachwuchsmitgliedern – unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit Frauen

- Nachwuchsrekrutierung als hochsensibler Bereich der Organisationsidentität
- Nachwuchsrekrutierung als hochsensibler Bereich des Austauschs mit sozialem Umfeld
- Umgang mit Frauen – als potenziellen Nachwuchskräften – als Indikator
 - für die Kompatibilität der Organisation mit ihrem sozialen Umfeld und
 - für die Sensibilität der Organisation für gesellschaftliche Veränderungen und Bedürfnisse



Ergebnisse



Analyse von Normen und Praktiken bei der Selektion und Sozialisation von Nachwuchsmitgliedern – unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit Frauen

- **Normen**
 - Fachfremde Auswahlkriterien
 - Beliebige Ausnahmeregelungen
- **Praktiken**
 - Intransparenter Auswahlprozess
 - Selektion = Sozialisation



Normen und Praktiken bei der Selektion und Sozialisation von Nachwuchsmitgliedern –

Wichtigstes Eignungskriterium und oberstes Sozialisierungsziel für Nachwuchsmitglieder ist deren möglichst konflikt- und widerspruchsfreie Eingliederbarkeit in die Organisation

– unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit Frauen

- Bewerbern mit organisationskompatiblen Eigenschaften sowie Denk- und Verhaltensmustern werden bevorzugt
- Frauen kommen nicht vor





Ergebnisse



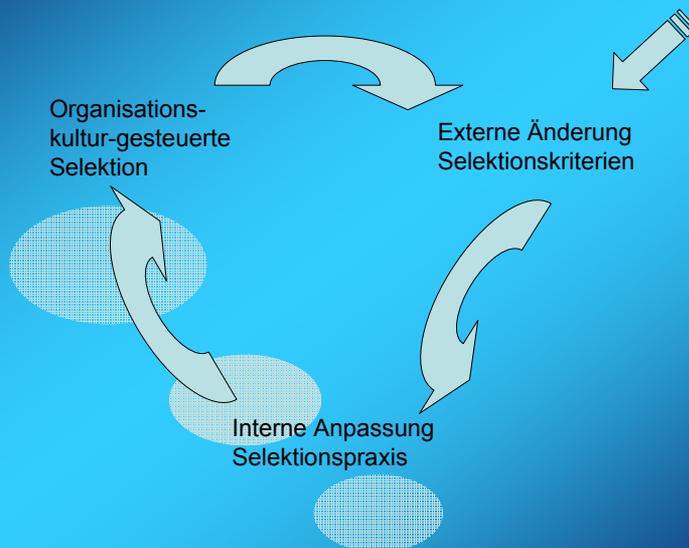
Normen und Praktiken bei der Selektion und Sozialisation von Nachwuchsmitgliedern – Umgang mit „Störungen“ von Aussen

Urteil des BVerWG 1963: Erklärung des Vorbereitungsdienstes für den Höheren Forstdienst zur Ausbildungsstätte i.S. Art. 12 Abs. 1 GG

Weiterführung der bisherigen Selektionspraxis unter anderer Bezeichnung



Wirkung: Wer entscheidet ?





Handlungsbedarf ?



Veränderung von forstverwaltungsspezifischen Organisationskulturen

- ▶ Gender mainstreaming
- ▶ Diversity management



Cui bono?



- ▶ Gesellschaft
 - Verbesserter Zugang, verbessertes Verständnis zu Wald und (Forst-)Verwaltungen
- ▶ (Forst-) Verwaltungen
 - Verbesserte Kompetenzen und erhöhte gesellschaftliche Kompatibilität
- ▶ Wald, Natur
 - Differenziertere Nutzung und leichtere Integration in fach- und länderübergreifende Programme



Danke !

Fragen ?

Kritik ?

Anregungen ?



Waldwissen und Naturerfahrung auf dem Prüfstand

Historische Rekonstruktion der Entstehungs- und Bedingungskontexte einer Organisationskultur

Bearbeitung: Dr. Maria Hehn

Laufzeit: 06/2005 bis 11/2008

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Programm „Nachhaltige Waldwirtschaft“, FKZ 0330607

BILDUNG ORGANISATION
NATUR BERUF