



Jämställt arbetsliv i skogssektorn - Underlag för åtgärder

**Gun Lidestav, Elias Andersson, Solveig Berg Lejon
och Kristina Johansson**

Arbetsrapport 345 2011

Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för skoglig resurshushållning
901 83 UMEÅ
www.slu.se/srh
090/7868100



ISSN 1401-1204
ISRN SLU-SRG-AR-345-SE

Jämställt arbetsliv i skogssektorn - Underlag för åtgärder

**Gun Lidestav, Elias Andersson, Solveig Berg Lejon
och Kristina Johansson**

Arbetsrapport 345
Skoglig resurshushållning

Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för skoglig resurshushållning
Utgivningsort: Umeå
Utgivningsår: 2011

ISSN 1401-1204
ISRN SLU-SRG-AR-345-SE

FÖRORD

Föreliggande rapport har utarbetats på uppdrag av Regeringen, som ett led i implementeringen av den jämställdhetsstrategi för skogsnäringen ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet”, som lanserades i 6 april 2011. Uppdraget är avgränsat till fokusområdet *Arbetsliv* och har bestått i att identifiera och analysera strukturella fenomen och faktorer som näringen själv kan påverka för att skogsbrukssektorns arbetsgivare och arbetsplatser skall vara attraktiva för både kvinnor och män och att det finns möjlighet att göra karriär på lika villkor. I uppdraget ingår bl.a. att utreda vilka befattningar som kvinnor respektive män vanligtvis innehar, vilka områden som kvinnor respektive män vanligtvis arbetar med samt varför fler kvinnor än män väljer att byta bransch. Baserat på dessa analyser och kunskap ges förslag på åtgärder för ökad jämställdhet och attraktionskraft. Rapporten skall i första hand ses som ett underlag för fortsatt arbete inom olika delar av sektorn, där varje företag/organisation själva måste ansvara för konkretisering och implementering.

Arbetet har genomförts vid fakulteten för skogsvetenskap på uppdrag av Rektor för SLU. Arbetsgruppen har bestått av docent Gun Lidestav, doktorand Elias Andersson, universitetsadjunkt Solveig Berg Lejon, systemerare Henrik Feychting, Dr. Habib Ramezani och doktorand Carola Häggström, vid Institutionen för skoglig resurshushållning (SLU), professor Lena Arbåhamsson och doktorand Kristina Johansson, LTU, samt universitetsadjunkt Cecilia Malmqvist, Linnéuniversitet. Rapporten har författats av Gun Lidestav, Elias Andersson, Solveig Berg Lejon och Kristina Johansson.

Umeå den 16 december 2011

Tomas Lundmark
Dekan

SAMMANFATTNING

Föreliggande rapport syftar till att identifiera strukturella fenomen och faktorer som näringen själv kan åtgärda för att skogsbrukssektorns arbetsgivare och arbetsplatser skall vara attraktiva för både kvinnor och män. I enlighet med uppdragsbeskrivningen har arbete fokuserats på arbetskraft med akademisk skogsutbildning. Arbetet består av 1) En litteraturgenomgång i syftet att kartlägga det aktuella kunskapsläget inom fältet 2) En analys av kvinnors och mäns erfarenheter av sin akademiska skogsutbildning och arbetsliv baserat på brevundersökningsdata 3) Skattning av andelen kvinnor verksamma inom skogsentreprenadföretag 4) Djupintervjuer med fyra kvinnor med erfarenheter av att vara kvinna i olika delar av skogsnäringen. Kontakter och information med representanter för olika delar av skogsbrukssektorn har genomförts vid några tillfällen.

Förtroendet för sektorn, och dess attraktionskraft är avgörande för att kompetent arbetskraft, i en ökad konkurrenssituation med andra sektorer och näringar, ska söka sig till de skogliga näringarna. Informanter från såväl brevundersökningen som djupintervjuerna understryker att målet för jämställdhetsarbetet är att det ska vara arbetet och kompetensen som uppmärksammas och värderas, inte om det är en man eller en kvinna som utför detta. Innan vi når dit krävs ett strategiskt förändringsarbete på alla nivåer och i alla delar av skogssektorn, eftersom kopplingarna mellan arbetsliv, utbildning och skogsägande är så starka. Hela sektorn genomsyras av en utpräglad skoglig kultur; som får konsekvenser för rekrytering till utbildningarna, vilka kunskaper som förmedlas och värderingar som reproduceras inom ramen för dessa, hur arbetslivet organiseras och på vilket sätt som företagets och organisationens verksamhet kommuniceras med skogsägare och det omgivande samhället. Med andra ord handlar det om arbetsmiljö i vid bemärkelse. Genom ökad mångfald, inte bara i fråga om kön, utan även ålder, etnicitet och sexuell läggning ges förutsättningar för ett mer tillåtande och inkluderande kultur.

Till en del handlar det om att rekrytera in fler kvinnor på alla nivåer för den manliga dominansen ska brytas. Dessutom måste dessa kvinnor ges förutsättningar att verka på lika villkor som sina manliga kollegor. För detta krävs att kunskapen och medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor integreras i hela sektorns alla organisationer. Som ansvarig för merparten av de skogliga utbildningarna har SLU ett särskilt ansvar i formandet av framtidens skogliga kompetens. Utbildning om genus och jämställdhet måste därför integreras i grundutbildningens nuvarande kursutbud. På motsvarande sätt bör SLU tillsammans med Skogforsk och Linnéuniversitetet utveckla fortbildningskurser för redan yrkesverksamma. Liksom inom andra kunskapsområden måste kunskapsförmedlingen bygga på en vetenskaplig grund. Forskning inom andra delar av arbetslivet visar på en koppling mellan jämställdhet, hållbarhet, konkurrenskraft.

Strukturellt problem 1 – Rekrytering

Trots en påtaglig ökad andel kvinnor med högre skoglig utbildning framstår rekryteringen till de skogliga utbildningarna som ett av de mest angelägna områdena att åtgärda.

Förslag till åtgärd 1 Intensifiera och bredda informationen till ungdomar som står i begrepp att välja gymnasial och eftergymnasiala studier, satsa särskilt på målgrupper utanför de traditionella skogliga miljöerna.

Förslag åtgärd 2 För att långsiktigt trygga rekryteringen till de skogliga utbildningarna bör även intresseskapande insatser göras i grundskolans lägre åldrar (se Skogsstyrelsens uppdrag avseende Skogen i Skolan).

Strukturellt problem 2 – Utbildningen

De skogliga utbildningarna är i mångt och mycket en spegling av branschkulturen, vilken kännetecknas av att vara traditionellt maskulin, socialt homogen och med jakt och friluftsliv som ett viktigt gemensamt intresse och kulturbärande element. Dagens skogsmän och skogskvinnor saknar dock verktyg för att hantera den verklighet möter dem.

Förslag till åtgärd 1 Inför utbildning i genusvetenskap och jämställdhet/mångfaldsfrågor som obligatoriskt kursmoment under grundutbildningen, så att studenterna har verktyg för att hantera ett arbetsliv som i ett eller annat avseende upplevs ojämnt.

Förslag till åtgärd 2 Som ett led i fortbildningen av redan yrkesverksamma uppdras åt SLU/Skogforsk/Linnéuniversitetet att utveckla och tillhandahålla ett utbildningspaket avseende grundläggande genuskunskap inkl verktyg för förändringsarbete.

Förslag till åtgärd 2:3 Genomför utpekade förslag i ”Mot ett genusintegrerat SLU”.

Strukturellt problem 3 – Arbetsmiljö

Det kan konstateras att det finns intresse och vilja för ökad jämställdhet finns i många av skogsbrukets organisationer, men samtidigt är förändringstakten är låg. En viktig orsak är att det i många avseenden saknar kunskap om genus och (o)jämnt i skogsbrukssektorns organisationer för att policys och strategier ska kunna leda till en reell och varaktig förändring. Det behövs också större kunskap om möjligheter, metoder och verktyg för framgångsrikt jämställdhetsarbete i sektorn.

Förslag till åtgärd 1 Systematiskt jämställdhetsarbete

Inrätta ett sektorsgemensamt organ med ansvar för att utveckla och samordna de jämställdhetsinsatser som genomförs inom olika delar av skogsbrukssektorn. Organets uppgift bör vara att: utveckla sektorrelevanta nyckeltal, könsuppdelad statistik, verktyg för verksamhetsuppföljning och utvärdering av insatta åtgärder, samt initiera ett värdegrundsarbete kring frågor om jämställdhet och mångfald.

Förslag till åtgärd 2 Föräldraskap och arbetstid

På enhetsnivå analysera hur arbetet är organiserat i tid och rum med avseende på hinder och möjligheter för att förena arbete inkl kringaktiviteter med föräldraskap. Premiera ett jämt uttag av föräldraledighet bland medarbetarna genom tydliga incitament.

Förslag till åtgärd 3 Forskningsprogram med genusperspektiv på skogsbrukets arbetsorganisationer. Föreslår ett samlat forskningsprogram om genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn där samverkan mellan forskare och sektorn är centralt, och där den övergripande forskningsfrågan är: *Hur skapar vi attraktiva arbetsplatser i skogsbrukssektorn för såväl kvinnor som män?*

INNEHÅLL

FÖRORD	2
SAMMANFATTNING	3
1 INTRODUKTION.....	6
1.1 LITTERATURGENOMGÅNG AV FÄLTET	6
1.2 BREVUNDERSÖKNINGEN.....	6
1.3 ENTREPRENÖRSUNDERSÖKNINGEN.....	7
1.4 DJUPINTERVJUER.....	8
2 RESULTAT	9
2.1 LITTERATURGENOMGÅNG	9
2.2 SKOGSUTBILDADE KVINNOR OCH MÄNS VILLKOR I ARBETSLIVET	10
2.2.1 <i>Rekrytering och avhopp</i>	10
2.2.2 <i>Det skogliga arbetet – arbetsområden, befattningar och inflytande</i>	17
2.2.3 <i>Negativ särbehandling och sexuella trakasserier</i>	22
2.3 STUNDOM OSYNLIG, STUNDOM FÖR SYNLIG - FYRA KVINNORS ERFARENHETER AV ARBETE I SKOGSNÄRINGEN	23
2.3.1 <i>Sonja, skogsstudent</i>	23
2.3.2 <i>Anna, yrkesverksam skogsakademiker</i>	24
2.3.3 <i>Pia, självverksam skogsägare</i>	25
2.3.4 <i>Maria, maskinförare</i>	26
2.3.5 <i>Mekanismer som reproducerar ojämställdhet inom skogsnäringen</i>	28
2.4 STRATEGIER OCH ÅTGÄRDER FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET	29
3 SLUTSATSER OCH FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER.....	31
3.1 STRUKTURELLT PROBLEM – REKRYTERING.....	31
3.2 STRUKTURELLT PROBLEM – UTBILDNINGEN	31
3.3 STRUKTURELLT PROBLEM – ARBETSMILJÖ.....	32
REFERENSER & KÄLLOR	34
BILAGA 1:1 FRÅGEFORMULÄR	
BILAGA 1:2 FÖLJEBREV	
BILAGA 1:3 PÅMINNELSE	
BILAGA 1:4 PÅMINNELSE	
BILAGA 2 TABELLER OCH FIGURER	

1 INTRODUKTION

Skogsnäringen sysselsätter mer än 100 000 personer och är en viktig regional drivkraft och exportbransch. För en fortsatt konkurrenskraft krävs innovativa och väl fungerande organisationer och därmed förmåga att rekrytera de bästa tänkbara kompetenserna ur hela den arbetsföra befolkningen. Dagens situation, där kvinnor utgör endast 16 procent av de verksamma i skogsnäringen som helhet och 11 procent av skogsbrukssektorn framstår därmed som ett uppenbart problem. I många skogsbruksorganisationer finns ett intresse för ökad jämställdhet, men i relation till andra samhällssektorer är förändringstakten är låg. Som ett led i arbetet har regeringen tagit fram en jämställdhetsstrategi för skogsnäringen. Detta är mycket positivt, men för att strategin ska kunna leda till en reell och varaktig förändring krävs dels mer detaljerad kunskap om dagens förhållanden, dels underbyggda förslag på hur detta kan åstadkommas. Föreliggande rapport syftar således till att identifiera sådana strukturella fenomen och faktorer som näringen själv kan åtgärda för att skogsbrukssektorns arbetsgivare och arbetsplatser skall vara attraktiva för både kvinnor och män. I enlighet med uppdragsbeskrivningen har arbete fokuserats på arbetskraft med akademisk skogsutbildning. Arbetet består av fyra delstudier:

- 1) En litteraturgenomgång i syftet att kartlägga det aktuella kunskapsläget inom fältet.
- 2) En analys av kvinnors och mäns erfarenheter av sin akademiska skogsutbildning och arbetsliv baserat på brevundersökningsdata.
- 3) Skattning av andelen kvinnor verksamma inom skogsentreprenadföretag.
- 4) Djupintervjuer med fyra kvinnor med erfarenheter av att vara kvinna i olika delar av skogsnäringen.

Kontakter och information med representanter för olika delar av skogsbrukssektorn har genomförts vid följande tillfällen: Två möten med representanter för Sveaskog, Norra Skogsägarna, Skogstekniska klustret i V ästerbotten och skogsfakulteten (april och augusti), Jämställdhetskongress i Karlstad (FruTimmer i skogen, 22 nov 2011), Fakulteten för skogsvetenskaps Lika villkors kommitté.

1.1 Litteraturgenomgång av fältet

Med syftet att undersöka det rådande kunskapsläget inom fältet, samt att förse studien med en kunskapsbas har en litteraturgenomgång utförts. Kunskapsläget kring arbetsförhållandena i skogssektorn ur ett jämställdhetsperspektiv är begränsat, något som litteraturgenomgången även visade. Utifrån detta har forskning från andra delar av den svenska arbetsmarknaden också inkluderats i genomgången. I efterforskningarna har Libris varit en central databas för främst det material som är publicerat på svenska. När det gäller vetenskapliga publikationer har bl.a. Web of knowledge, Scopus och Google Scholar använts. För att undersöka förekomsten av publikationer i de skogliga branschtidningarna har databaserna LUKAS, Artikelsök och Mediearkivet använts med kompletterande manuell genomgång. LUKAS har även använts för att få en överblick av examensarbete och rapporter genomförda vid SLU. Andelen publikationer som behandlar frågor om jämställdhet är i de skogliga branschtidningarna, i likhet med andelen examensarbeten, låg.

1.2 Brevundersökningen

I brevundersökningen ingår samtliga kvinnor med högre skoglig utbildning och en grupp av män med motsvarande utbildning, ålder och utbildningens årskurs. De utbildningar som berörs är jägmästar-, skogsmästar-, skogsingenjör-, skogsvetare- och högskoleingenjör skogs- och träteknik utbildningarna inom perioden 1969-2006. I de fall där en man med motsvarande ålder

inom samma utbildning och årskurs inte kunnat väljas har den i ålder mest närliggande mannen valts. Medan urvalet av kvinnor representerar samtliga kvinnor med högre skoglig utbildning inom de nämnda utbildningarna utgör männen en mindre del av samtliga män med motsvarande utbildningar. Personuppgifter om de som antagits till en högre skoglig utbildning har erhållits från Sveriges Lantbruksuniversitet, Linnéuniversitetet och Skogsakademikernas medlemsmatrikel. Inaktuella adresser har i första hand uppdaterats via folkbokföringsregistret.

För att se vilka förändringar som skett sedan slutet av 1990-talet har undersökningsdesign och frågeformulär utformats i enlighet med den tidigare brevundersökningen ”Skogsutbildades kvinnors och mäns villkor i arbetslivet – resultat från en enkätundersökning” (Lidestav & Wästerlund 1999) vid Sveriges Lantbruksuniversitet. Förutom en del mindre justeringar av frågeställningar och formuleringar har en fråga (37) tillkommit – ”På vilket/vilka sätt anser du att man kunde förbättra jämställdheten inom skogssektorn”.

Frågeformuläret med följebrev (bilaga 1) skickades ut sista veckan i maj 2011. Efter två påminnelser (2011-06-16 och 2011-08-31) avslutades insamlingen av frågeformulär i slutet av september och totalt hade då 706 frågeformulär inkommit av de 1236 utskickade och med en svarsfrekvens på 57 %. Av bortfallet på 528 stycken gick inte 38 stycken att nå. Antalet svarande kvinnor var 393 och antalet män 313 stycken (tabell 1). Dessutom inkom 9 stycken formulär där uppgift om den svarandes kön saknas, varför dessa inte kunnat användas vid analyserna.

Utbildningskategori Högskoleingenjör skogs- och träteknik betecknas fortsättningsvis HI, som JM avses jägmästare, skoglig magister och Master of Forest Science, SM betecknar skogsmästare och skogsingenjörer, skogsvetare förkortas SV.

Tabell 1. Utskick och inflöde per kön och utbildningskategori

Utbildningskategorier	Antal utskickade		Antal inkomna (svarsfrekvens)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Högskoleingenjörer i skogs- och träteknik	13	13	7 (54%)	7 (54%)
Skogsmästare / Skogsingenjörer	78	78	56 (72%)	46 (59%)
Jägmästare / Skoglig magister/Master of F Sc	338	326	204 (60%)	172 (53%)
Skogsvetare	195	195	126 (65%)	88 (45%)
Samtliga	624	612	393 (63%)	313 (51%)

1.3 Entreprenörsundersökningen

Merparten av det praktiska skogsarbetet utförs idag av drivnings- och skogsvårdsentreprenörer och deras anställda. Sedan 1992 genomför Skogsstyrelsen en årlig enkätundersökning av företagen i branschen (Skogsstyrelsen 2011). Baserat på data för perioden 2006-2009 har andelen kvinnor inom dessa företag skattats. Till följd av såväl över- som undertäckning i registerdata är skattningarna behäftade med osäkerhet.

1.4 Djupintervjuer

Inom ramen för den kvalitativa delstudien har fyra intervjuer med kvinnor inom skogsnäringen genomförts. Två kriterier användes för att välja ut informanterna. För det första ville vi att kvinnorna skulle verka inom så skilda delar av skogsnäringen som möjligt. För det andra ville vi intervjua kvinnor som redan reflekterat över näringen i termer av kön och jämställdhet. Vår delstudie innefattar därför inte några representativa anspråk, men bidrar med en annan form av förståelse av arbetet och skogssektorn.

Undersökningens informanter kom att bli: *Sonja*, skogsstudent; *Anna*, skogsakademiskt utbildad och yrkesverksam; *Pia*, självverksam skogsägare; och *Maria*, maskinförare. Informanternas namn samt andra uppgifter som skulle göra kvinnorna möjliga att identifiera har fingerats i denna sammanställning.

Intervjuerna, som var av halvstrukturerad karaktär, kretsade kring tre teman; *erfarenheter av att vara kvinna i skogsnäringen, tidigare erfarenheter av jämställdhetsåtgärder samt möjliga åtgärder för att öka jämställdheten inom skogsnäringen*. Tre av intervjuerna var telefonintervjuer medan den fjärde utgjordes av ett fysiskt möte. Varje samtal varade i drygt en timme.

I avsnitt 2.3 redovisas analysen av intervjumaterialet. Prioritet har givits åt informanternas erfarenheter av att vara kvinna i skogsnäringen. I avsnitt 2.4 Jämställdhetsstrategier återfinns deras förslag på jämställdhetsåtgärder tillsammans med andra synpunkter och förslag som framkommit via brevundersökningen.

2 RESULTAT

2.1 Litteraturgenomgång

Den svenska arbetsmarknaden har, i generella termer, benämnts som en av Europas mest statiska och könssegregerade. Andelen män inom kvinnligt kodade yrken och verksamheter har inte nämnvärt förändrats de senaste två decennierna. Den lilla förändring som har skett består främst av att ett mindre antal kvinnor har slagit sig in på manligt dominerade branscher och yrkesval (SOU 2004:43 s. 16). Detta kan framstås som paradoxalt utifrån att Sverige uppfattas som ett av världens mest jämställda länder. Den starkt könskodade arbetsmarknaden kan bl.a. ses som en produkt av en hög anställningsgrad. I det politiska stödet till integrationen av kvinnor på arbetsmarknaden har den traditionella arbetsdelningen naturaliserats och i stor utsträckning format kvinnors roll och aktivitet på arbetsmarknaden.

Skogsbranschen har, i likhet med de övriga areella näringarna, halkat efter den allmänna utvecklingen inom det jämställdhetspolitiska området (Ds 2004:39). I återkommande statistik och mätningar intar skogsbranschen bottenplaceringarna i jämförelse med andra branschers framsteg på jämställdhetsområdet (Folksam 2005, Ginsburg 2003:5). Sektorn är starkt mansdominerad och dess olika verksamheter är generellt nära knutna till en traditionell förståelse av manlighet. Lidestav och Sjölander (2007) beskriver skogssektorn som en av Sveriges mest obalanserade arbetsstyrka ut ett jämställdhetsperspektiv. Den traditionella föreställningen om behovet av fysisk styrka, tillsammans med en teknikintensiv utveckling, har bidragit till att etablera och förstärka förståelsen av mannen som kunskapsbärande subjekt inom sektorn (Brandth & Haugen 2005, Lidestav & Sjölander 2007, Reed 2003). Kvinnorna inom sektorn utgör en minoritet och det var först åren kring 1970 som de första kvinnorna gjorde sitt intåg på utbildningarna till skogs- och jägmästare. Andelen kvinnor inom de skogliga utbildningarna har successivt stigit, men dock i en låg takt. Knappt 12 % av de utexaminerade jägmästarna fram till 1994 var kvinnor. Motsvarande siffra för skogsmästare var 3,9 % och för skogstekniker 3,6 % (Bäckström 1994). 2009 var andelen utexaminerade kvinnor vid jägmästarprogrammet 27,3 % och 13,8 % vid skogsmästarprogrammet (Skogsstyrelsen 2010:251).

I likhet med andra mansdominerade sektorer och verksamheter har forskning visat på svårigheter som obalansen medför för kvinnor, i form av tillträde och förutsättningar för att vara verksam (Baude 1992, Lindgren 1985, Smith-Solbakken 1997). Många forskare, däribland Abrahamsson (2000), Lindgren (1996), Pettersson (1996) och Wahl, Holgersson och Höök (1998), visar på hur informella gruppbildningar, språkbruk, jargong, sexuella anspelningar och dolda budskap används mer eller mindre medvetet för att utesluta kvinnor på arbetsplatser och i organisationer. På många arbetsplatser är det tydligt att det är på männens villkor som kvinnor verkar (Blomqvist 1994, Roman 1994, Wahl 1996, Wahl *et al.* 1998). I tidigare studier av skogsektorn är dess svårigheter och hinder dokumenterade och synliggjorda, om dock i en begränsad omfattning (Burell 1991, Bäckström 1994, Lidestav & Wästerlund 1999, Ringsell 2000, S:son-Wigren 1996, Thor 1994). Det har genomförts flertalet ansträngningar för att synliggöra de skogligt verksamma kvinnorna med ambitionen att påverka den snedvridna rekryteringen och öka identifikationsgrunden bland kvinnor inom och utanför sektorn (Burrell 1999, Karlsson & Lönnbring 2005, Lidestav 2002, Lidestav *et al.* 2000, Skogsliv 2008:2). Kvinnor intar olika strategier, både medvetet och omedvetet, för att hantera sin roll och situation inom en mansdominerad organisation. En betydande del av dessa kvinnor lämnar efter en tid, medan andra beklär sig rollen som avvikande och inordnar sig i den interna könssegregeringen

(Abrahamsson 2000:119). Den förstnämnda strategin blev framträdande bland kvinnorna i studien av skogsutbildade kvinnors och mäns villkor i arbetslivet (Lidestav & Wästerlund 1999). I ett examensarbete från skogsmästarprogrammet konstateras att 18 % av de tillfrågade skogsmästarutbildade kvinnorna har lämnat skogsnäringen (Carlsson 2008).

I det strategiska jämställdhetsarbetet inom skogssektorn kan vi lära mycket ifrån andra branscher och den forskning som har bedrivs inom dessa fält (Franzén 2010). Det finns strukturella och sociala faktorer som kan betraktas som generella för hela arbetsmarknaden, men det finns alltid branschspecifika företeelser och traditioner som är avgörande att kartlägga och förstå för att tillgodogöra sig en samlad och rättmätig bild av branschen. Ett strategiskt effektivt jämställdhetsarbete kräver en god kunskap om branschens könsstrukturer och ett målinriktat tillvägagångssätt för att ha förutsättningarna att hantera de konserverade och återställande mekanismerna i en förändringsprocess (Abrahamsson 2000:311f). I detta hänseende är den fortsatta forskningen inom fältet fundamental för att förbättra det nuvarande begränsade kunskapsläget. Ett initiativ i rätt riktning, men som dock ännu i begränsad omfattning implementerats, är SLU:s utredning ”På väg mot ett genusintegrerat SLU” (Powell 2008).

2.2 Skogsutbildade kvinnor och mäns villkor i arbetslivet

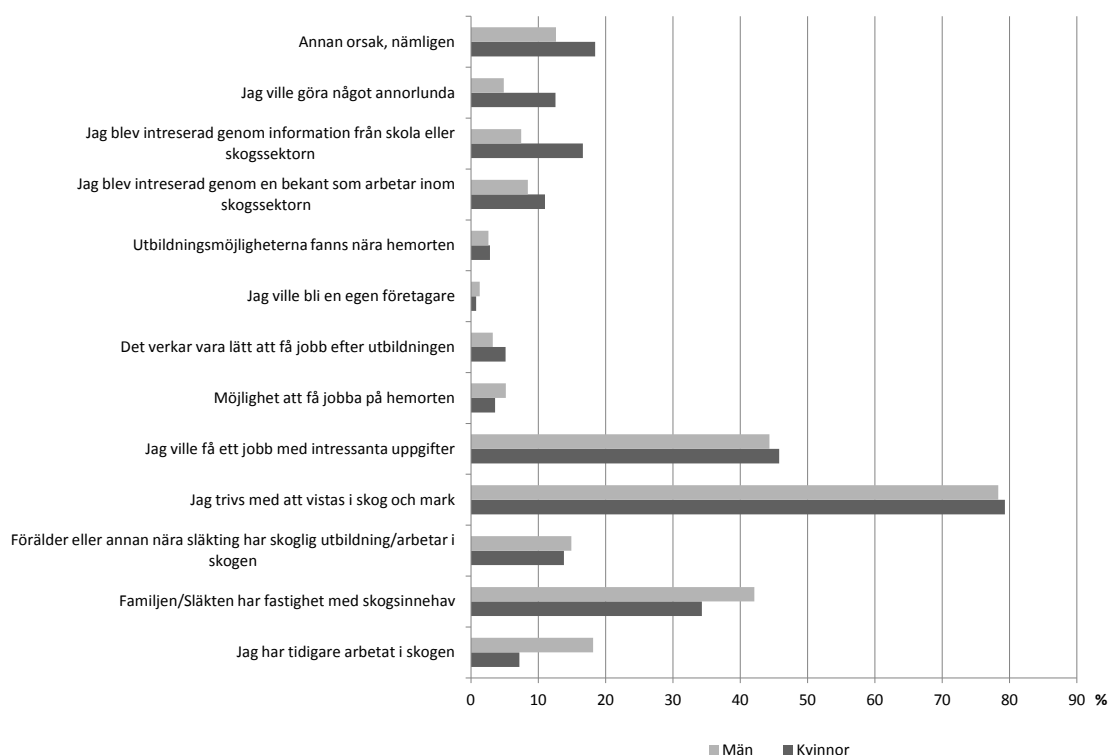
2.2.1 Rekrytering och avhopp

I början av 2011 hade 624 kvinnor som genomgått yrkesutbildning till jägmästare, skogsmästare, skogsingenjör, skogsvetare och högskoleingenjör skogs- och träteknik under perioden 1969-2006, vilket är en ökning med 275 % sedan undersökningen 1998 (Lidestav & Wästerlund 1999). På grund av svårigheter att hitta kompletta register för urval och tillförlitliga adressuppgifter över personer som genomgått de nu nedlagda offentliga skogsteknikerutbildningarna, beslöts att dessa inte skulle ingå i den aktuella undersökningen.¹ Det innebär att det finns uppskattningsvis ytterligare knappt ett 70-tal kvinnor med eftergymnasial skoglig utbildning. Totalt är andelen kvinnor som under perioden 1995/96 -2006/07 utexaminerats från eftergymnasiala utbildningar 19,3 %. Dessa kvinnor har också i större utsträckning, jämfört med sina manliga kollegor (spegelgrupp), ytterligare någon eftergymnasial utbildning (tabell 2 i tabellbilagan). Vilket även var fallet 1998. Vidare har under perioden 1995/96 – 2006/07, 260 kvinnor utexaminerats från gymnasiala utbildningar vilket motsvarar 5,6 % av antalet utexaminerade inom den kategorin (Skogsstyrelsen 2011). Sammantaget innebär det att andelen kvinnor med skoglig utbildning inte på långa vägar motsvarar behovet givet ett jämställdhetsmål med minst 40 % kvinnor inom skogssektorns kärnverksamhet; d.v.s det som förutsätter skoglig yrkesutbildning. Den snedfördelade rekryteringen till de skogligen utbildningarna framstår därmed som ett centralt problem och i stort behov åtgärder.

Vilka motiv har de sökande för sitt val av en skoglig utbildning? Bland de nu undersökta (2011) skogsakademikerna är trivseln med att vistas i skog och mark och viljan att få ett jobb med intressanta uppgifter de vanligaste motiven. Bland dessa två dominerande motiv finns det ingen skillnad mellan könen (Fig. 1 samt Tabell 3 i tabellbilagan). Av fritextsvaren framgår dock en viss skillnad, såtillvida att kvinnor i större utsträckning anger ett miljöintresse medan för männen finns jakt som ett uttalat motiv. Många uppger även att det finns ett skogsintresse i slakten eller

¹ Den privata högskolan Gammelkroppa skogsskola bedriver fortfarande skogsteknikerutbildning med ett intag på 25 studenter vart annat år. Andelen kvinnor är låg.

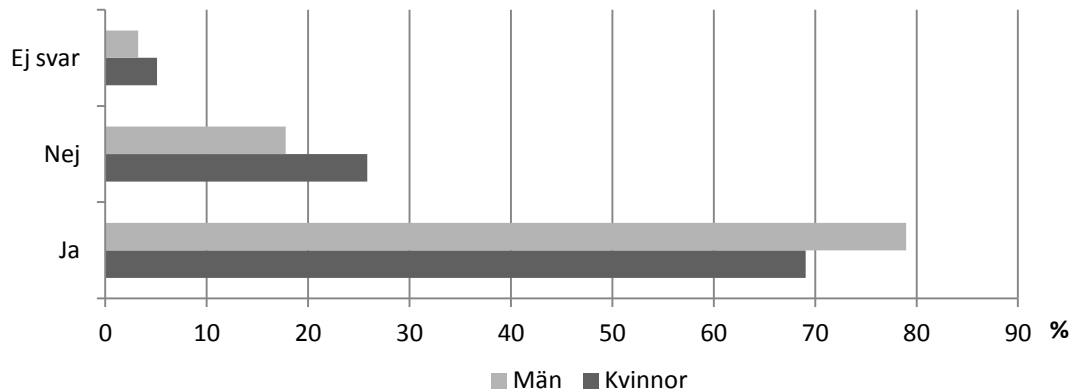
att någon förälder eller släkting har skoglig utbildning eller arbete (Fig. 1). Manliga SM och JM har oftare skoglig arbetslivserfarenhet medan fler kvinnor än män har sökt sig till utbildningen för att de önskat göra något annorlunda. Det är också fler kvinnor än män som blivit intresserade av JM och SV utbildning genom information från skola och skogssektorn. (Tabell 3 i tabellbilagan) De informationssatsningar som gjorts förefaller således ha haft viss, om än otillräcklig, betydelse för att locka fler kvinnor till de längre skogliga utbildningarna. Dock är den sammantagna bilden att rekryteringen till de skogliga utbildningarna fortfarande i huvudsak sker inom en relativt snäv krets av befolkningen med rötter i skogssektorn.



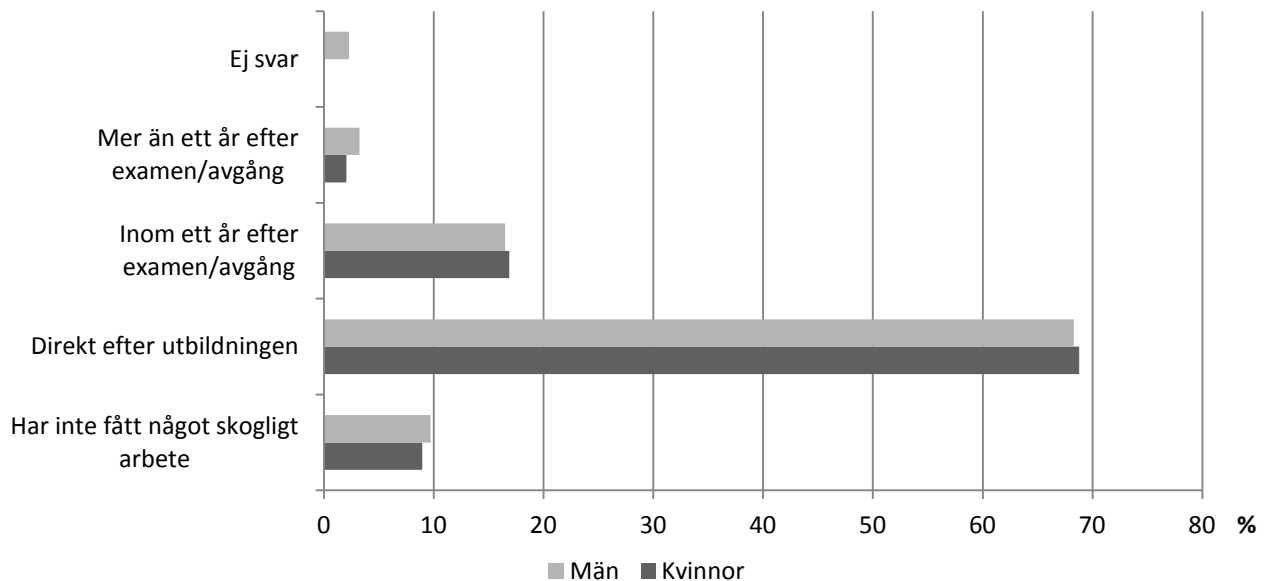
Figur 1. Anledning till varför skoglig utbildning valdes (alla).

Liksom i 1998 års undersökning har det stora flertalet kvinnor och män goda erfarenheter av utbildningstid (Tabell 5 i tabellbilagan). Trots det uppger en högre andel kvinnor (26 %) än män (18 %) att de inte skulle valt en skoglig utbildning idag (Fig.2 samt Tabell 6 i tabellbilagan). En orsak till det omvärderade utbildningsvalet torde vara att en andel inte fått något skogligt arbete efter utbildningen, vilket är fallet för en fjärdedel av såväl kvinnliga som manliga skogsvetare (Tabell 4 i tabellbilagan). Sett över samtliga utbildningskategorier tycks kvinnor och män ha lika

lätt eller svårt att få skogligt arbete efter genomförd utbildning (Fig. 3), vilket också var fallet 1998.

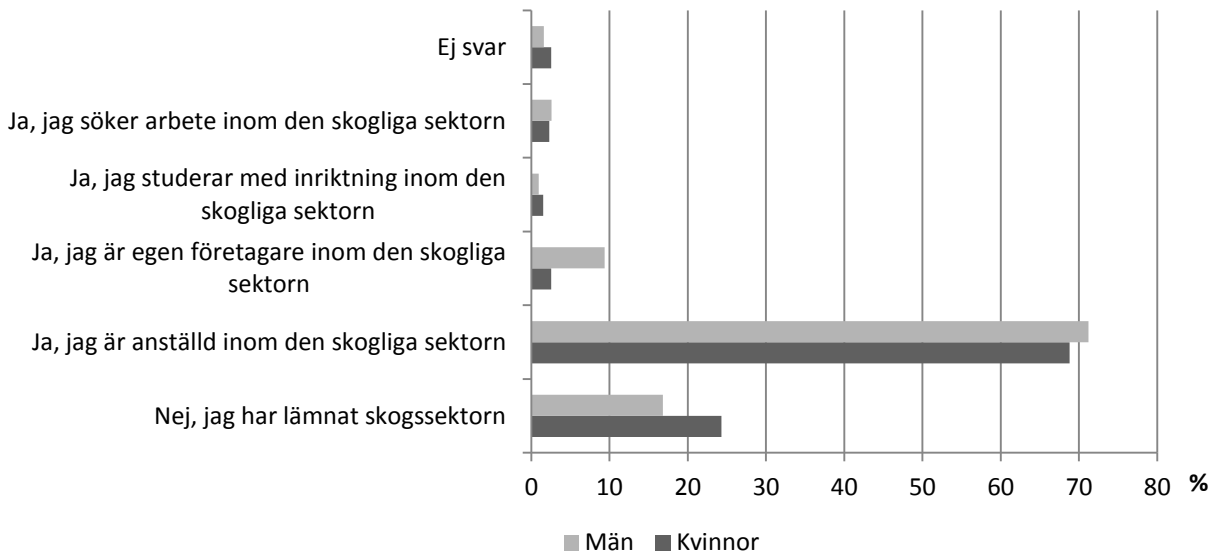


Figur 2. Andelen skogsutbildade efter uppfattning om skogsutbildningen var ett lämpligt val (alla).



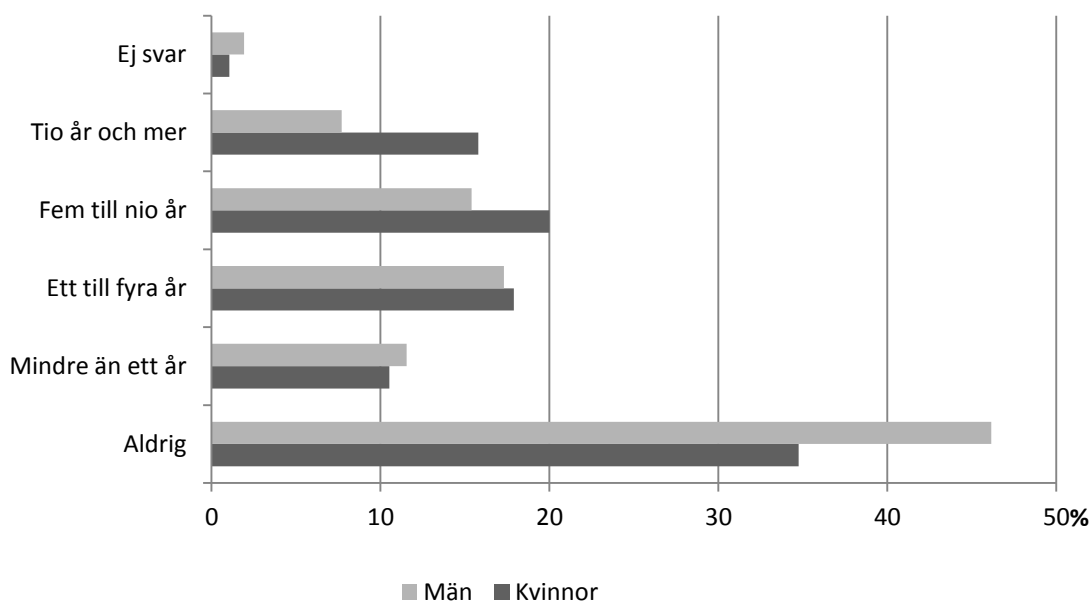
Figur 3. Andelen skogsutbildade som fått ett skogligt arbete efter utbildningen (alla).

Samtidigt är det en avsevärt större andel av de kvinnliga skogsvetarna (35 %) jämfört med de manliga (22 %) som menar att de nu skulle välja en annan utbildning (Tabell 6 i tabellbilagan). Bland JM och SM är andelen som inte fått något skogligt arbete 8 % eller lägre (Tabell 4 i tabellbilagan) och det omvärderade utbildningsvalet torde i första hand således bero på andra orsaker, t ex att försöket att ersätta yrkesutbildningarna JM och SM med en mer generell akademisk examen (SV) inte övertygade den skogliga arbetsmarknaden. Dessutom var antalet utbildningsplatser under den aktuella perioden högt i förhållande till den då rådande efterfrågan inom skogssektorn.

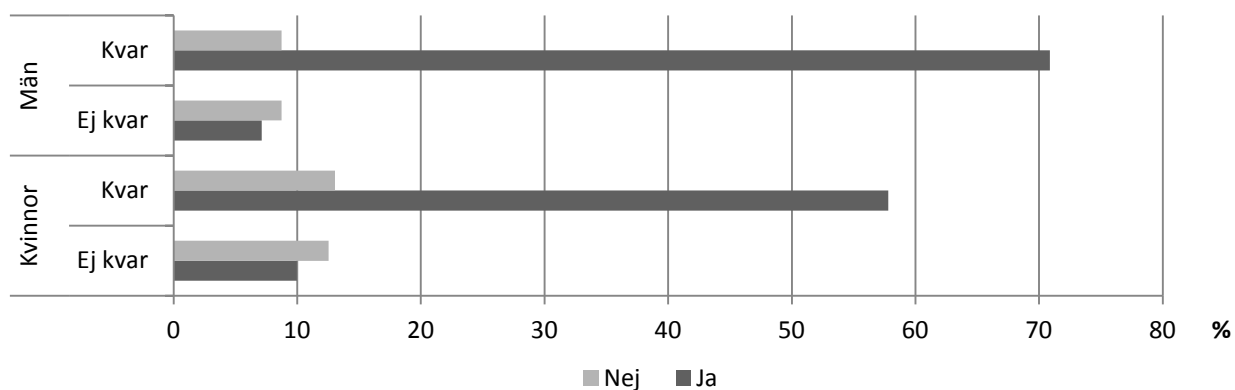


Figur 4. Andelen skogsutbildades efter anknytning till skogssektorn (alla).

Kvinnliga skogsvetare är de som i störst utsträckning lämnat skogssektorn (38 %), men även en stor andel (28 %) av de manliga SV har gjort detta (Tabell 9 i tabellbilagan). Trots att andelarna är lägre för JM och SM kan vi konstatera att det, genomgående bland samtliga utbildningar, är en betydligt högre andel kvinnor (24 % eller 150 stycken) än män (17 % eller 110 stycken) som lämnat sektorn (Fig. 4). En tredjedel av kvinnorna och knappt hälften av männen som lämnat sektorn har heller aldrig arbetat i denna, medan en dryg tredjedel av kvinnorna och en knapp fjärdedel av männen arbetade fem år eller mer i skogssektorn innan de lämnade den samma (Fig. 5 samt Tabell 31 i tabellbilagan). Av samtliga skogsutbildade kvinnor uppger 13 % att de lämnat sektorn och att de inte skulle välja en skoglig utbildning idag. Ytterligare 13 % av kvinnorna, som är kvar i skogssektorn, uppger även dem att de inte skulle välja en skoglig utbildning idag. Bland de skogsutbildade männen är motsvarande andel 9 % såväl bland de som lämnat sektorn som de som är kvar (Fig. 6 samt Tabell 7 i tabellbilagan). Det förefaller således som att männens avhopp sker på ett tidigare stadium, medan kvinnorna under längre tid överväger att byta bransch. Det tyder på att en större andel kvinnor än män som är etablerade i branschen, lämnar den för att arbeta i andra branscher.

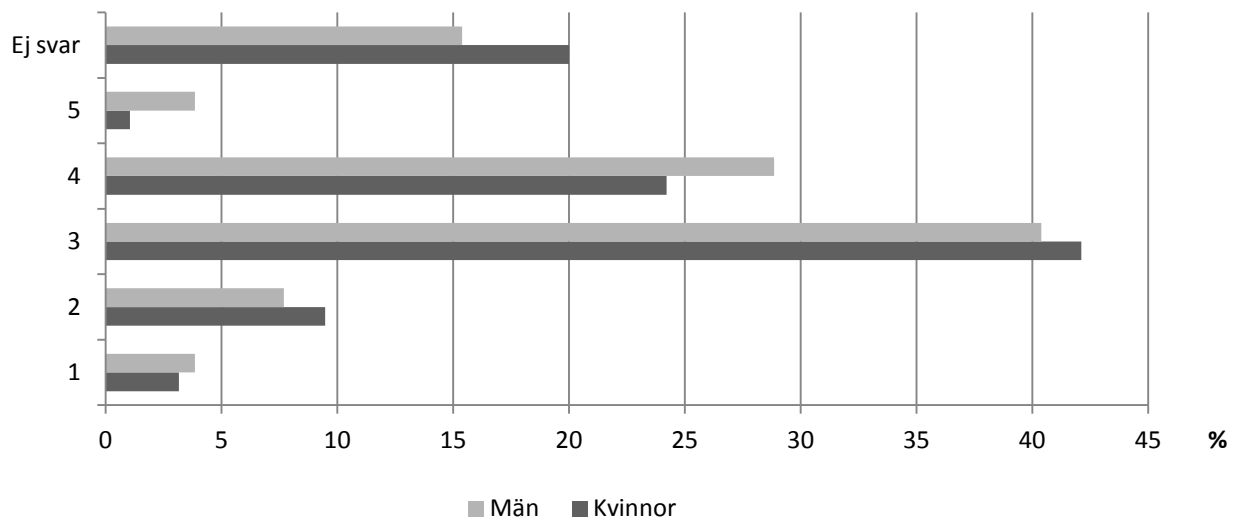


Figur 5. Total arbetstid inom skogssektorn, efter genomförd utbildning för dem som har lämnat skogssektorn.



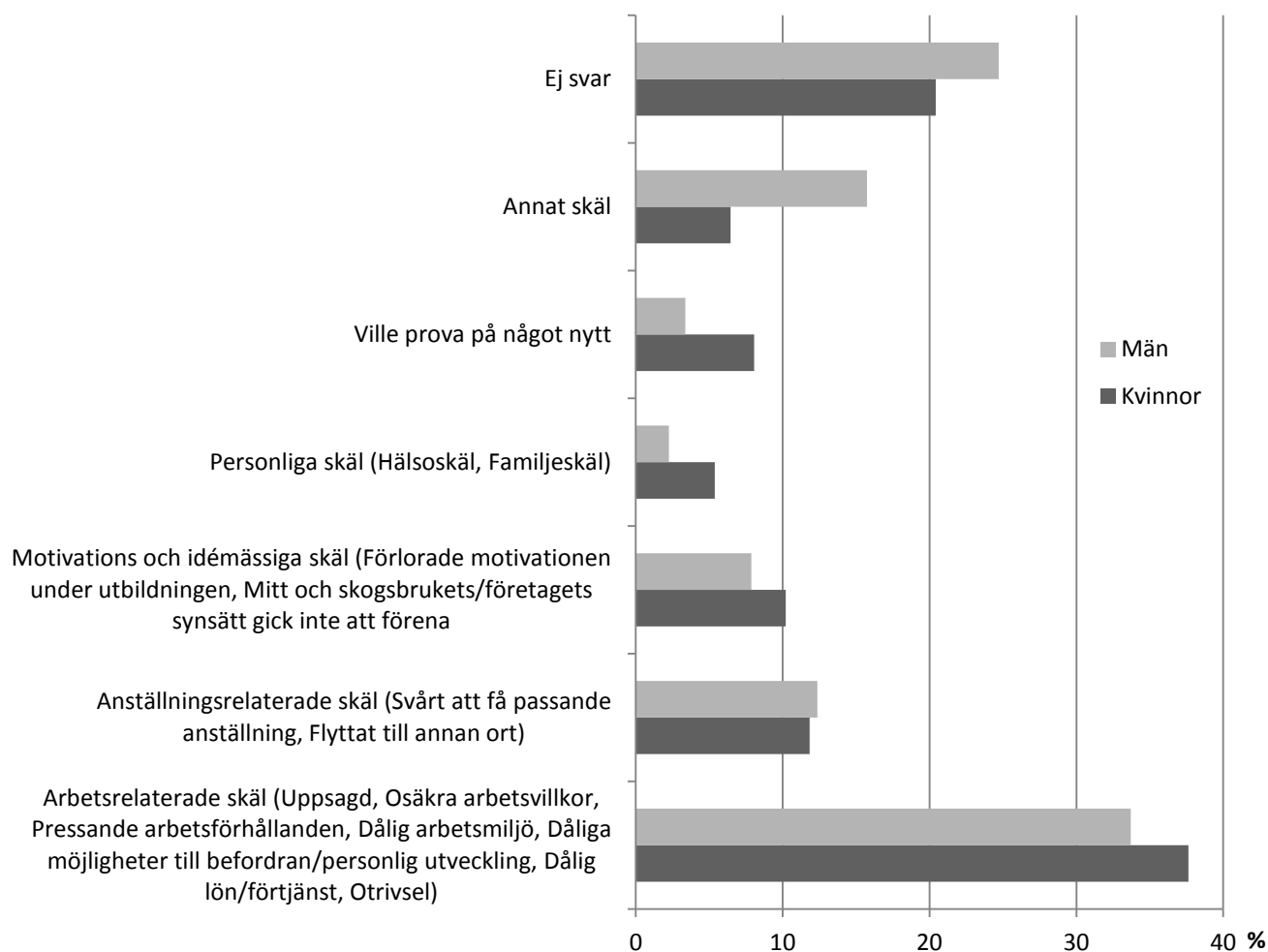
Figur 6. Andelen skogsutbildade som nu skulle välja skoglig utbildning och som är kvar respektive ej kvar i sektorn.

Av de kvinnor och män som lämnat sektorn uppger 12 % att de har enbart eller mest negativa erfarenheter av sektorn (Fig. 7). Bland fritextsvaren beskrivs skogssektorn som "gubbig", "seg" och med ett "snävt synsätt" - en "ankdamm". Det ges även exempel bland kvinnorna på svårigheter att "kombinera yrkesliv och föräldraskap". Samtidigt uppger en fjärdedel av kvinnorna och en tredjedel av männen som lämnat sektorn att deras erfarenheter är enbart eller övervägande positiva. Bland fritextsvaren framgår att det främst är andra intressen och utbildningar som har lockat dem från sektorn.



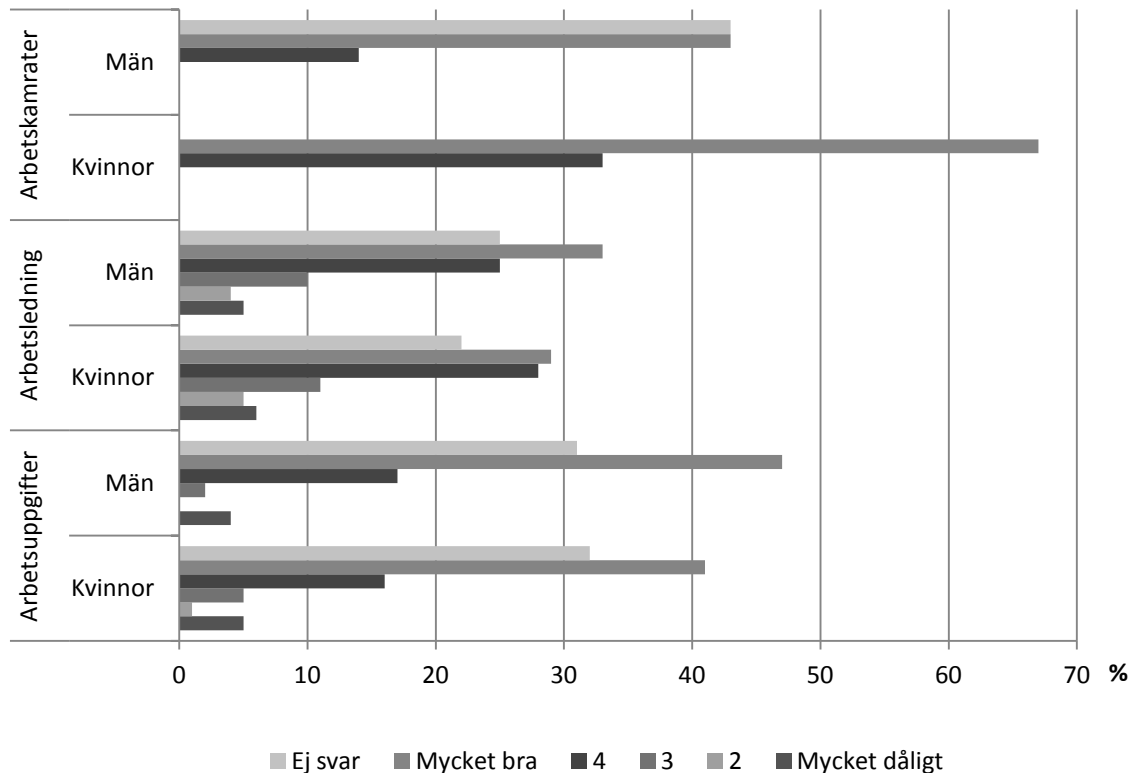
Figur 7. Andelen anställda och egenföretagare som har lämnat skogssektorn, efter erfarenheter av skogssektorn (1 = enbart negativa, 5 = enbart positiva).

Sammantaget visar vår undersökning att det finns många olika skäl och kombinationer av skäl bakom beslutet att lämna sektorn, som inte skiljer sig nämnvärt mellan män och kvinnor (Fig.8 samt Tabell 33 i tabellbilagan). Absolut vanligast är arbetsrelaterade skäl, vilket är något vanligare bland kvinnor, följt av anställningsrelaterade skäl. Något fler kvinnor än män uppger vidare motivations, idémässiga och personliga skäl samt viljan att pröva på något nytt som motiv till varför de lämnat sektorn. Det tycks med andra ord oftare vara förhållanden som är kopplade till rådande arbetsvillkor i skogssektorns företag och organisationer än de mer individuellt baserade skälen som varit avgörande för beslutet att lämna sektorn. Därmed torde det finnas bättre förutsättningar för sektorn att själv förbättra situationen, jämfört med om orsakerna främst varit kopplade till ”pull-faktorer”.



Figur 8. Sammanställning av orsak till varför män respektive kvinnor lämnat sektorn.

Av de som är kvar i sektorn uppger det stora flertalet svarande att de trivs bra med arbetsuppgifter, arbetsledning och arbetskamrater. Män trivs dock generellt något bättre än kvinnor med arbetsuppgifter och arbetsledning, och omvänt trivs något fler kvinnor än män dåligt. Däremot tycks kvinnor trivas bra eller mycket bra med arbetskamraterna (Fig. 9 samt Tabell 19-21 i tabellbilagan).



Figur 9. Andel kvinnor och män efter trivsel med arbetsuppgifter, arbetsledning och arbetskamrater (1 = mkt dåligt 5 = mkt bra).

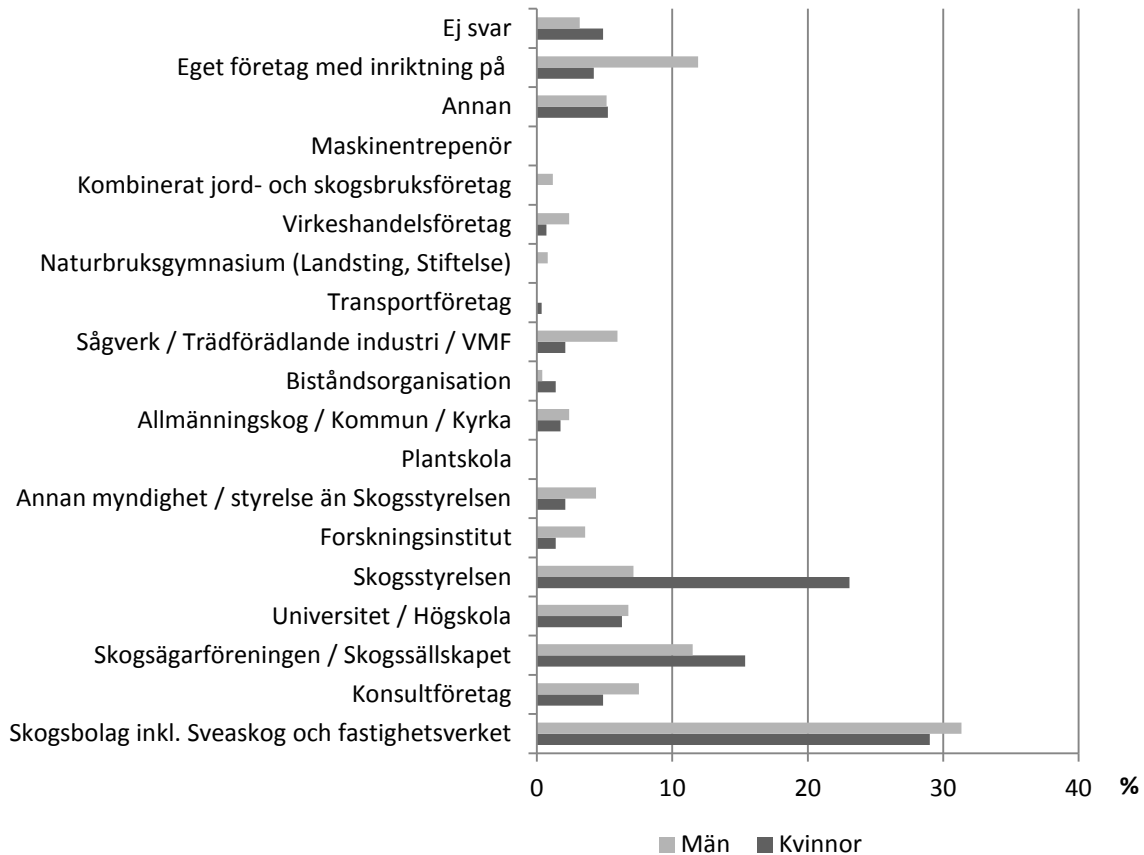
2.2.2 Det skogliga arbetet – arbetsområden, befattningar och inflytande

Som nämnts i föregående avsnitt uppger 150 kvinnor och 110 män att de lämnat skogssektorn. Drygt en tredjedel av dessa kvinnor lämnade sektorn direkt och ungefär lika många efter 5 år eller mer. Av de ”avhoppade” har närmare hälften av männen aldrig arbetat i sektorn medan 22 % av männen arbetat fem år eller mer (Fig. 5). Förutsättningarna för att etablera sig på den skogliga arbetsmarknaden tycks dock vara likvärdiga oberoende av kön. Till skillnad från situationen 1998, då avsevärt färre kvinnor hade tillsvidareanställning, finns nu ingen skillnad beträffande anställningsform (Tabell 11 i tabellbilagan). Det finns nu heller ingen skillnad mellan könen i fråga om oro över att förlora arbetet (Tabell 12 i tabellbilagan). Med andra ord tyder inget i undersökningen på att kvinnor skulle ha det svårare att etablera sig på den skogliga arbetsmarknaden, men inte heller, som det ibland framställs, att det skulle finnas en ”gräddfil” för kvinnor.

Nu, liksom 1998, arbetar kvinnor med akademisk utbildning, i större utsträckning än män med motsvarande utbildning, inom skogsvårdsorganisationen, medan män mer ofta än kvinnor är anställda i sågverk/träförädling eller egenföretagare. I jämförelse med 1998 har dock andelen kvinnor ökat påtagligt i arbetsgivarkategorin Skogsägarförening/Skogssällskapet. Den största arbetsgivarkategorin för såväl män som kvinnor med akademisk utbildning är skogsbolag, inkl Sveaskog och Fastighetsverket (Fig. 10 samt Tabell 10 i tabellbilagan).

Bland entreprenadföretagen finns idag uppskattningsvis 500 kvinnor vilket motsvarar 4 % av arbetsstyrkan. Fyra femtedelar av dessa kvinnor återfinns i entreprenörsföretag med

skogsvårdsinriktning, där de utgör 7 % av den totala arbetsstyrkan. Resterande 100-talet kvinnor finns bland entreprenadföretag inriktade på avverkning, där de motsvarar 2 % av arbetskraften.

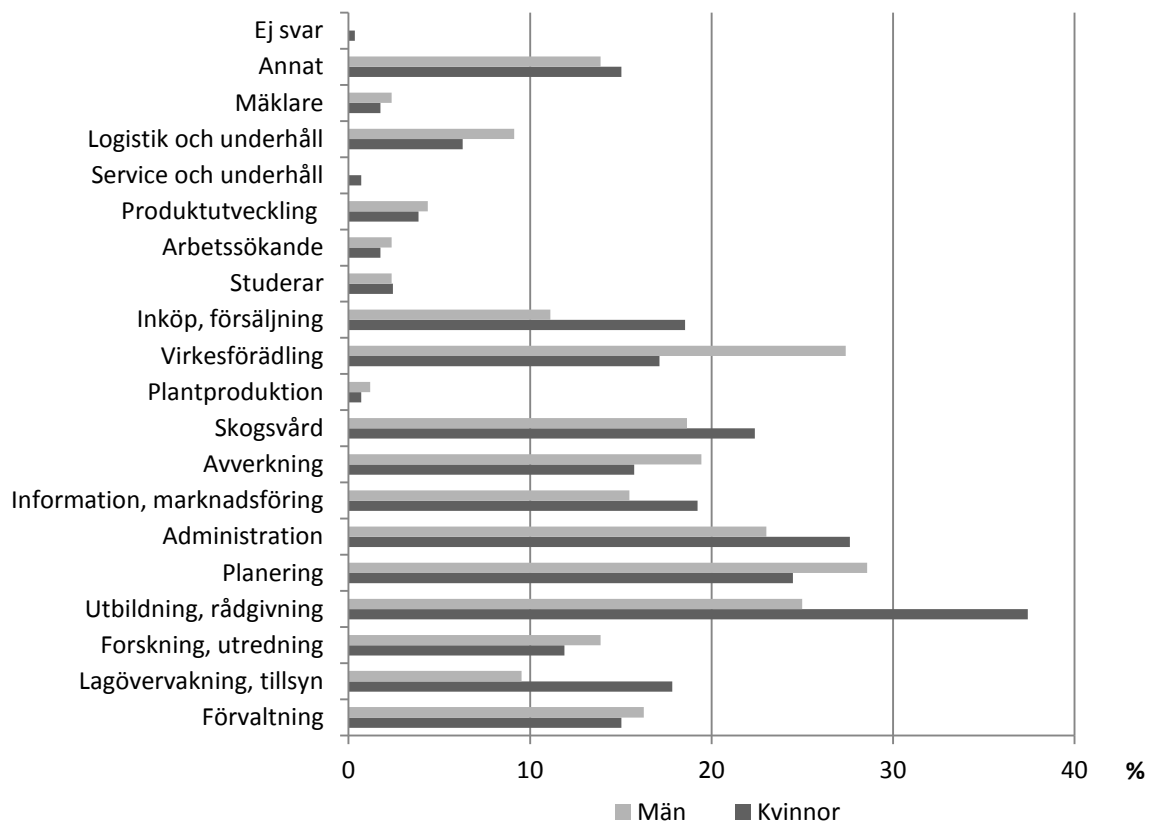


Figur10. Anställda och egen företagare i skogssektorn efter arbetsgivarkategori.

Den genomsnittliga arbetstiden för heltidsarbetande skogsakademiker är 42,2 timmar för kvinnorna och 44,7 timmar för män, vilket är något lägre än 1998 (Tabell 13 i tabellbilagan). En betydligt större andel män (43,7 %) än kvinnor (23,7 %) uppger att de arbetar 45 timmar per vecka eller mer. (Tabell 14 i tabellbilagan). Arbetstiden överstiger därmed i många fall normalarbetstiden på 40 timmar per vecka för arbetstagare. Småbarnsföräldrar och föräldrar till barn med särskilda behov upplever kraven eller förväntningarna på oregelbundna arbetstider och tillgänglighet som ett problem. Detta gäller både män och kvinnor, men är mest uttalat bland manliga JM och kvinnliga SM (jfr Tabell 25 i tabellbilagan). Av fritextsvaren att döma tycks det som ett större problem för kvinnorna. De uppger även att de har svårt att kunna uppfylla förväntningar på att delta i sociala aktiviteter utanför arbetstid, vilket i sig skapar en känsla av utanförskap. Möjligheterna att forma arbetet och uppgifterna utifrån den enskildes totala livssituation, inklusive arbete, familj och fritid, anges som skäl till att 12 % av kvinnorna och 13

% av männen överväger att byta arbete (Tabell 18). Ett närbesläktat skäl för att vilja byta arbete är arbetstempot, vilket angetts av 19 % av männen och 14 % av kvinnorna.

I fråga om arbetsuppgifter har det skett betydande förskjutningar sedan 1998. Då arbetade i stort sett en lika stor andel kvinnor som män, en knapp tredjedel, med utbildning och rådgivning. Idag är det en dryg tredjedel bland kvinnorna och en fjärdedel av män som har angivit detta som deras huvudsakliga arbetsuppgifter (Fig. 11 samt Tabell 15). Det är också en betydligt större andel kvinnor än tidigare som arbetar med lagövervakning, inköp/försäljning och virkesförädling. Inom det sistnämnda området är dock andelen män fortfarande betydligt högre än kvinnor. Samtidigt framgår av fritextsvaren att det finns en viss oro, främst bland kvinnor, över vad som upplevs som en segregering av arbetsmarknaden i (virkes)producerande respektive miljövärdande funktioner. Sammantaget visar vår undersökning att det å ena sidan skett en inbrytning av kvinnor på områden som tidigare var starkt mansdominerade, samtidigt som det å andra sidan finns indikationer på andra – nya – indelningar i män och kvinnors arbete har förstärkts. Att valet av inriktning under utbildningen torde spela in är givet, men frågan som då bör ställs ur ett jämställdhetsperspektiv är; 1) vad det är som påverkar valet av inriktning och 2) kan det i sin tur innebära att tanken om jämställdhet som en konkurrensfördel inte får avsedd effekt, d.v.s. idén om att integrera olika perspektiv för ett bättre produktionsresultat i vid bemärkelse uteblir.



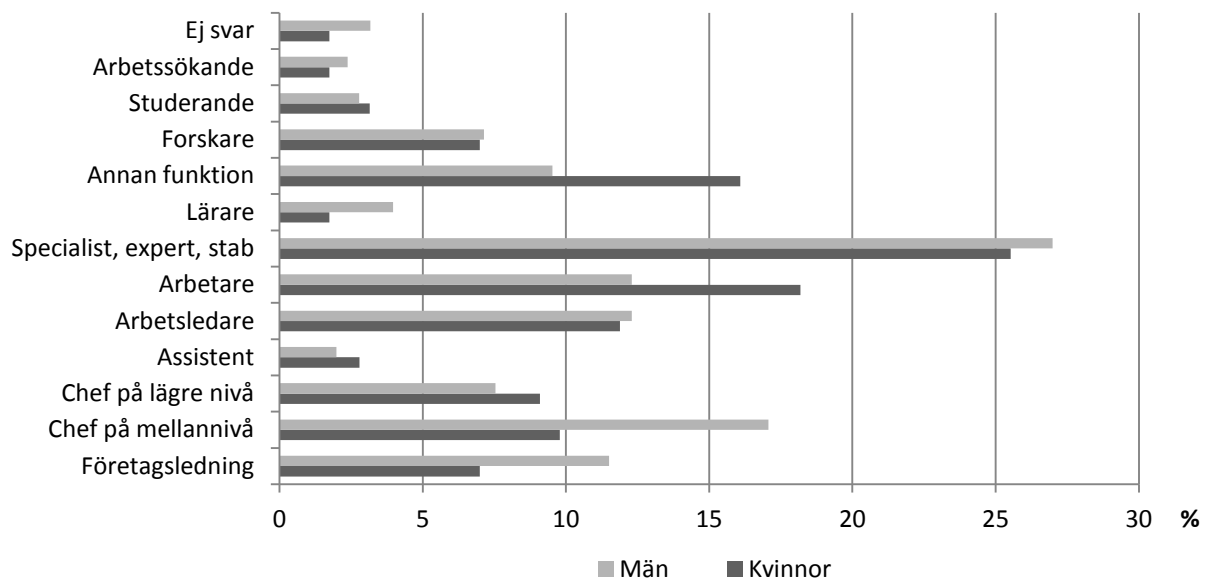
Figur 11. Andelen skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn, efter nuvarande arbetsområden.

I fråga om hierarkisk fördelning visar undersökningen, precis som var fallet 1998, att män i större utsträckning är chefer, och på högre nivå, än kvinnor. Däremot har en utjämning skett avseende

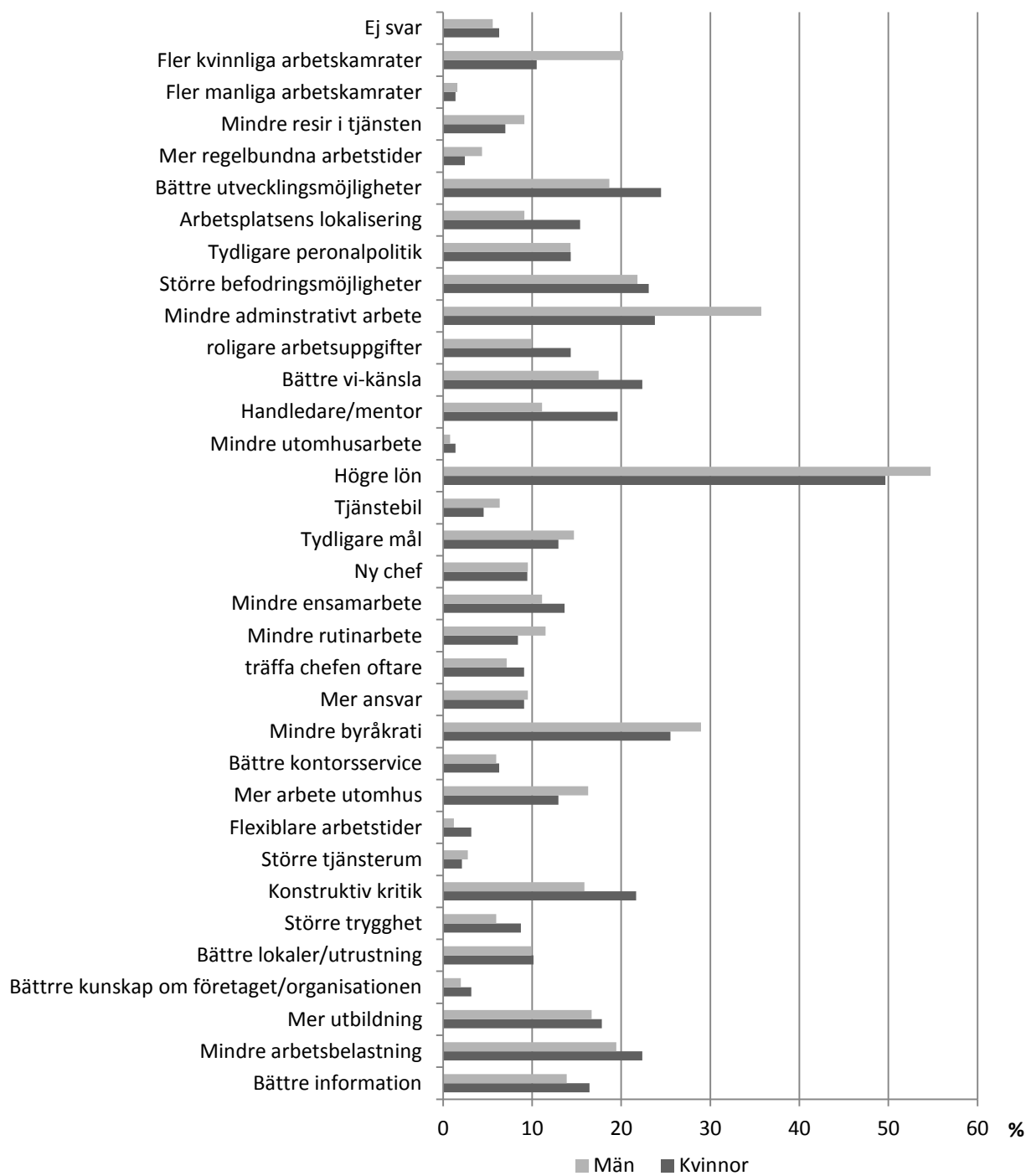
de mer förekommande yrkesfunktionerna, specialist/expert, där andelen kvinnor och män numera är densamma (Fig.12 samt Tabell 16 i tabellbilagan). Drygt hälften av kvinnor och en dryg tredjedel av män anser sig ha inget eller litet inflytande på målen för företagets eller organisationens verksamhet, liksom över de beslut som fattas på den egna enheten eller arbetsplatsen (Tabell 22 i tabellbilagan). Sannolikt kan denna skillnad förklaras genom att män mer ofta än kvinnor har en ledningsposition.

Kvinnor har i större utsträckning än män funderat på att byta arbete inom skogssektorn, 48 % jämfört med 39 % (Tabell 17 i tabellbilagan), vilket också var fallet 1998. Idag har dock andelen, både män och kvinnor, som överväger att byta arbete minskat något, vilket även skillnaderna mellan könen i frågan har gjort.

De tre mest frekventa skälen till funderingarna på att byta arbete är i följande ordning lönenivå/förtjänst, beföringsmöjligheter samt att den enskildes kompetens inte tas tillvara fullt ut. Framförallt är det manliga JM och SM som är missnöjda med lön och beföringsmöjligheter (Tabell 18 i tabellbilagan). Det är också åtgärder i dessa avseenden som främst skulle öka tillfredsställelsen i arbetet (Fig. 13 samt Tabell 25 i tabellbilagan). Framförallt kvinnorna efterlyser bättre utvecklingsmöjligheter, medan en dryg tredjedel av männen önskar sig mindre administrativa uppgifter. Minskad byråkrati är ett ungefär lika starkt önskemål från både kvinnor och män, medan betydligt fler män än kvinnor, en fjärdedel respektive en femtedel, anser att fler kvinnliga arbetskamrater skulle bidra till ökad arbetstillfredsställelse. Däremot menar en större andel kvinnor än män att mentor och en bättre vi-känsla skulle öka arbetstillfredsställelsen. (Tabell 25 i tabellbilagan).



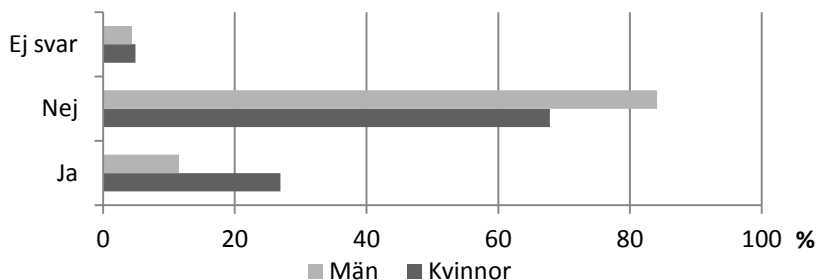
Figur 12. De skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn, efter nuvarande yrkesfunktioner.



Figur 13. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter önskad åtgärd för ökad tillfredsställelse i arbetet.

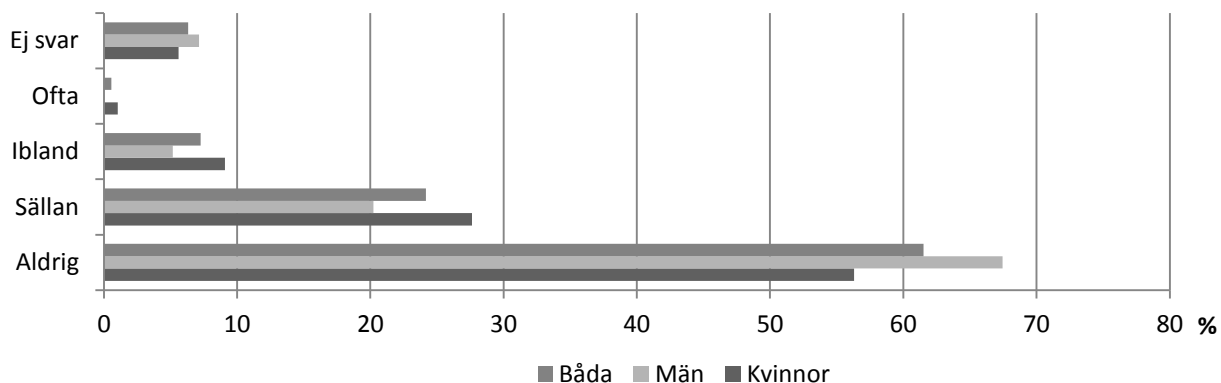
2.2.3 Negativ särbehandling och sexuella trakasserier

Av de som är kvar inom skogssektorn uppger 27 % av kvinnorna och 12 % av männen att de känt sig negativt särbehandlade på grund av sitt kön (Tabell 26 i tabellbilagan). Bland männen är det främst i samband med tjänstetillsättning och lönesättning som de upplevt sig särbehandlade (Tabell 27 i tabellbilagan). Även för kvinnorna är lönesättning en viktig orsak, men till skillnad från männen är känslan av utanförskap synnerligen påtaglig (41 % jämfört med 0 %). Närmare var tredje av dessa kvinnor har också känt sig osynliggjorda jämfört med var åttonde man. För mycket uppmärksamhet p.g.a. sitt kön är också relativt vanligt förekommande bland kvinnorna liksom behandling i samband med föräldraskap. Jämfört med 1998 är det en lägre andel kvinnor men en högre andel män som upplevt sig negativt särbehandlade. Bland männen är det framförallt manliga SV känt sig negativt särbehandlade, 23 % jämfört med kvinnliga SV 29 % (Tabell 26 i tabellbilagan). Det går därför fråga sig om det är skillnad mellan traditionell och akademisk skogsutbildning som återspeglas i dessa svar? Eller är det så att manliga SV känsla av negativt särbehandlade i första hand delvis härrör ur erfarenheter i konkurrens med kvinnliga JM och SM.



Figur 14. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn och känt sig negativt särbehandlade på grund av sitt kön.

Kvinnor upplever i större utsträckning än män att de någon gång förekommit sexuella anspelningar som upplevs som kränkande eller besvärande. Utifrån principen om nolltolerans mot sexuella trakasserier så är det problematiskt att nästa två femtedelar av kvinnorna och en fjärdedel av männen någon gång upplevt detta (Fig. 18 samt Tabell 28 i tabellbilagan). Sexistiska skämt och pornografiska bilder är den typ av sexuella anspelningar som, enligt fritextsvaren, verkar vara vanligast förekommande. De förstnämnda kan vara mer eller mindre grova och mer eller mindre socialt accepterade på den enskilda arbetsplatsen. Här blir chefens agerande viktigt och om ”chefen inte säger ifrån på en gång så det blir nästan legalt”, något som en av informanterna framhåller.



Figur 15. Andelen anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn och som uppger att det i arbetet förekommer sexuella anspelningar som de upplever kränkande eller besvärande.

2.3 Stundom osynlig, stundom för synlig - fyra kvinnors erfarenheter av arbete i skogsnäringen

Som ett tillägg till brevundersökningen utfördes fyra djupintervjuer med kvinnor som arbetar inom olika delar av skogsnäringen. I jämförelse med enkäter ger intervjuer en möjlighet att få en mer detaljerad beskrivning av människors erfarenheter och tankar. Samtidigt är det viktigt att minnas att det rör sig om två olika materialtyper, som bidrar med två olika former av förståelse av skogssektorn.

2.3.1 Sonja, skogsstudent

Sonja studerar på ett av SLU:s skogliga yrkesprogram och har något år kvar till examen. Ungefär en fjärdedel av hennes kurskamrater är kvinnor, men enligt henne handlar problemet om jämställdhet inte om antalet män och kvinnor utan mer om rådande attityder, jargong och värderingar. De två senaste somrarna har hon arbetat som naturvärdesinventerare, vilket hon menar räknas som ett "kvinnoområde". Sonja berättar:

Den bild som man får av arbetslivet under de företagsbesök som vi gjorde under utbildningen är att det består av män. Vi träffar i princip bara män, de få tillfällen när kvinnor syns eller nämns så handlar det om pin-up bilder, sexistiska skämt eller någon enstaka anställd kvinna som man skyntar förbi i bakgrunden. (...) Hela upplägget under besöken är utformat för män, det finns en tydlig förväntan hos företagen att det är en grupp med män som ska komma och sen när det visar sig att en fjärdedel av klassen är kvinnor så kommer det oftast förvånade kommentarer. (...) Vid ett besök använde mannen från företaget hela tiden "han" för att beskriva den personen som de söker: "han ska vara bra på att ta folk", "han ska ha ekonomiskt sinne" och så vidare. Tillslut blev jag så arg att jag räckte upp handen och frågade om de inte vill ha en kvinna också. Och då gick han in i försvarsposition och berättade att det minsann skulle ha varit en kvinna med under dagen men att hon tyvärr blivit sjuk. Och jag tänkte att finns det bara en kvinna på en arbetsplats av kanske hundra personer som de kan skicka fram? (...) Pin-up bilder och kalendrar med nakna kvinnor har funnits på alla företag utom ett som vi besökt. De är fullständigt accepterade, ingenting som någon verkar tänka på eller ens se. En gång, under en rundtur på ett företag stannade mannen som berättade precis framför en bild på en naken tjej med stora bröst och började berätta om företaget. Bilden var alldeles vid sidan om honom så det var lite svårt för oss att lyssna på vad han sa. (...) Ett annat problem med att exkursionerna är planerade utifrån mäns

behov är att det är svårt att gå på toaletten för tjejer. Sitter man på en exkursion på flera timmar i bussen och sen stannar man på ett kalhygge då är det inte så kul att vara kvinna med mens. Sådana grejer har de inte tänkt på.

Utifrån den bild av arbetslivet som jag fått under utbildningen så har jag bestämt mig för att jag vill arbeta på länsstyrelsen eller något liknande, och inte tillsammans med andra jäg- eller skogsmästare. Jag tror att det är en bättre jargong på länsstyrelsen, att det där är trevligare och att människorna är intressantare. Sen vill jag heller inte behöva spendera ett helt yrkesliv med att hävda mig. (...) Om jag skulle arbeta på ett skogsbolag skulle det vara inom naturvård, men det räknas som ett "kvinnoämne" och jag vill liksom inte vara "naturvårdstjejen". Jag vill hellre arbeta på en arbetsplats där det inte finns sådana könsuppdelningar.

Under mina sommarjobb har jag flera gånger upplevt att det görs skillnad mellan män och kvinnor. En dag, exempelvis, satt jag och två andra kvinnor själv och fikade på kontoret medan de andra var borta. En man kom in, får syn på oss och säger "va? Är det bara kvinnor här idag?" och sen går han, utan att säga vad han ville. Han var säkert en kund, men han tog förgivet att vi inte kunde svara på hans frågor. Det hade ju aldrig hänt om vi hade varit en grupp män som suttit där. (...) Min kompis som har liknande sommarjobb som jag, fick höra av sin chef inför alla sina kollegor att hon och de andra kvinnorna som anställdes som vikarier aldrig skulle ha fått jobbet om de inte hade varit kvinnor. Jag tror han sa det för att förminska dem och för att han är bitter över att företaget nu har som målsättning att öka andelen kvinnor och att det därför blir viktigt att statistiskt kunna visa på resultat.

2.3.2 Anna, yrkesverksam skogsakademiker

Anna sökte sig till skogsnäringen i slutet av 1970-talet, dryga tjugo år gammal. Först gick hon skogsbruksskolan, där det var två kvinnor i klassen. Efter några år av praktik vidareutbildade hon sig (fyra kvinnor i klassen) i mitten av 1980-talet och sedan dess har hon arbetat inom skogsvårdsorganisationen. Anna berättar:

Vi blev väldigt uppmärksammade för att vi var kvinnor under utbildningen, det var chockartat för min del. Själv hade jag mest funderat på vad jag ville arbeta med, så jag var inte riktigt förberedd på att det var så ovanligt. Men jag började tänka på det mer och mer allteftersom, när folk frågade hur det kom sig att jag började hålla på med skogen och sådär. Jag fick ofta den frågan. Det kändes som om människor förväntade sig något extra som gjorde att vi kvinnor valt skogen. De frågade ju aldrig killarna – jämt och ständigt – hur det kom sig att de hade valt skogen. Om vi var på en exkursion till exempel, då blev vi kvinnor liksom sedda på ett annat sätt. Det kunde komma kommentarer från andra, att det var kvinnor med och sådär. Jag tror jag tyckte att det var lite jobbigt; att alltid vara lite speciell för att man valt att arbeta i skogen.

På den tiden, när jag började arbeta som skogsmästare var kvinnor väldigt ovanliga i skogsnäringen. Många var nyfikna och jag blev ofta kallad "jänta" och så. Det var inte så att någon sa något dumt till mig, men jag har tänkt på det i efterhand, att de nog inte tyckte att jag var någon riktig skogskarlar direkt, men det tänkte jag inte på då. Jag var ensam kvinna på kontoret och jag var blyg som person, så det var inte heller så att de... de har alltid sagt att det var roligt att det var blandat på arbetsplatsen.

Tidigare försökte jag bete mig mer manligt för att smälta in, så var det ju. Jag var inte mig själv, men vad det var som jag tog bort för något, det är svårt att beskriva. Jag tror det har med

språket att göra. Idag känner jag inte att jag behöver vara så rakt på sak längre, att jag kan ha flera alternativ på ett svar. Jag kan visa att jag är osäker, att jag inte riktigt kan själv ibland, många gånger är det ju så. Och jag kan prata om känslor också, det är ju känslor i skogen: Om jag tillexempel kommer till en skog som har höga naturvärden, eller till en gammal fäbodvall; numera kan jag prata om hur det får mig att känna. Jag kanske kan visa lite mera mjuka sidor idag och det har jag också gjort att jag kan få en jättebra kontakt med skogsägaren också. Att de också börjar prata om sina känslor och sådär.

Idag är det fler kvinnor så det är stor skillnad, nu är man inte så ovanlig längre. Jag har fler kollegor som är kvinnor på mitt distrikt, även om jag fortfarande är ensam kvinna på mitt kontor. Det har ju med åldern att göra också, att jag nu känner att jag kan vara den person som jag är. Förr så gjorde jag nog till mig så att jag skulle vara så lika alla andra (männen) men nu är jag mig själv och uppskattas för det. Och jag har upptäckt att folk vill ha ett mer kvinnligt bemötande också. Exempelvis har jag upptäckt att många nya skogsägare gärna vill prata med mig, för att de då inte känner så mycket prestige. Och sen har vi haft mycket kvinnokurser också och det har varit väldigt roligt. Då har vi pratat samma språk, och det har varit skönt.

Mitt jobb har blivit som en livsstil. Om jag hade varit man som hade jobbat i skogen, så hade det nog varit som vilket jobb som helst, men jag har fått kämpa lite extra. Jag syns så mycket, om en skogsägare fick en skogsvårdsplan och det stod mitt namn på det, så tror jag nog att han kollade den tre gånger extra för att se att den stämde.

I kollegiegruppen på möten och sådär, det negativa då är att jag känner att det är svårt att bli lyssnad på. Nu är vi tre kvinnor i mitt distrikt, men tidigare kunde jag reta mig på att de inte förstod vad jag sa, att de inte förstod mitt sätt att uttrycka mig på. Det kunde vara så att jag under våra möten berättade om en idé utan att få något gensvar. Sen, fem minuter senare kanske, så kunde någon annan säga samma sak men på ett manligt sätt, kanske mera rakt på, och då lyssnade de andra. Det upplever jag ofta nu, även när vi sitter vid fikabordet – jag säger något, ingen lyssnar, och sen säger någon annan likadant och de får medhåll. Det har fått mig att fundera på om jag har svårt för att uttrycka mig, att jag inte är nog direkt.

Så här efteråt kan jag säga att det har varit ett problem att ha kurser själv för manliga skogsägare. Det har varit sådana gånger som det har varit jobbigt att vara kvinna. Det är nog det här med sättet att vara; om de ställer en fråga så vill de ha ett rakt svar och jag är inte den som drar till med något om jag inte är helt säker. Jag förstår väl att de vill ha ett enkelt svar och när de inte får det så märker jag på stämningen att de blir missnöjda. Det har varit mycket lättare att kommunicera med kvinnorna under kurserna. Jag har inte känt samma prestige, eller kanske prestige är fel uttryckt, men att jag inte behövt hävda mig på samma sätt. När jag har en kurs med män, då sitter det ju lika mycket nybörjare som på kurserna som riktar sig till kvinnor, men männen törs inte säga det. Utan de sitter där och låtsas att de kan istället. Under kurserna för kvinnor, då är det mer tillåtet att ställa lite ”dumma” frågor – de behöver inte låtsas som om att de kan. Och jag som kursledare behöver inte heller hela tiden hävda mig.

2.3.3 Pia, självverksam skogsägare

Pia och hennes man driver en jordbruksfastighet som hennes föräldrar tidigare ägt, samtidigt som Pia också i perioder haft olika anställningar utanför gården. Pias man ansvarar för mjölkproduktionen och efter att Pia insisterat på att få ett eget område på gården övertog hon ansvaret för skogen. För att öka sin kunskap gick hon i början av 90-talet en kurs i praktisk och

teoretisk skogskunskap som ordnades av skogsvårdsstyrelsen. Efter utbildningen har hon arbetat i skogen med att avverka, gallra, röja och plantera. Hon är även förtroendevald i en skogsägarförening. Pia berättar:

Under mitt tidigare yrkesliv så kände jag alltid att jag hade en plats likvärdiga med männen. Men sen när jag var hemma med barnen på gården och det ringde folk och ville prata om jordbruket så sa det alltid: "får jag tala med min man", "det gällde det och det, får jag tala med din man?" hela, hela tiden var det så. "Men om det gäller skogen så kan du prata med mig", försökte jag, men svaret blev ändå det samma "Det är nog bäst att jag pratar med din man i alla fall".

Under utbildningen, då var jag ensam kvinna, och jag var väldigt avundsjuk på killarna för att de hade så lätt att kissa när man var ute en hel dag, själv fick jag försöka smyga undan bakom någon buske eller så. Men under utbildningen var det ju fortfarande helt nytt för mig med skogen och då hade jag också med mig den här upplevelsen från tidigare yrkesliv att jag var likställd och likvärdig. Så insikten att män och kvinnor inte hade samma chans i skogen, det kom mer eftersom, när man såg hur tydligt det var. (...) Som kvinna blir man osynliggjord, man är inte med, man är en nobody, det har jag upplevt tusen gånger. Man är en nobody, även om du säger jätteviktiga saker så får man inte cred för det. När jag tagit jägarexamen tillexempel (...) då hade jag planterat och röjt en hel fälla själv. Sen året därpå när passen skulle delas ut i jaktlaget så stod det ändå min mans namn på den fällan; på det passet där jag hade gjort allt arbete. Plus att det var jag som hade jägarexamen, min man jagar inte ens.

Skämtsamma kommentarer om kvinnor kan komma någon gång, men det vara mera förut, jag tror man aktar sig för det nu faktiskt. Där kan jag tycka att det skett en positiv utveckling. Det är inte så att man skojar, skämtar eller förlöjligar kvinnor på det sättet. (...) men sen hur mycket man värdesätter kvinnor och hur mycket man tror att alla har samma dignitet, det ställer jag mig mycket frågande till.

Med andra kvinnor kan man prata om problemen [med ojämställdhet]. De kvinnor som är insatta har liknande historier. Många av de kvinnor som jag har träffat som är insatta och med i nätverket de har förstående män, som inte förlöjligar deras arbete, det är viktigt. Min chef berättade exempelvis under en dag för skogsägande kvinnor som jag ordnade, att hon på sin föräldragård där hon bor hade initierat en avverkning med hjälp av ett skogsbolag. Hon hade skött alla kontakter och gården ägs av henne, men sedan när virkestravarna väl låg där färdiga, då står det ändå hennes mans namn på dem. Trots att det var hon som hade gjort allt arbete. Och det har jag upplevt många gånger och då känns ju inte hon trovärdig (...) Men om det inte hade varit en kvinnodag, utan en vanlig dag och hon hade råkat komma dit, då hade hon inte sagt detta. Det var nu, när vi var kvinnor, som hon berättade det. Men då stannar det ju där också mellan kvinnor. Det måste vidare.

Jag har aldrig känt att det har varit en fördel att jag är kvinna. Det här med att ta tillvara på hela kompetensen inom gröna näringar och så, jag har försökt driva den frågan men det tycker jag inte att jag får respons för alls.

2.3.4 Maria, maskinförare

Maria utbildade sig till skogsmaskinförare i slutet av 1980-talet, men efter en tid borta ifrån yrket var hon tvungen att utbilda sig på nytt, till följd av den tekniska utvecklingen, för att kunna börja arbeta i skogen. Maria berättar:

När jag utbildade mig 1989 var det egentligen samma sak som nu, kanske är det några fler kvinnor idag. Jag har aldrig blivit illa behandlad, däremot så fick jag ofta mer hjälp än vad jag önskade. Det var som om många inte trodde att jag skulle klara av det själv. (...) Jag kände en stor press på mig, att jag inte kunde ha en dålig dag, för då skulle folk tänka att jag nog tagit på mig mer än vad jag klarar av. Så var det ju inte för männen, de kunde ju ha dåliga dagar utan att de uppfattades som helt misslyckade. (...) Som kvinna känner man sig ofta ifrågasatt ”men lilla vän, vet du verkligen vad du ger dig in på? Det är nog bäst att jag hjälper dig”. (...) Jag är i princip alltid ensam kvinna i skogen och det gör att jag känner att jag måste bevisa något. Det är inget som någon kräver av mig öppet, istället är det lite vackert inbäddat. Men jag känner att jag behöver vara minst lika bra, om inte bättre än de andra och det blir ju till en press. Det är ingen som öppet säger att ifrågasättandet handlar om att vi är kvinnor, men däremot är det ganska uppenbart att det är därför. (...) Antingen blir man sedd för mycket, eller så blir man inte tagen på allvar. (...) Det får jag höra av andra kvinnor som är maskinförare också. Till en början säger alla att allt fungerar bra, men sen kryper det fram att det är mycket som händer. Antingen att de känner en stor press, eller så att de får överdrivet med hjälp från andra.

Det finns ju fördelar med arbetet också, det är det som hela tiden väger upp, all den friska luften, att sätta sig på en stubbe och ta en fikapaus. Men det är svårt när man hela tiden möter motstånd. Det är respekten som jag är ute efter, jag struntar i om de tycker om mig som person, men de ska ha respekt för det jag gör, precis på samma sätt som jag vore en kille.

På senare år har jag bara arbetat i egen skog. Av andra kvinnor som kör skogsmaskiner har jag hört att även om de får väldigt olika reaktioner, så får de alltid en reaktion. Det finns alltid rötägg som inte tycker att det är okej att kvinnor kommer för att utföra en gallring. Det är mer vanligt hos äldre män, yngre killar är lite bättre. (...) Jag har hört talas om kvinnor som varit med om att de åkt ut för att köra skotare eller flytta en trailer för att sedan, när de kom fram, bli nekad att utföra jobbet av män som säger att de inte längre behöver någon som gör det, att de klarar det själva. (...) En gång när jag själv stod och utförde ett jobb på sidan av vägen kom en man körandes i en bil, och han stirrade så mycket på mig att han körde i diket. Han blev alldeles chockad, satt bara och skakade, så jag fick hjälpa honom genom att dra upp bilen på vägen igen.

Det blev mycket skrivelser också, i tidningar och så, om att jag arbetade som maskinförare. (...) Fortfarande hör journalister ofta av sig och vill skriva. Ibland hör man på dem att de har tänkt vinkla det hur som helst, så då brukar jag säga ifrån ”vi vill inte utmärka oss, det är inte det vi vill utan vi vill smälta in”. TV vred det ganska så illa en gång, vi framstod som bittra, medelsålderskvinnor som hatade alla män och särskilt de i skogen. De klippte bort och ändrade om så att de kunde vinkla det som de ville. Sen finns det journalister som är duktiga, som ber om kommentarer innan texten går till tryck, då är det mindre risk att det blir ett förvanskat slutresultat. (...) Det är väldigt värdefullt om kvinnor synliggörs på ett bra sätt i branschtidningar, de kommer ju att läsas av dem i branschen. Jag hoppas att det ska leda till diskussioner, men jag hoppas också att det ska ge något resultat. Att det sås ett frö hos dem som man kan påverka. Det gäller ju att göra sig synlig, men inte till vilket pris som helst. Det är ju respekten som man vill ha, sen kön det ska inte spela någon roll. (...) Vi vill bli accepterade för den man är, och för det man gör. Man vill inte att det ska fokuseras så mycket på att man är kvinna, att det är ovanligt och så.

2.3.5 Mekanismer som reproducerar ojämställdhet inom skogsnäringen

Sonjas, Annas, Pias och Marias berättelser visar alla att det finns en manlig norm inom skogssektorn som gör att kvinnorna på olika sätt blir bemötta och förstådda som annorlunda. Det tycks dock inte vara genom direkt diskriminering eller konfrontation som den manliga normen tydliggörs och förstärks. Istället sker detta genom att kvinnorna, i egenskap av kvinnor, ömsom osynliggörs, ömsom är alltför synliga.

Synliggörandet sker då kvinnorna, genom att bryta mot föreställningen om att en skogsarbetare är en man, ständigt görs till speciella och annorlunda. Det sker när Maria hela tiden får frågan hur det kommer sig att hon valt att arbeta i skogen, den uppmärksamhet som Anna fått i media för att hon kör skogsmaskin eller företagets förvåning av att skogsstudenter idag till en fjärdedel består av kvinnor som Sonja vittnar om. Om kvinnors synliggörs, och gör till avvikande genom deras fysiska närvaro i rummet, så är det framförallt som kunskapande subjekt som de osynliggörs. Pia beskriver hur hennes arbete och kompetens osynliggörs genom att det hela tiden är mannen som efterfrågas och mannens namn som sätts på virke och mark. Både Pia och Maria berättar om frustrationen av att inte bli lyssnad på under möten, medan Sonja varit med om att kunder gått med oföretat ärende för att ”det bara kvinnor” på kontoret den dagen. Synliggörande och osynliggörande kan också ske samtidigt, vilket Annas beskrivningar av att hon och andra kvinnor ofta får mer hjälp än vad de efterfrågar: Genom att de antas vara i behov av extra hjälp undermineras kvinnornas kompetens, samtidigt som de synliggörs genom den särbehandling som det att få extra hjälp innebär.

Kvinnornas erfarenheter av att ömsom synliggöras, ömsom osynliggöras, visar också hur kvinnor, när de är i en minoritetsställning i en maskulin organisationskultur, ofta blir betraktade som en representant för gruppen ”kvinnor”. Detta visar exempelvis Marias beskrivning av att hon och andra kvinnor hela tiden känner att de måste bevisa något som maskinförare och att de inte har råd med dåliga dagar, eftersom det skulle innebära att inte bara deras, utan alla kvinnors, existensberättigande i branschen skulle ifrågasättas. Det som Marias erfarenheter visar är att det som kvinnor gör eller säger förklaras med att det är just kvinnor. Ett annat sätt att uttrycka detta på är att den manliga normen gör att kvinnor inom skogssektorn ses som kvinnor, medan män ses som individer. Intervjuerna visar också att kvinnor inom skogssektorn ibland görs till för sitt kön utifrån en form av jämställdhetslogik. Samtidigt som informanterna inte vill bli synliggjorda för att de är kvinnor, så tycker de att det är viktigt att fungera som förebilder för andra kvinnor och att visa att det inte bara är män som arbetar i skogsnäringen. Denna motstridighet beskriver särskilt av Maria. Hon säger å ena sidan om hur hon blivit bränd av journalister som nyttjat henne för att utmåla kvinnor i skogsnäringen som bittra manshatare, och å andra sidan att rätt sorts synlighet av rätt sorts media utgör ett viktigt medel för att skapa diskussion och förändring.

Informanternas beskrivningar visar att de alla använder sig av olika strategier för att hantera den manliga normen i skogssektorn. Den allra vanligaste är att ”bita sig i tungan”, att inte påtala orättvisorna när det händer utan låta det passera. Pia säger exempelvis att hon inte vill utsätta sig för direkta konfrontationer eftersom det bara skulle förvärta hennes redan utsatta position. Alla informanter har dock skapat mer eller mindre etablerade egna rum, med andra kvinnor, där de kan prata om sina erfarenheter och stärka varandra. En annan strategi, eller snarare två strategier, som Anna säger sig ha använt sig av över tid, handlar dels om att försöka anpassa sig till ett manligt sätt att vara, dels om att framförhandla ett utrymme att utveckla och bli uppskattad för ett motsatt, det som hon kallar ett ”kvinnligt” sätt att vara.

De fyra informanterna har på olika sätt själv drivit eller varit engagerade i jämställdhetsåtgärder. Framförallt har det rört sig om nätverk, utbildningar eller inspirationsdagar i syfte att intressera, stärka, peppa och öka kunskapen bland kvinnor och tjejer. Även om dessa arrangemang beskrivs som roliga, intressanta och givande för deltagarna själva så ifrågasätter några av informanterna samtidigt om de bidrar till att öka jämställdheten inom skogssektorn: Problemet blir till ett kvinnoproblem vilket samtidigt förstärker kvinnornas avvikande position. Informanterna varnar också för att risken med att arbetet med att öka andelen kvinnor har fokuserat på att peppa och stötta kvinnor är att den manliga normen i organisationerna tillåts vara intakt. Det gör att de kvinnor som lockas till branschen antingen inte får arbete eller får ett arbete som det inte trivs med. Det organisatoriska misslyckandet som detta innebär kan lätt tolkas som kvinnors individuella, vilket sedan blir till argument för att inte kvinnor passar i skogsnäringen - ”vi hade en kvinna här en gång, men det funkade inte”.

2.4 Strategier och åtgärder för ökad jämställdhet

Förtroendet för sektorn och dess attraktionskraft är avgörande för att kompetent arbetskraft, i en ökad konkurrenssituation med andra sektorer och näringar, ska söka sig till de skogliga näringarna. Informanter från såväl brevundersökningen som djupintervjuerna understryker att målet för jämställdhetsarbetet är att det ska vara arbetet och kompetensen som uppmärksammas och värderas, inte om det är en man eller en kvinna som utför detta. Eftersom kopplingarna mellan arbetsliv, utbildning och skogsägande är så starka krävs ett strategiskt förändringsarbete på alla nivåer och i alla delar av skogssektorn innan den når dit. En utpräglad skoglig kultur genomsyrar och formar hela sektorn: rekrytering till utbildningarna, vilka kunskaper som förmedlas och värderingar som reproduceras inom ramen för dessa, hur arbetslivet organiseras och på vilket sätt som företagets eller organisationens verksamhet kommuniceras med skogsägare och det omgivande samhället. Med andra ord handlar det om arbetsmiljö i vid bemärkelse. Genom ökad mångfald, inte bara i fråga om kön, utan även ålder, etnicitet och sexuell läggning ges förutsättningar för ett mer tillåtande och inkluderande kultur.

Till en del handlar det om att rekrytera in fler kvinnor på alla nivåer för att den manliga dominansen ska brytas. Dessutom måste dessa kvinnor ges förutsättningar att verka på lika villkor som sina manliga kollegor. För att detta ska bli möjligt krävs att kunskapen och medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor integreras i hela sektorns alla organisationer. Som ansvarig för merparten av de skogliga utbildningarna har SLU ett särskilt ansvar i formandet av framtidens skogliga kompetens. Utbildning om genus och jämställdhet måste därför integreras i grundutbildningens nuvarande kursutbud. Här har redan initiativ tagits till genusutbildning för utbildande personal på gymnasial och högskolenivå. På motsvarande sätt bör SLU tillsammans med Skogforsk och Linnéuniversitetet utveckla fortbildningskurser för redan yrkesverksamma. Liksom inom andra kunskapsområden måste kunskapsförmedlingen om genus och jämställdhet bygga på en vetenskaplig grund. Forskning inom andra delar av arbetslivet visar på en koppling mellan jämställdhet, hållbarhet, konkurrenskraft. Till skillnad från andra mansdominerade basnäringar är variationen i och mellan olika företag, organisationer, arbetsplatser och yrken i skogsnäringen stor. Skogsbrukets arbetsplatser särskiljer sig även på andra sätt. Anställda på samma enhet kan vara spridda över stora geografiska områden, samtidigt som också det finns enskilda, professionella och semiprofessionella, skogsägare. Kön/genus är ett föränderligt fenomen och spelar olika roll i olika sammanhang och i olika organisationer, t.ex. skogsbruksföretag, skogsägarföreningar, akademien och andra skogsbruknära organisationer. Att förändra organisationsstrukturer, arbetsplatskulturer och föreställningar om kön kräver komplexa

metoder och en god gemensam förståelse av vad som behöver förändras och vad som ska uppnås. Genom ett samlat sektorsnära forskningsprogram om genus och jämställdhet, kan behovet av ny verksamhetsrelevant kunskap för framtidens arbetsmarknad produceras.

För att komma till rätta med sektorns strukturella problem som emanerar ur den rådande kulturen, krävs ett långsiktigt och systematiskt jämställdhetsarbete där sektorns olika delar är involverade och bidrar. Genom att ta ett gemensamt ansvar för dessa frågor och utnyttja olika aktörers erfarenheter av processer och verktyg kan varje enskild organisation bidra till ett resurseffektivt arbetssätt. Här är utvecklingen och implementeringen av sektorrelevanta nyckeltal och könsuppdelad statistik två centrala komponenter för ett effektivt och långsiktigt jämställdhetsarbete.

På motsvarande sätt krävs ett systematiskt jämställdhetsarbete inom varje enskild organisation, med utgångspunkt i den egna organisationens specifika förutsättningar och särdrag. Ett generellt arbetssätt och processmodell, som med framgång praktiserats på bl.a. teknikföretaget Indexator, kallas Jämviktscykeln. Den bygger på insikten att ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter kunskap och engagemang i alla delar av organisationen; chefer, ledning och övriga medarbetare, och kräver såväl grundläggande teoretiska insikter om genus och förändringsarbetet i arbetslivet som kännedom om den egna organisationens verksamhet, funktion och kultur. Därför behövs medvetandegörande insatser i form av utbildning, som ger teoretiska verktyg för att analysera och förstå nuläget i den egna organisationen med hjälp av praktiska redskap för kartläggning och utvärdering. För att få framgång krävs att chefer och ledning initierar, driver, medverkar och följer upp hela processen. Som utgångspunkt för det lokala förändringsarbetet bör en likartande genomlysning av befattningar, arbetsuppgifter, trivsel och motivation samt förslag till förbättringsåtgärder, som redovisats i denna rapport, ske på organisationsnivå. I tillägg bör lönenivåer och löneutveckling kartläggas och följas upp. Då finns förutsättningar att formulera relevanta och implementerbara övergripande mål och delmål för organisationen. Genomlysningen medför en större transparens i organisationen vilket på så sätt också skapar möjlighet att fokusera på att hitta lösningar på reella problem för enskilda medarbetare. Transparensen är även viktig för att öka insynen i organisationens olika processer som t.ex. rekrytering, tjänstetillsättning och befordran. Otydliga kompetenskrav och karriärvägar skapar frustration i allmänhet, och problem för minoriteter i synnerhet. Detta tar sig uttryck i ett ifrågasättande av organisationsstrukturens legitimitet samtidigt som det minskar den kollektiva vi-känslan.

Långa arbetsveckor och förväntningar på arbete under kvällen och helger medför en hög arbetsbelastning som också försvårar möjligheterna att kombinera arbetet med föräldraskap. I den nu rådande kulturen inom skogssektorn finns små incitament för att män i samma utsträckning som kvinnor ska ta ansvar för familj och hushållsarbetet. Därigenom skapas också stereotypa och ojämsställda förväntningar på kvinnors och mäns ambitioner och karriärer, vilket begränsar det individuella handlingsutrymmet. Som varande minoritet, begränsas kvinnors handlingsutrymme ytterligare av bristande nätverk och stöd. Här har bl.a. kvinnliga nätverk och mentorskapsprogram visat sig ha positiva effekter för att öka kvinnors självförtroende, identitet och motivation. Sådana insatser riktade mot kvinnor bör dock främst förstås som ett sätt att mildra effekterna av skogssektorns manliga norm för enskilda kvinnor, snarare än som åtgärder för att skapa långsiktig jämställdhet.

3 SLUTSATSER OCH FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

3.1 Strukturellt problem – Rekrytering

Trots en påtaglig ökning av andelen kvinnor med högre skoglig utbildning motsvarar det inte på långa vägar jämställdhetsmålet om minst 40 % kvinnor inom skogssektorns kärnverksamhet som förutsätter skoglig yrkesutbildning. Beträffande de gymnasiala utbildningarna med skoglig inriktning är andelen kvinnor endast 5 % och ingen ökning kan skönjas. Därmed framstår även rekryteringen till de skogligen utbildningarna, vilken alltså i huvudsak sker ur en relativt snäv krets av befolkningen med rötter i skogssektorn, som ett mycket angeläget åtgärdsområde. För att komma tillrätta med den sneda könsfördelningen är det dock inte tillräckligt att, som vanligtvis har varit fallet, att försöka förändra de kvinnor som inte söker. Än viktigare är det att vända blicken inåt, mot skogssektorns organisationer, för att där undersöka varför de inte framstår som attraktiva för kvinnor att söka sig till. Detta understryker betydelsen av att de samlade åtgärdsförslagen som här presenteras, vilka ska förstås som delar av en helhet och inte som alternativ att välja bland.

Förslag till åtgärd 1 Intensifiera och bredda informationen till ungdomar som står i begrepp att välja gymnasial och eftergymnasiala studier och satsa särskilt på målgrupper utanför de traditionella skogligen miljöerna. Visa tydligt på bredden i utbildningarna och mångfalden av arbetsuppgifter och karriärvägar. Satsa även på att marknadsföra de akademiska utbildningarna utomlands, i första hand EU/ESS länder med en betydande marknad för svenska skogsprodukter. För att satsningarna ska kunna ge resultat och vara kostnadseffektiva bör varje delinsats regelbundet utvärderas. Det gäller även redan initierade satsningar som skogligt basår, kursen ”Ut i skogen tjejer” och Studentambassadörer m.fl.

Förslag åtgärd 2 För att långsiktigt trygga rekryteringen till de skogligen utbildningarna bör även intresseskapande insatser göras i grundskolans lägre åldrar. *Här hänvisar vi till det batteri av åtgärder som utarbetats/föreslagits inom ramen för Skogsstyrelsens uppdrag avseende Skogen i Skolan - Utveckla insatser inom SIS för att särskilt öka flickors intresse för det skogligen området* (Eriksson et al. 2011).

3.2 Strukturellt problem – Utbildningen

Av såväl det kvantitativa som kvalitativa materialet framgår att de skogligen utbildningarna i mångt och mycket är en spegling av branschkulturen. Den kännetecknas av att vara traditionellt maskulin, socialt homogen och med jakt och friluftsliv som ett viktigt gemensamt intresse och kulturbärande element. Detta verkar exkluderande mot en allt större del av befolkningen som inte ryms inom den rådande normen. Till kulturen hör även en stor respekt för erfarenhet och praktisk kunskap som ibland tar sig anti-intellektuella uttryck och gör kvinnlighet till ett främmande element. De studenter som växt upp i denna kultur känner sig trygga och inkluderas medan andra ställs inför valet att anamma kulturen eller leva med ett visst mått av främlingskap. Flertalet av våra kvinnliga och manliga informanter, både i brevundersökning och intervjuer, har trivts bra under utbildningen och har bara undantagsvis upplevt den som diskriminerande. Däremot har dessa noterat att det nästan bara finns en viss typ av män som är föreläsare, föredragshållare och besöksvärdar, vilket också gör att de enstaka kvinnorna blir väldigt synliga. Dessutom finns en uppdelning i så kallade tjejjämnen (biologi/ekologi) respektive killämnena (produktion/teknologi). Vissa specialintressen, framför allt jakt, skytte, skidor, prioriteras och premieras medan andra kulturyttringar betraktas som särintressen. Detta medför att studenterna formas och anpassas, på

gott och ont, under utbildningen för ett kommande yrkesliv inom skogsbranschen. Däremot kommer de flesta oförberedda ut i ett arbetsliv där bristen på jämställdhet blir tydligare än i utbildningen, därför att kunskap om genus och jämställdhet ur ett teoretiskt, organisatoriskt och policy perspektiv inte alls eller mycket perifert berörts under utbildningen. De nyexaminerade skogskvinnorna och skogsmännen saknar verktyg för att hantera den verklighet som möter dem, både individuellt samt professionellt i deras yrkesroll. Det är även den nya generationen skogsmän och skogskvinnor som förväntas bära en stor del av förändringsprocessen, men det behövs även motsvarande insatser för redan verksamma.

Förslag till åtgärd 1 Inför utbildning i genusvetenskap och jämställdhet/mångfaldsfrågor som obligatoriskt kursmoment under grundutbildningen, så att studenterna ges verktyg för att reflektera över och förhålla sig kritisk till inslag av ojämställdhet i utbildning och kommande yrkesliv. Förståelsen av genus som strukturellt och kulturellt fenomen ger även grund för bättre kommunikation inom organisationen och med dess omvärld, som t.ex. leverantörer, kunder, konkurrenter, allmänhet. Det redan initierade Relaskoperingsprojektet vid skogsfakulteten kan med fördel integreras i utvecklingen av ett sådant kursmoment.

Förslag till åtgärd 2 Som ett led i fortbildningen av redan yrkesverksamma uppdras åt SLU/Skogforsk/Linnéuniversitetet att utveckla och tillhandahålla ett utbildningspaket avseende grundläggande genuskunskap inkl verktyg för förändringsarbete och ökad jämställdhet.

Förslag till åtgärd 3 Genomför i enlighet med förslag i ”Mot ett genusintegrerat SLU” om att a) rekrytering av genuslektorer med ansvar för implementering av genus och kunskapsutveckling i utbildning och undervisning, b) genomför utbildning i genusmedveten pedagogik för lärare och handledare c) en systematisk granskning och utveckling av kurslitteratur, kursinnehåll, kursplanering, undervisning och handledning (Powell 2008).

3.3 Strukturellt problem – Arbetsmiljö

Jämställdhet kan ses som en förutsättning för långsiktig, strategisk organisationsutveckling och därmed branschen som helhet. En del kunskap och erfarenhet kan hämtas från andra branscher, men behovet av skogsbranschspecifik kunskap är påtaglig. Till skillnad från andra mansdominerade basnäringar är variationen mellan olika företag, organisationer, arbetsplatser och yrken i skogsnäringen stor. Skogsbrukets arbetsplatser är också speciella eftersom anställda på samma enhet kan vara spridda över stora geografiska områden, det finns också enskilda, semiprofessionella, skogsägare. Kön/genus är ett föränderligt fenomen och spelar olika roll i olika sammanhang och i olika organisationer, t.ex. skogsbruksföretag, skogsägarföreningar, akademien och andra skogsbruksnära organisationer. Att förändra organisationsstrukturer, arbetsplatskulturer och föreställningar om kön kräver komplexa metoder och en god gemensam förståelse av vad som behöver förändras och vad som ska uppnås. Det kan konstateras att det finns intresse och vilja för ökad jämställdhet i många av skogsbrukets organisationer, samtidigt som förändringstakten är låg. En viktig orsak är att det i många avseenden saknas kunskap om genus och (o)jämställdhet i skogsbrukssektorns organisationer för att policys och strategier ska kunna leda till en reell och varaktig förändring. Det behövs också större kunskap om möjligheter metoder och verktyg för framgångsrikt jämställdhetsarbete i sektorn. Forskningen om genus och jämställdhet i skogsnäringens arbetsorganisationer bedrivs i dag av ett fåtal solitära forskare från skilda vetenskapliga miljöer och med skilda traditioner. Det finns därför behov av samordning och även av vidareutveckling av samverkan med skogsbrukssektorn. Ett forskningsprogram skulle utgöra ett viktigt nav i arbetet att samordna resurser, ta tillvara erfarenheter och kunskaper, främja forskning av god kvalitet och stödja regeringens krav på ökad jämställdhet i skogsbruket.

Förslag till åtgärd 1 Systematiskt jämställdhetsarbete

Inrätta ett sektorsgemensamt organ, förslagsvis under Skogforsks ledning, med ansvar för att utveckla och samordna de jämställdhetsinsatser som genomförs inom olika delar av skogsbrukssektorn. En central del i detta arbete är att utveckla sektorrelevanta nyckeltal och könsuppdelad statistik samt verktyg för verksamhetsuppföljning och utvärdering av insatta åtgärder. Inspiration för detta kan bl a hämtas från Uppsala universitets arbete med jämställdhetsindikatorer. Vidare bör organet initiera ett värdegrundsarbete kring frågor om jämställdhet och mångfald, där rådande kulturmönster och kulturyttringar som till exempel jakt, bastubad och alkoholkonsumtion diskuteras.

Förslag till åtgärd 2 Föräldraskap och arbetstid

På enhetsnivå analysera hur arbetet är organiserat i tid och rum med avseende på hinder och möjligheter för att förena arbete med föräldraskap. Även organisationens sociala kringaktiviteter, som syftar till att skapa sammanhållning, bör ingå i analysen. Premiera ett jämt uttag av föräldraledighet bland medarbetarna genom tydliga incitament.

Förslag till åtgärd 3 Forskningsprogram med genusperspektiv på skogsbrukets arbetsorganisationer. Här föreslås ett samlat forskningsprogram om genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn där forskare och sektorn samverkar kring den övergripande forskningsfrågan: *Hur skapar vi attraktiva arbetsplatser i skogsbrukssektorn för såväl kvinnor som män?* Det innebär att ny viktig kunskap genereras om: Vilka mekanismer tenderar att upprätthålla (nästan) enkönade och också ojämslällda könsmonster på sektorns olika arbetsplatser? Vad har olika jämställdhetsåtgärder inneburit, t.ex. företagspolicys, nätverk för kvinnor? Vad händer i organisationerna när förändringsarbete för ökad jämställdhet genomförs? Vilka krafter och motkrafter finns det? Vad betyder ledarskap och yrkesidentiteter?

Detta förslag är i linje med det förslag till riktade satsningar som en arbetsgrupp bestående av Lena Abrahamsson (Luleå Tekniska Universitet), Ann-Britt Edfast, Karin Ericsson, Eva-Lisa Lindvall (Sveaskog), Per Lärkeryd, Rebecca Donatella och Inger Karkiainen (Norra Skogsägarna) Maria Hedblom (Skogstekniska klustret), Helena Österlind (Länsstyrelsen i Västerbotten), Tomas Lundmark, Ann Dolling, Gun Lidestav och Kim Wikman (SLU) har lämnat till Formas hösten 2011.

REFERENSER & KÄLLOR

- Abrahamsson, L. (2000) *Att återställa ordningen : Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*, (Umeå: Boréa)
- Baude, A. (1992) *Kvinnans plats på jobbet*, (Stockholm: SNS)
- Blomqvist, M. (1994) *Könshierarkier i gungning : Kvinnor i kunskapsföretag*, (Uppsala: Universitet)
- Brandth, B. and M.S. Haugen (2005) Text, body, and tools - changing mediations of rural masculinity. *Men and Masculinities*, 8(2) pp. 148-163
- Burell, U. (1991) *Kvinnlig arbetskraft i skogsbruket : Förstudie och förslag till forskningsprogram*, (Garpenberg: SLU)
- Burrell, J. (1999) *Herstorey : Women in forest science technology and industry*, (Hobart: Cooperative Research Centre for Sustainable Production Forestry)
- Bäckström, T. (1994) *"Gröna kvinnor på arbetsmarknaden" - var finns de och vad gör de?*, (Jönköping: Skogsstyrelsen)
- Carlsson, C.J. (2008) *Varför är det kvinnliga könet underrepresenterat vid skogsmästarprogrammet?*, (Skinnskatteberg: Sveriges lantbruksuniversitet)
- Ds (2004:39) *Det går långsamt fram: Jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn*, (Stockholm: Jordbruksdepartementet, Regeringskansliet)
- Eriksson, L.-G., B. Wilhelmsson and G. Lidestav (2011) *Utveckla insatser inom sis för att särskilt öka flickors intresse för det skogliga området*, (Dnr 2011/2018: Skogsstyrelsen)
- Folksam (2005) *Jämställdhetsindex*,
- Franzén, C. (2010) *Det lönar sig: Genusmedveten ledning och styrning i verkstadsindustri*, (Uppsala: Näringslivets ledarskapsakademi)
- Ginsburg, J. (2003:5) Skogens kvinnor på väg mot toppen. *Svenska papperstidning*, pp. 37f, 40
- Karlsson, S.-E. and G. Lönnbring (2005) *"Vi ska slå dom med häpnad varje dag" : Om framgångsrika kvinnoföretagare på landsbygden*, (Karlstad: Institutionen för samhällsvetenskap, Forskargruppen Turism & Fritid, Univ.)
- Lidestav, G. (2002) *Kvinnor i skogsbruket : En resurspool för studiebesök m.M.*, (Uppsala: Sveriges lantbruksuniv.)
- Lidestav, G., K. Engman and D. Wästerlund (2000) *Kvinna & skogsägare*, (Stockholm: LRF Skogsägarna)
- Lidestav, G. and A.E. Sjölander (2007) Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 22(4) pp. 351-362
- Lidestav, G. and D. Wästerlund (1999) *Skogsutbildade kvinnors och mäns villkor i arbetslivet : Resultat från en enkätundersökning*, (Garpenberg: Institutionen för skogsteknik, Sveriges lantbruksuniversitet)
- Lindgren, G. (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor : En studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*, (Umeå: Sociologiska institutionen, Univ.)
- Lindgren, G. (1996) Broderskapets logik. in, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*
- Pettersson, L. (1996) *Ny organisation, ny teknik - nya genusrelationer? : En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*, (Linköping: Tema, Univ.)
- Powell, S. (2008) *På väg mot ett genusintegrerat slu*, (Dnr SLU: ua 255-278/08)
- Reed, M.G. (2003) Marginality and gender at work in forestry communities of british columbia, canada. *Journal of Rural Studies*, 19(3) pp. 373-389

- Ringsell, A. (2000) *Trivseln bland skogsvårdskonsulenter och produktionsledare - en jämförelse mellan kön och yrke*, (Umeå: Skogsteknologi)
- Roman, C. (1994) *Lika på olika villkor: Könsegregering i kunskapsföretag*, (Stockholm: Symposion graduale)
- S:son-Wigren, C. (1996) *Skogens kvinnor : Hur är läget?*, (Jönköping: Skogsstyrelsen)
- Skogsliv (2008:2) (Stockholm: Föreningen Skogen)
- Skogsstyrelsen (2010) *Skogsstatistisk årsbok*, (Jönköping: Skogsstyrelsen)
- Skogsstyrelsen (2011) *Skogsstatistisk årsbok*, (Jönköping: Skogsstyrelsen)
- Smith-Solbakken, M. (1997) *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, (Trondheim: Historisk institutt, NTNU)
- SOU (2004:43) *Den könsupplade arbetsmarknaden: Betänkande*, (Stockholm: Fritzes offentliga publikationer)
- Thor, G. (1994) *Hur upplever "grönt utbildade kvinnor" sin arbetsituation inom skogsvårdsorganisationen?*, (Jönköping: Skogsstyrelsen)
- Wahl, A. (1996) Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1) pp. 15-29
- Wahl, A., C. Holgersson, P. Höök and S. Wahl (1998) *Ironi & sexualitet*, (Stockholm: Carlsson)

1. Familj Gift/sambo (1) Ja (2) Nej
 Hemmavarande barn (1) Ja (2) Nej

2. a) Jag är (1) Kvinna (2) Man
 b) Min ålder är _____ år

3. Ange alla Dina skogliga utbildningar samt vilket år den/de påbörjades respektive avslutades

	Påbörjades	Avslutades
(1) <input type="checkbox"/> Höskoleingenjör träteknik	_____	_____
(2) <input type="checkbox"/> Skogsingenjör	_____	_____
(3) <input type="checkbox"/> Skogsmästare	_____	_____
(4) <input type="checkbox"/> Jägmästare	_____	_____
(5) <input type="checkbox"/> Skogvetare	_____	_____
(6) <input type="checkbox"/> Skoglig magister	_____	_____
(7) <input type="checkbox"/> Master of Forest Science	_____	_____

4. Har Du annan eftergymnasial utbildning?

(1) Ja, ange vilken _____ (2) Nej

5. Varför valde Du en skoglig utbildning? *Kryssa för de anledningar som stämmer bäst (högst tre)*

- (1) Jag har tidigare arbetat i skogen
 (2) Familjen/slakten har fastighet med skogsinnehav
 (3) Förälder eller annan nära släkting har skoglig utbildning/arbetar i skogen
 (4) Jag trivs med att vistas i skog och mark
 (5) Jag ville få ett jobb med intressanta arbetsuppgifter
 (6) Möjlighet att få jobba på hemorten
 (7) Det verkar lätt att få jobb efter utbildningen
 (8) Jag ville bli en egen företagare
 (9) Utbildningsmöjligheterna fanns nära hemorten
 (10) Jag blev intresserad genom en bekant som arbetar inom skogssektorn
 (11) Jag blev intresserad genom information från skola eller skogssektorn
 (12) Jag ville göra någonting annorlunda
 (13) Annan orsak, nämligen _____

6. Hur upplevde Du studietiden? Om Du har fler än en utbildning avses den senast genomförda.
Ringa in det som gäller för Din del

Mycket *negativ*

1

2

3

4

Mycket *positiv*

5

7. Hur lång tid efter den senast genomförda skogliga utbildningen fick Du Ditt första arbete?

- (1) Har inte fått något skogligt arbete
- (2) Direkt efter utbildningen
- (3) Inom ett år efter examen/avgång
- (4) Mer än ett år efter examen/avgång

8. Tycker Du att Du gjorde ett lämpligt val när Du valde en skoglig utbildning?

- (1) Ja, jag skulle göra om samma val idag, därför att _____

- (2) Nej, jag tycker nu att jag skulle valt en annan utbildning, därför att _____

9. Arbetar, studerar eller söker Du arbete inom den skogliga sektorn inklusive träförädling och bearbetning, dvs inom företag eller organisationer med någon form av skoglig anknytning och /eller där Din skogliga utbildning är en förutsättning för arbetet?

- (1) Nej, jag har lämnat skogssektorn → *Gå till fråga 31!*
- (2) Ja, jag är anställd inom den skogliga sektorn → *Gå till fråga 10*
 Ja, jag är egen företagare inom den skogliga sektorn → *Gå till fråga 10*
- (3) Ja, jag studerar med inriktning inom den skogliga sektorn → *Gå till fråga 15*
- (4) Ja, jag söker arbete inom den skogliga sektorn → *Gå till fråga 15*

10. Vilken arbetsgivare har Du för närvarande?

- (1) Skogsbolag inkl. Sveaskog och fastighetsverket
- (2) Konsultföretag
- (3) Skogsägarföreningen/Skogssällskapet
- (4) Universitet/Högskola
- (5) Skogsstyrelsen
- (6) Forskningsinstitut
- (7) Annan myndighet/styrelse än Skogsstyrelsen
- (8) Plantskola
- (9) Allmänningsskog/Kommun/Kyrka
- (10) Biståndsorganisation
- (11) Sågverk/Träförädlings industri/VMF
- (12) Transportföretag
- (13) Naturbruksgymnasium (landsting, stiftelse)
- (14) Virkeshandelsföretag
- (15) Kombinerat jord- och skogsbruksföretag
- (16) Maskinentreprenör
- (17) Annan _____
- (18) Eget företag med inriktning på _____ → *Gå till fråga 13*

11. Hur är Du anställd? *Kryssa för det alternativ som gäller för Din del*

- (1) Tidsbegränsad anställning (2) Tillsvidareanställning (3) Timanställning
(4) Provanställning (5) Säsongsanställning (6) Arbetsmarknads
politiska åtgärder

12. Är Du orolig för att Du ska bli av med Ditt arbete? (1) Ja (2) Nej

13. Vilken är Din genomsnittliga veckoarbetstid? _____ tim/vecka

14. Om Du arbetar deltid, markera med kryss vad det beror på!

- (1) Anställning är deltid (2) Familjen (3) Egen verksamhet (firma)
(4) Politiska/fackliga uppdrag (5) Studier (6) Hälsoskäl
(7) Annat _____

15. Vilket är Ditt huvudsakliga arbetsområde i nuvarande respektive tidigare arbete/befattningar? *Markera med ett eller flera kryss per kolumn*

	Nuvarande arbetsområde(en)	Tidigare arbetsområde(en)
Förvaltning <input type="checkbox"/> (10) <input type="checkbox"/> (30)
Lagövervakning, tillsyn <input type="checkbox"/> (11) <input type="checkbox"/> (31)
Forskning, utredning <input type="checkbox"/> (12) <input type="checkbox"/> (32)
Utbildning, rådgivning <input type="checkbox"/> (13) <input type="checkbox"/> (33)
Planering <input type="checkbox"/> (14) <input type="checkbox"/> (34)
Administration <input type="checkbox"/> (15) <input type="checkbox"/> (35)
Information, marknadsföring <input type="checkbox"/> (16) <input type="checkbox"/> (36)
Avverkning <input type="checkbox"/> (17) <input type="checkbox"/> (37)
Skogsvård <input type="checkbox"/> (18) <input type="checkbox"/> (38)
Plantproduktion <input type="checkbox"/> (19) <input type="checkbox"/> (39)
Virkesförädling <input type="checkbox"/> (20) <input type="checkbox"/> (40)
Inköp, försäljning <input type="checkbox"/> (21) <input type="checkbox"/> (41)
Annat <input type="checkbox"/> (22) <input type="checkbox"/> (42)
Studerar <input type="checkbox"/> (23) <input type="checkbox"/> (43)
Arbetssökande <input type="checkbox"/> (24) <input type="checkbox"/> (44)
Produktutveckling <input type="checkbox"/> (25) <input type="checkbox"/> (45)
Service och underhåll <input type="checkbox"/> (26) <input type="checkbox"/> (46)
Logistik och underhåll <input type="checkbox"/> (27) <input type="checkbox"/> (47)
Mäklare <input type="checkbox"/> (28) <input type="checkbox"/> (48)
Annat <input type="checkbox"/> (29) <input type="checkbox"/> (49)

16. Vilken är Din nuvarande respektive tidigare yrkesfunktion? *Markera med eller flera kryss per kolumn*

Nuvarande arbetsområde(en)		Tidigare arbetsområde(en)	
Företagsledning	(10) <input type="checkbox"/>	(30) <input type="checkbox"/>
Chef på mellannivå	(11) <input type="checkbox"/>	(31) <input type="checkbox"/>
Chef på lägre nivå	(12) <input type="checkbox"/>	(32) <input type="checkbox"/>
Assistent	(13) <input type="checkbox"/>	(33) <input type="checkbox"/>
Arbetsledare	(14) <input type="checkbox"/>	(34) <input type="checkbox"/>
Arbetare	(15) <input type="checkbox"/>	(35) <input type="checkbox"/>
Specialist, expert, stab	(16) <input type="checkbox"/>	(36) <input type="checkbox"/>
Lärare	(17) <input type="checkbox"/>	(37) <input type="checkbox"/>
Annan funktion	(18) <input type="checkbox"/>	(38) <input type="checkbox"/>
Forskare	(19) <input type="checkbox"/>	(39) <input type="checkbox"/>
Studerande	(20) <input type="checkbox"/>	(40) <input type="checkbox"/>
→ Gå sedan till fråga 36			
Arbetsökande	(21) <input type="checkbox"/>	(41) <input type="checkbox"/>
→ Gå sedan till fråga 36			

17. Efter hur många år i skogsbranschen uppnådde Du nuvarande yrkesfunktion? _____ år

18. Vad anser Du karakteriserar Ditt nuvarande arbete? *Ta ställning till varje alternativ för sig och markera i vilken utsträckning påståendet stämmer genom att ringa in en siffra per rad*

	Inte alls	1	2	3	4	I hög grad
a) Arbetet är ansvarsfullt	1	2	3	4	5	
b) Arbetet är omväxlande	1	2	3	4	5	
c) Arbetet är betydelsefullt	1	2	3	4	5	
d) Arbetet är utvecklande	1	2	3	4	5	
e) Min arbetsinsats uppskattas	1	2	3	4	5	
f) Möjlighet till kontakt med andra människor	1	2	3	4	5	
g) En lugn och jämn arbetstakt	1	2	3	4	5	
h) Bra arbetstider	1	2	3	4	5	
i) En bra fysiska arbetsmiljö	1	2	3	4	5	
j) En bra arbetsmiljö i övrigt	1	2	3	4	5	
k) Arbetet medför att jag får hålla på med sådant jag tycker om att göra	1	2	3	4	5	
l) Goda befordringsmöjligheter	1	2	3	4	5	
m) God lönenivå/förtjänst	1	2	3	4	5	
n) Min kompetens utnyttjas och tas tillvara fullt ut	1	2	3	4	5	
o) Arbetet är för krävande	1	2	3	4	5	
p) Arbetet motsvarande mina förväntningar på yrkeslivet	1	2	3	4	5	
q) Möjligheter att forma arbetet och uppgifterna utifrån min totalsituation – arbete, familj och fritid	1	2	3	4	5	

19. Är det någon/några av ovanstående punkter (a-q) som gör att Du funderar på att byta arbete?

- (1) Ja, ange vilken vilken/vilka av ovanstående (a-q) _____
- (2) Nej

20. Hur trivs Du i Ditt arbete? För varje rad, ringa in det som bäst stämmer med Din uppfattning

	Mycket dåligt				Mycket bra
a) Arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
b) Arbetsledning	1	2	3	4	5
c) Arbetskamrater	1	2	3	4	5

21. Vilken grad av inflytande anser Du att Du personligen har på följande frågor? För varje rad, ringa in det som bäst stämmer med Din uppfattning

	Inget inflytande alls				Stort inflytande
a) Vad Du gör (planering av Ditt arbete)	1	2	3	4	5
b) Hur Du utför arbetsuppgifterna	1	2	3	4	5
c) Förläggning av Din arbetstid	1	2	3	4	5
d) Ditt eget arbetstempo	1	2	3	4	5
e) De beslut som fattas på Din enhet/arbetsplats	1	2	3	4	5
f) Hur arbetsuppgifterna fördelas mellan Dig och Dina kollegor	1	2	3	4	5
g) Målen för företagets/organisationens verksamhet	1	2	3	4	5

22. Skulle Du vilja få ett mer kvalificerat eller ansvarfullt arbete/befattning (bli befördrad)?

- (1) Ja
 (2) Ja, men inte just nu, därför att _____
 (3) Nej, därför att _____

23. Gör Du själv några ansträngningar för att få ett mer kvalificerat eller ansvarsfullt arbete (bli befördrad)? Besvaras enbart av dig som är anställd. Kryssa för ett eller flera alternativ

- (1) Nej, jag gör inga egentliga ansträngningar
 (2) Jag läser annonser och har sökt ett eller flera arbeten
 (3) Jag bygger upp kontakter
 (4) Jag går kurser och liknande
 (5) Jag åtar mig extra arbetsuppgifter, arbetar övertid etc
 (6) Jag har talat med en eller flera inflytelserika personer inom organisationen (t ex chefer) om min önskan
 (7) Annat _____

24. Händer det att det på Din arbetsplats eller i Ditt arbete förekommer sexuella anspeglingar (t ex skämt, bilder, handlingar) som Du tycker känns kränkande eller besvärande?

- (1) Aldrig (2) Sällan (3) Ibland (4) Ofta

25. Vad skulle man kunna göra för att öka Din arbetstillfredsställelse? Ringa in de fem åtgärder som skulle vara viktigast för Din del

- | | | | | | |
|--------------------------------------------|------|----------------------|------|-------------------------------|------|
| Bättre information | (1) | Mindre byråkrati | (12) | Bättre vi-känsla | (23) |
| Mindre arbetsbelastning | (2) | Mer ansvar | (13) | Roligare arbetsuppgifter | (24) |
| Mer utbildning | (3) | Träffa chefen oftare | (14) | Mindre administrativt arbete | (25) |
| Bättre kunskap om företaget/organisationen | (4) | Mindre rutinarbete | (15) | Större befordringsmöjligheter | (26) |
| Bättre lokaler/utrustning | (5) | Mindre ensamarbete | (16) | Tydligare personalpolitik | (27) |
| Större trygghet | (6) | Ny chef | (17) | Arbetsplatsens lokalisering | (28) |
| Konstruktiv kritik | (7) | Tydligare mål | (18) | Bättre utvecklingsmöjligheter | (29) |
| Större tjänsterum | (8) | Tjänstebil | (19) | Mer regelbundna arbetstider | (30) |
| Flexiblare arbetstider | (9) | Högre lön | (20) | Mindre resor i tjänsten | (31) |
| Mer arbete utomhus | (10) | Mindre utomhusarbete | (21) | Fler manliga arbetskamrater | (32) |
| Bättre kontorsservice | (11) | Handledare/mentor | (22) | Fler kvinnliga arbetskamrater | (33) |

26. Har Du pga Ditt kön känt Dig negativt särbehandlad (diskriminerad) i Ditt arbete?

- (1) Ja (2) Nej

Om Ja, i vilken eller vilka situationer eller på vilket sätt?

- (1) Tjänstetillsättning, befordran
(2) Lönesättning, arvoden, löneförmåner
(3) Deltagande i konferenser, tjänsteresor, representation
(4) Vidareutbildning
(5) Behandling i samband med föräldraskap
(6) Utanförskap, inte samma tillgång till information, kontaktnät o dyl
(7) Osynliggjord, får ej uppmärksamhet, uppmuntran, ”äran” av utfört arbete eller goda idéer
(8) För mycket uppmärksamhet (pga mitt kön)
(9) Sämre service, t ex i frågor om lokaler, städning, sekreterare, trivselåtgärder
(10) Annat

Besvaras enbart av Dig som är egen företagare inom skogssektorn

27. Hur länge har Du varit egen företagare inom skogssektorn? _____ år

28. Hur stort är Ditt företag?

Antal ägare _____

Antal anställd _____

29. Vilken typ av verksamhet bedrivs i företaget?

- | | |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Skoglig produktion/förvaltning | (2) <input type="checkbox"/> Virkes och träförädling |
| (3) <input type="checkbox"/> Skoglig rådgivning/service | (4) <input type="checkbox"/> Avverkning/skogsvård |
| (5) <input type="checkbox"/> Skoglig utbildning/information | (6) <input type="checkbox"/> Skoglig utredning/utveckling |
| (7) <input type="checkbox"/> Skoglig marknadsföring | (8) <input type="checkbox"/> Skogstransporter |
| (9) <input type="checkbox"/> Skogsbruk på egen fastighet | (10) <input type="checkbox"/> Tillverkning av skogsutrustning |
| (11) <input type="checkbox"/> Köp och försäljning | (12) <input type="checkbox"/> Annat, nämligen _____ |

30. Vilket av följande motiv passar bäst som förklaring till att Du är egen företagare?

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Vill vara min egen | (2) <input type="checkbox"/> Hade en idé jag ville förverkliga |
| (3) <input type="checkbox"/> Förtjänstmöjligheter | (4) <input type="checkbox"/> Arbetslöshet |
| (5) <input type="checkbox"/> Trivdes inte på min förra arbetsplats | (6) <input type="checkbox"/> Kunde inte komma vidare som anställd |
| (7) <input type="checkbox"/> Vill kunna styra arbetstider/arbetsvillkor efter familjens behov | (8) <input type="checkbox"/> Övertog familjeföretaget |
| | (9) <input type="checkbox"/> Vill kunna arbeta tillsammans med maka/make/sambo |
| (10) <input type="checkbox"/> Annat, nämligen _____ | |

Gå till fråga 36

Besvaras enbart av Dig som lämnat skogssektorn

31. Vilken är Din sysselsättning?

- | |
|-----------------------------------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Anställd inom _____ (Ange bransch) |
| (2) <input type="checkbox"/> Företagare inom _____ (Ange bransch) |
| (3) <input type="checkbox"/> Studerande inom _____ (Ange ämnesområde) |
| (4) <input type="checkbox"/> Arbetssökande inom _____ (Ange bransch) |
| (5) <input type="checkbox"/> Hemarbetande |
| (6) <input type="checkbox"/> Långtidssjukskriven/sjukpensionär |

32. Vilket arbete/befattning hade Du innan Du lämnade skogssektorn?

33. Under hur lång tid har Du totalt arbetat inom skogssektorn efter genomförd skoglig utbildning?

- (1) Aldrig (2) Mindre än ett år (3) 1-4 år (4) 5-9 år (5) 10 år och mer

34. Vilka erfarenheter har Du av skogsbranschen som arbetsfält? *Ringa in det som gäller för Din del*

Enbart *negativa*

1

2

3

4

Enbart *positiva*

5

35. Varför lämnade Du skogssektorn? *Ange ett eller flera skäl till detta*

- (1) Svårt att få passande anställning på orten (2) Flytt till annan ort
(3) Uppsaid (4) Dålig lön/förtjänst
(5) Dålig arbetsmiljö (6) Otrivsel
(7) Pressande arbetsförhållande (8) Osäkra arbetsvillkor
(9) Hälsoskäl (10) Familjeskäl
(11) Ville prova på något nytt
(12) Dåliga möjligheter till befordran/personlig utveckling
(13) Mitt och skogsbrukets/företagets synsätt gick inte att förena
(14) Förlorade motivationen under utbildningen
(15) Annat skäl, nämligen _____

36. I vilket/vilka yrkesmässiga sammanhang inom skogssektorn har Du upplevt att Ditt kön varit till för- respektive nackdel? *Besvaras av både män och kvinnor*

Fördelar

Nackdelar

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____



Institutionen för skoglig resurshushållning
Avdelningen för skoglig resurshushållning

2011-05-23

Till Dig som gått en högre skoglig utbildning

Skogsbranschen är av tradition en mycket mansdominerad och förändringstakten är påfallande låg. Regeringen har därför genom Landsbygdsdepartementet, och i samverkan med branschen själv, utarbetat en jämställdhetsstrategi - "Konkurrenskraft kräver jämställdhet" (<http://www.sweden.gov.se/sb/d/14107/a/165649>). Som ett led i arbetet från strategi och vision till handlingsplan och genomförande har SLU fått i uppdrag att utarbeta förslag på åtgärder avseende arbetslivet. Den brevundersökning som Du nu håller i handen kommer att vara ett viktigt underlag. Vi hoppas därför att Du vill medverka i undersökningen genom att besvara ett antal frågor om Dina erfarenheter av utbildning och yrkesliv inom sektorn eller utanför. Oavsett om Du lämnat sektorn eller är kvar är Dina svar lika viktiga och värdefulla.

I undersökningen ingår samtliga kvinnor med högre skoglig utbildning samt en spegelgrupp av män med motsvarande utbildning, årskurs och ålder. Uppgifter om vilka som gått en skoglig utbildning har vi fått från Sveriges lantbruksuniversitet, Linnéuniversitetet och fackliga medlemsmatriklar.

De svar som Du lämnar skyddas av 9 kap 4§ i sekretesslagen. Det innebär bl a att uppgifter som kan kopplas till Dig som enskild uppgiftslämnare inte får lämnas ut. På formuläret finns ett nummer som motsvara Ditt namn och adress. Vi kan därmed undvika att skicka ut påminnelse till de som redan svarat. Men, listan med adresser och koder förvaras skild från svaren.

Dina svar är ytterst betydelsefulla, men vi vill betona att Din medverkan givetvis är frivillig. Formuläret med Dina svar skickar Du till oss i bifogat svarskuvert. Senast den 10 juni vill vi ha Ditt svar.

Om det är något Du vill fråga om så kontakta Gun Lidestav på tel 090 786 83 91 eller Solveig Berg Lejon på tel 090 786 82 74.

Tack på förhand - för Ditt bidrag till en mer jämställd skogssektor!

Gun Lidestav

Solveig Berg Lejon



Postadress
901 83 Umeå

Besöksadress
Skogsmarksgränd

Tel.
090-786 83 91

E-post
Gun.Lidestav@slu.se



Institutionen för skoglig resurshushållning
Avdelningen för skoglig resursanalys

2011-06-16

Påminnelse

För ungefär två veckor sedan fick Du ett brev med ett formulär med frågor om Dina erfarenheter som skogsutbildad. Undersökningen är ett led i regeringens jämställdhetsstrategi för skogsbranschen.

Enligt våra noteringar har något svar från Dig ännu inte inkommit. Skulle Du ha skickat in Ditt svar de senaste dagarna kan Du bortse från den här påminnelsen.

Har Du ännu inte svarat vore vi ytterst tacksamma om Du kunde ta Dig tid och göra det snarast möjligt. Allra senast 1 juli 2011 hoppas vi ha Ditt svar. Använd det frankerade och adresserade kuvertet som följer med enkäten. Skulle det ha förkommit kontakta oss så skickar vi Dig en ny.

Stort TACK för din medverkan

Gun Lidestav

090 786 83 91
070 264 21 01



Postadress
901 83 Umeå

Besöksadress
Skogsmarksgränd

Tel.
090-786 83 91

E-post
Gun.Lidestav@slu.se



Institutionen för skoglig resurshushållning
Avdelningen för skoglig resurshushållning

2011-08-31

Till Dig som gått en högre skoglig utbildning

I slutet av maj fick Du en brevundersökning från oss. Men enligt våra noteringar har inget svar inkommit från Dig varför vi skickar en **PÅMINNELSE**.

Skogsbranschen är av tradition en mycket mansdominerad och förändringstakten är påfallande låg. Regeringen har därför genom Landsbygdsdepartementet, och i samverkan med branschen själv, utarbetat en jämställdhetsstrategi - "Konkurrenskraft kräver jämställdhet" (<http://www.sweden.gov.se/sb/d/14107/a/165649>). Som ett led i arbetet från strategi och vision till handlingsplan och genomförande har SLU fått i uppdrag att utarbeta förslag på åtgärder avseende arbetslivet. Den brevundersökning som Du nu håller i handen kommer att vara ett viktigt underlag. Vi hoppas därför att Du vill medverka i undersökningen genom att besvara ett antal frågor om Dina erfarenheter av utbildning och yrkesliv inom sektorn eller utanför. **Oavsett om Du lämnat sektorn eller är kvar är Dina svar lika viktiga och värdefulla.**

I undersökningen ingår samtliga kvinnor med högre skoglig utbildning samt en spegelgrupp av män med motsvarande utbildning, årskurs och ålder. Uppgifter om vilka som gått en skoglig utbildning har vi fått från Sveriges lantbruksuniversitet, Linnéuniversitetet och fackliga medlemsmatriklar.

De svar som Du lämnar skyddas av i offentlighets- och sekretesslagen i 24 kap. 8 §. Det innebär bl a att uppgifter som kan kopplas till Dig som enskild uppgiftslämnare inte får lämnas ut. På formuläret finns ett nummer som motsvara Ditt namn och Din adress. Vi kan därmed undvika att skicka ut påminnelse till de som redan svarat. Men, listan med adresser och koder förvaras skild från svaren.

Dina svar är ytterst betydelsefulla, men vi vill betona att Din medverkan givetvis är frivillig. Formuläret med Dina svar skickar Du till oss i bifogat svarskuvert. Senast den 9 september vill vi ha Ditt svar.

Om det är något Du vill fråga om så kontakta Gun Lidestav på tel 090 786 83 91 eller Solveig Berg Lejon på tel 090 786 82 74.

Tack på förhand - för Ditt bidrag till en mer jämställd skogssektor!

Gun Lidestav

Solveig Berg Lejon



Postadress
901 83 Umeå

Besöksadress
Skogsmarksgränd

Tel.
090-786 83 91

E-post
Gun.Lidestav@slu.se

Tabell 1. Andel gifta respektive med hemmavarande barn (alla)

Brevundersökning: Fråga 1

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Gifta/Sambo	80	67	77	77	75	77	78	84	76	77
Hemmavarande barn	100	17	58	56	65	67	62	81	53	50

Tabell 2. Skogsutbildade med annan eftergymnasial utbildning utöver vad som krävs för att bli antagen till respektive skoglig utbildning (alla)

Brevundersökning: Fråga 4

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ja	20	33	42	28	51	30	46	31	44	29
Nej	60	67	53	67	47	63	52	63	52	66
Ej svar	0	0	4	4	2	7	2	6	4	5

Tabell 3. Anledning till varför skoglig utbildning valdes (alla)

Brevundersökning: Fråga 5

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Jag har tidigare arbetat i skogen	0	17	5	17	21	37	4	3	7	18
Familjen/Släkten har fastighet med skogsinnehav	60	50	32	42	45	47	31	31	34	42
Förälder eller annan nära släkting har skoglig utbildning/arbetar i skogen	0	0	16	14	19	14	2	25	14	15
Jag trivs med att vistas i skog och mark	60	50	77	78	89	77	87	88	79	78
Jag ville få ett jobb med intressanta uppgifter	40	50	47	45	45	47	44	34	46	44
Möjlighet att få jobba på hemorten	20	0	2	4	9	14	4	3	4	5
Det verkar vara lätt att få jobb efter utbildningen	0	0	5	4	2	2	8	0	5	3
Jag ville bli en egen företagare	0	0	1	1	0	2	0	0	1	1
Utbildningsmöjligheterna fanns nära hemorten	0	0	3	2	4	2	2	6	3	3
Jag blev intresserad genom en bekant som arbetar inom skogssektorn	0	17	14	10	8	0	2	9	11	8
Jag blev intresserad genom information från skola eller skogssektorn	40	0	18	8	4	5	21	13	17	7
Jag ville göra något annorlunda	0	0	13	6	17	2	8	3	13	5
Annan orsak, nämligen	0	33	19	13	15	14	21	3	18	13

Tabell 4. Andel skogsutbildade som fått ett skogligt arbete efter utbildningen (alla)

Brevundersökning: Fråga 7

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Har inte fått något skogligt arbete	20	33	6	8	8	2	25	25	9	10
Direkt efter utbildningen	40	17	70	69	81	81	52	59	69	68
Inom ett år efter examen/avgång	40	50	19	17	6	9	13	9	17	17
Mer än ett år efter examen/avgång	0	0	1	3	2	7	6	3	2	3
Ej svar	0	0	3	3	4	0	4	3	0	2

Tabell 5. Skogsutbildades erfarenhet av studietiden, 1=mycket negativ, 5=mycket positiv (alla)

Brevundersökning: Fråga 6

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	17	3	1	2	5	4	6	3	3
3	0	33	16	12	23	19	12	3	16	12
4	60	33	43	44	38	44	48	44	43	43
5	40	17	38	43	38	33	35	47	37	42

4

Tabell 6. Andel skogsutbildade efter uppfattning om skogsutbildningen var ett lämpligt val (alla)

Brevundersökning: Fråga 8

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ja	80	83	71	79	64	81	62	75	69	79
Nej	20	17	25	17	26	19	35	22	26	18
Ej svar	0	0	4	4	9	0	4	3	5	3

Tabell 7. Andel skogsutbildade efter uppfattning om skogsutbildningen var ett lämpligt val samt huruvida de är kvar i skogssektorn
Brevundersökning: Fråga 8 och 9

	Högskoleingenjör träteknik						Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science						Skogsmästare/Skogsingenjör					
	Kvinnor			Män			Kvinnor			Män			Kvinnor			Män		
	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar
Ja	0	80	0	17	50	17	10	60	1	6	73	0	6	57	2	7	72	2
Nej	20	0	0	17	0	0	11	13	0	9	8	0	11	15	0	5	14	0
Ej svar	0	0		0	0		1	2		1	3		2	6		0	0	

5

Tabell 8. Andel skogsutbildade efter uppfattning om skogsutbildningen var ett lämpligt val samt huruvida de är kvar i skogssektorn
Brevundersökning: Fråga 8 och 9

	Skogsvetare						Samtliga					
	Kvinnor			Män			Kvinnor			Män		
	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar	Ej kvar	Kvar	Ej svar
Ja	13	48	0	13	59	3	10	58	1	7	71	1
Nej	23	12	0	13	9	0	13	13	0	9	9	9
Ej svar	2	0		3	0		2	2		1	2	

Tabell 9. Andel skogsutbildade efter anknytning till skogssektorn (alla)

Brevundersökning: Fråga 9

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Nej, jag har lämnat skogssektorn	20	33	23	16	19	12	38	28	24	17
Ja, jag är anställd inom den skogliga sektorn	80	50	70	71	68	79	62	66	69	71
Ja, jag är egen företagare inom den skogliga sektorn	0	0	2	11	9	9	0	3	3	9
Ja, jag studerar med inriktning inom den skogliga sektorn	0	0	2	1	0	0	0	3	2	1
Ja, jag söker arbete inom den skogliga sektorn	0	0	3	4	2	0	2	0	2	3
Ej svar	0	17	3	1	4	2	2	3	3	2

Tabell 10. Andel anställda och egen företagare i skogssektorn efter arbetsgivarekategori

Brevundersökning: Fråga 10

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Skogsbolag inkl. Sveaskog och fastighetsverket	0	33	30	33	24	22	32	32	29	31
Konsultföretag	0	33	5	5	2	11	6	23	5	8
Skogsägareföreningen / Skogssällskapet	50	33	14	11	22	14	16	9	15	12
Universitet / Högskola	0	0	9	7	0	0	0	9	6	7
Skogsstyrelsen	0	0	23	7	24	5	26	14	23	7
Forskningsinstitut	0	0	0	4	2	3	6	0	1	4
Annan myndighet / Styrelse än Skogsstyrelsen	0	0	3	5	0	0	0	5	2	4
Plantskola	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Allmänningsskog / Kommun / Kyrka	0	0	1	2	5	8	0	0	2	2
Biståndsorganisation	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0
Sågverk / Trädförädlade industri / VMF	25	0	2	5	2	14	0	0	2	6
Transportföretag	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Naturbruksgymnasium (Landsting, Stiftelse)	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1
Virkeshandelsföretag	0	0	0	1	2	8	0	5	1	2
Kombinerat jord- och skogsbruksföretag	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Maskinentreprenör	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Annan	25	0	4	7	5	0	10	0	5	5
Eget företag med inriktning på	0	0	3	13	12	14	0	5	4	12
Ej svar	0	0	6	4	2	0	3	0	5	3

Tabell 11. Anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter anställningsform

Brevundersökning: Fråga 11

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tidsbegränsad anställning	0	0	8	6	2	5	0	5	6	6
Tillsvidare anställning	100	67	80	76	76	84	97	95	81	79
Timanställning	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Provanställning	0	33	3	2	0	0	0	0	2	2
Säsongsanställning	0	0	1	0	5	0	0	0	2	0
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ej svar	0	0	7	16	17	11	3	0	8	13

Tabell 12. Andel skogsanställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn och oroar sig för att förlora arbetet

Brevundersökning: Fråga 12

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Orolig	0	33	10	5	2	5	3	5	8	5
Ej orolig	100	67	82	79	83	86	90	95	83	81
Ej svar	0	0	9	17	15	8	6	0	9	13

Tabell 13. Genomsnittlig veckarbetstid för heltidsanställda och egenföretagare inom skogssektorn

Brevundersökning: Fråga 13

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Medeltal - Tim/v	43.8	45.0	42.0	45.5	43.0	43.8	42.1	41.1	42.2	44.7
Standardavvikelse - Tim/v	7.5	0.0	6.5	5.6	4.9	5.1	3.9	1.9	6.1	5.4

Tabell 14. Andel anställd och egenföretagare inom skogssektorn, efter genomsnittlig veckarbetstid

Brevundersökning: Fråga 13

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
0-5	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
5-10	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
10-15	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.4
15-20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20-25	0.0	0.0	2.4	1.6	7.3	0.0	6.5	0.0	3.5	1.2
25-30	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.7	0.4
30-35	0.0	0.0	4.3	3.2	4.9	0.0	3.2	4.5	4.5	2.8
35-40	0.0	0.0	6.3	2.7	7.3	0.0	9.7	0.0	6.6	2.0
40-45	75.0	0.0	52.2	35.8	58.5	51.4	58.1	86.4	53.8	42.5
45-50	0.0	66.7	14.5	20.3	7.3	32.4	6.5	9.1	12.6	21.4
50-55	0.0	0.0	8.2	18.7	9.8	10.8	12.9	0.0	8.7	15.9
55-60	25.0	0.0	1.4	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	4.0
60-65	0.0	0.0	1.0	2.1	2.4	0.0	0.0	0.0	1.0	1.6
65-70	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.4
>=70	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
Ej svar	0.0	33.3	6.8	8.6	2.4	0.0	3.2	0.0	5.6	6.7

Tabell 15. Andel skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn, efter nuvarande arbetsområden

Brevundersökning: Fråga 15

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förvaltning	25	67	14	15	17	19	16	18	15	16
Lagövervakning, tillsyn	0	0	18	9	20	11	16	14	18	10
Forskning, utredning	0	0	14	16	5	3	10	14	12	14
Utbildning, rådgivning	25	33	33	25	56	19	42	41	37	25
Planering	50	67	24	25	22	49	26	18	24	29
Administration	25	67	26	21	39	38	26	14	28	23
Information, marknadsföring	25	33	16	15	22	16	32	18	19	15
Avverkning	25	67	14	18	24	27	16	14	16	19
Skogsvård	50	67	22	19	24	19	19	9	22	19
Plantproduktion	0	0	0	1	0	3	3	0	1	1
Virkesförädling	0	0	1	3	0	3	0	0	17	27
Inköp, försäljning	50	67	13	27	27	30	23	27	19	11
Studerar	0	0	3	2	0	0	0	9	2	2
Arbetsökande	0	0	2	3	0	0	3	0	2	2
Produktutveckling	25	0	4	5	2	3	3	0	4	4
Service och underhåll	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Logistik och underhåll	50	33	5	10	7	5	10	0	6	9
Mäklare	0	0	1	2	5	0	0	9	2	2
Annat	0	33	36	25	24	30	35	23	15	14
Ej svar	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0

Tabell 16. Andel skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn, efter nuvarande yrkesfunktioner

Brevundersökning: Fråga 16

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Företagsledning	0	0	7	13	10	14	3	0	7	12
Chef på mellannivå	25	0	10	17	7	16	10	18	10	17
Chef på lägre nivå	0	0	10	6	5	16	10	9	9	8
Assistent	25	0	2	3	5	0	3	0	3	2
Arbetsledare	50	67	11	12	12	16	13	5	12	12
Arbetare	25	0	19	12	24	16	3	5	18	12
Specialist, expert, stab	0	0	28	27	20	22	19	41	26	27
Lärare	0	0	2	4	0	5	0	5	2	4
Annan funktion	25	33	11	7	27	19	32	9	16	10
Forskare	0	0	9	8	0	3	6	9	7	7
Studerande	0	0	4	3	2	0	0	5	3	3
Arbetssökande	0	0	2	3	0	0	3	0	2	2
Ej svar	0	0	1	2	5	5	3	9	2	3

Tabell 17. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn och har funderat på att byta arbete

Brevundersökning: Fråga 19

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Byta	25	33	48	39	49	38	48	45	48	39
Ej byta	75	67	47	56	49	62	42	55	47	57
Ej svar	0	0	4	5	2	0	10	0	5	4

Tabell 18. Andel skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn och som angett att de har funderat på att byta arbete, efter anledningar till att byta arbete
Brevundersökning: Fråga 19

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Arbetet är ansvarsfullt	0	0	1	0	0	0	7	0	1	0
Arbetet är omväxlande	0	0	3	4	5	0	0	10	3	4
Arbetet är betydelsefullt	0	0	2	3	5	0	0	10	2	3
Arbetet är utvecklande	0	0	15	8	15	7	0	10	13	8
Min arbetsinsats uppskattas	0	0	7	5	10	7	7	10	7	6
Möjlighet till kontakt med andra människor	0	100	4	5	10	7	0	10	4	7
En jämn och lugn arbetstakt	0	0	16	19	5	14	13	30	14	19
Bra arbetstider	0	0	2	7	15	7	7	0	4	6
En bra fysisk arbetsmiljö	0	0	6	11	0	14	7	0	5	10
En bra arbetsmiljö i övrigt	0	0	8	8	0	14	7	20	7	10
Arbetet medför att jag får hålla på med sådant jag tycker om att göra	0	0	17	7	10	0	7	0	15	5
Goda befordringsmöjligheter	0	100	23	19	5	21	33	40	21	23
God lönenivå/förtjänst	100	0	34	47	25	50	40	40	33	46
Min kompetens utnyttjas och tas tillvara fullt ut	0	0	24	19	20	7	27	30	23	18
Arbetet är krävande	0	0	7	4	5	7	20	0	8	4
Arbetet motsvarar mina förväntningar på yrkeslivet	0	0	8	7	5	7	7	10	7	7
Möjligheter att forma arbetet och uppgifterna utifrån min totalsituation - arbete, familj och fritid	0	0	12	14	20	14	13	0	13	12
Ej svar	0	0	13	10	15	0	13	10	14	8

Tabell 19. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter trivsel med arbetsuppgifterna (1=mycket dåligt och 5=mycket bra)

Brevundersökning: Fråga 20

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1	0	0	5	5	2	0	10	0	5	4
2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
3	0	0	4	2	7	3	3	0	5	2
4	50	33	17	16	12	22	16	18	16	17
5	25	67	41	48	46	38	35	50	41	47
Ej svar	25	0	31	29	32	38	35	32	32	31

Tabell 20. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter trivsel med arbetsledning (1=mycket dåligt och 5=mycket bra)

Brevundersökning: Fråga 20

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1	0	0	6	6	5	3	10	0	6	5
2	0	0	4	3	7	5	3	5	5	4
3	0	0	13	6	5	24	6	9	11	10
4	50	33	28	24	22	27	32	32	28	25
5	25	33	29	36	32	14	23	36	29	33
Ej svar	25	33	20	25	29	27	26	18	22	25

Tabell 21. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter trivsel med arbetskamraterna
Brevundersökning: Fråga 20

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1	0	0	6	5	2	3	10	5	0	0
2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
3	0	0	4	2	0	5	3	0	0	0
4	25	0	16	11	17	16	10	9	33	14
5	50	33	35	42	17	32	39	55	67	43
Ej svar	25	67	40	39	63	43	39	32	0	43

Tabell 22. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn och som anser sig ha inget (1) eller litet (2) inflytande på planeringen av arbetet
Brevundersökning: Fråga 21

	Högskoleingenjör träteknik			Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science			Skogsmästare/ Skogsingenjör			Skogsvetare			Samtliga			Ej svar - Samtliga		
	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda
Vad gör du (planering av ditt arbete)	25	0	14	3	2	3	5	3	4	3	5	4	4	2	3	5.2	3.2	4.3
Har du utfört arbetsuppgifterna	0	0	0	2	5	4	2	3	3	0	5	2	2	4	3	5.2	4.0	4.6
Förläggning av din arbetstid	0	0	0	1	4	3	7	8	8	3	5	4	2	5	4	5.9	4.0	5.0
Ditt eget arbetstempo	25	33	29	15	10	13	12	11	12	3	14	8	14	11	12	5.9	3.6	4.8
De beslut som fattas på din enhet/arbetsplats	25	0	14	25	16	21	20	14	17	10	5	8	22	15	19	5.2	3.6	4.5
Hur arbetsuppgifterna fördelas mellan dig och dina kollegor	25	0	14	16	13	14	12	16	14	0	9	4	14	13	13	6.3	5.2	5.8
Målen för företagens / organisationens verksamhet	75	33	57	55	35	45	46	35	41	32	23	28	51	35	43	4.9	3.6	4.3

Tabell 23. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn med intresse för ett mer kvalificerat eller ansvarsfullt arbete / befattning (bli befördrad)

Brevundersökning: Fråga 22

	Högskoleingenjör träteknik			Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science			Skogsmästare / Skogsingenjör			Skogsvetare			Samtliga		
	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda
Ja	75	0	43	22	33	27	20	30	24	26	32	28	23	33	28
Ja, men inte just nu	25	67	43	41	24	33	22	19	21	45	50	47	38	26	33
Nej	0	33	14	28	32	30	51	41	46	16	0	9	29	30	30
Ej svar	0	0	0	10	11	10	7	11	9	13	18	15	10	11	10

Tabell 24. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter ansträngningar för att få ett mer kvalificerat arbete

Brevundersökning: Fråga 23

	Högskoleingenjör träteknik			Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science			Skogsmästare / Skogsingenjör			Skogsvetare			Samtliga		
	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda
Nej, jag gör egentligen inga ansträngningar	25	33	29	33	34	34	44	41	42	23	36	28	33	35	34
Jag läser annonser och har sökt ett eller flera arbeten	50	0	29	22	25	24	32	16	24	19	23	21	24	23	24
Jag bygger upp kontakter	50	67	57	34	39	36	24	19	22	42	45	43	34	37	36
Jag går kurser eller liknande	50	0	29	23	19	21	10	19	14	32	18	26	23	19	21
Jag åtar mig extra arbetsuppgifter, arbetar övertid mm	50	67	57	26	26	26	12	14	13	35	27	32	25	25	25
Jag har talat med en eller flera inflytelserika personer inom organisationen (t ex chefer) om min önskan	25	0	14	18	18	18	15	8	12	26	18	23	18	16	17
Annat	0	0	0	7	5	6	10	14	12	10	5	8	8	6	7
Ej svar	0	0	0	7	10	8	15	5	10	6	0	4	8	8	8

Tabell 25. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter önskad åtgärd för ökad tillfredsställelse i arbetet

Brevundersökning: Fråga 25

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Bättre information	50	33	16	13	22	14	6	14	16	14
Mindre arbetsbelastning	0	33	24	19	24	22	16	23	22	19
Mer utbildning	50	33	14	14	37	24	16	18	18	17
Bättre kunskap om företaget/organisationen	0	0	4	1	0	3	3	9	3	2
Bättre lokaler/utrustning	25	0	12	9	10	11	0	18	10	10
Större trygghet	0	33	11	6	5	3	3	5	9	6
Konstruktiv kritik	25	0	22	18	12	14	29	5	22	16
Större tjänsterum	0	0	3	3	0	3	0	5	2	3
Flexiblare arbetstider	0	0	4	2	0	0	3	0	3	1
Mer arbete utomhus	0	0	13	16	15	19	13	23	13	16
Bättre kontorsservice	0	33	6	4	12	16	3	5	6	6
Mindre byråkrati	25	0	24	31	37	16	13	32	26	29
Mer ansvar	0	0	9	10	5	14	16	0	9	10
Träffa chefen oftare	0	0	10	7	5	5	10	9	9	7
Mindre rutinarbete	25	0	7	13	10	8	16	9	8	12
Mindre ensamarbete	25	33	16	12	10	14	3	0	14	11
Ny chef	0	0	8	9	17	19	10	5	9	10
Tydligare mål	0	33	14	15	12	11	6	14	13	15
Tjänstebil	0	0	5	8	2	0	3	5	5	6
Högre lön	100	100	49	54	44	54	55	50	50	55
Mindre utomhusarbete	0	0	1	1	0	3	3	0	1	1
Handledare/mentor	0	33	19	10	24	11	16	18	20	11

Bättre vi-känsla	370	0	25	18	0	104	370	157	22	17
Roligare arbetsuppgifter	0	33	14	10	22	11	10	5	14	10
Mindre administrativt arbete	50	67	22	33	24	43	26	41	24	36
Större befordringsmöjligheter	25	33	23	22	20	14	32	23	23	22
Tydligare personalpolitik	0	0	15	12	15	19	13	23	14	14
Arbetsplatsens lokalisering	25	33	17	11	10	5	13	0	15	9
Bättre utvecklingsmöjligheter	25	33	26	19	20	16	19	18	24	19
Mer regelbundna arbetstider	0	0	2	6	7	0	0	0	2	4
Mindre resor i tjänsten	0	0	7	10	5	5	10	9	7	9
Fler manliga arbetskamrater	0	0	2	1	0	3	0	5	1	2
Fler kvinnliga arbetskamrater	0	67	10	17	7	30	16	27	10	20
Ej svar	0	0	6	7	7	0	6	5	6	6

22

Tabell 26. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn och känt sig negativt särbehandlade på grund av sitt kön

Brevundersökning: Fråga 26

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ja	50	33	26	12	24	3	29	23	27	12
Nej	50	67	68	83	76	97	65	73	68	84
Ej svar	0	0	6	5	0	0	6	5	5	4

Tabell 27. Andel av de som känt sig negativt särbehandlade p g a kön i olika situationer

Brevundersökning: Fråga 26

	Högskoleingenjör träeteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tjänstetillsättning, befordran	0	0	21	70	27	100	11	100	21	73
Lönesättning, arvoden, löneförmåner	0	0	44	30	55	0	22	40	41	30
Deltagande i konferenser, tjänsteresor, representation	50	0	14	9	18	0	0	0	14	7
Vidareutbildning	0	0	7	4	0	0	0	20	5	7
Behandling i samband med föräldraskap	0	0	19	13	27	0	11	0	21	10
Utanförskap, inte samma tillgång till information, kontaktnät o dyl	50	0	44	0	27	0	33	0	41	0
Osynliggjord, får ej uppmärksamhet, uppmuntran, "äran" av utfört arbete eller goda idéer	50	0	33	17	18	0	33	0	31	13
För mycket uppmärksamhet (pga mitt kön)	0	0	18	0	18	0	22	0	20	0
Sämre service, t ex i frågor om lokaler, städning, sekreterare, trivselåtgärder	0	0	12	9	9	0	11	0	11	7
Annat	0	0	23	4	18	0	22	0	23	7

Tabell 28. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn och som uppger att det i arbetet förekommer sexuella anspelningar som de upplever kränkande eller besvärande

Brevundersökning: Fråga 24

	Högskoleingenjör träteknik			Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science			Skogsmästare / Skogsingenjör			Skogsvetare			Samtliga		
	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda	Kvinnor	Män	Båda
Aldrig	75	100	86	56	66	60	61	78	69	58	59	58	56	67	62
Sällan	0	0	0	26	21	24	34	22	28	29	18	25	28	20	24
Ibland	25	0	14	11	5	8	2	0	1	3	14	8	9	5	7
Ofta	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	2	1	0	1
Ej svar	0	0	0	6	9	7	2	0	1	6	9	8	6	7	6

Tabell 29. Andel egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter motiv för att bli egenföretagare

Brevundersökning: Fråga 30

	Högskoleingenjör träeteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vill vara min egen	0	0	40	33	40	25	40	25	40	31
Hade en idé jag ville förverkliga	0	0	20	17	20	0	0	0	20	14
Förtjänstmöjligheter	0	0	40	21	0	0	0	0	20	17
Arbetslöshet	0	0	0	4	0	0	0	0	0	3
Trivdes inte på min förra arbetsplats	0	0	0	13	20	0	0	0	10	10
Kunde inte komma vidare som anställd	0	0	0	4	20	0	0	0	10	3
Vill kunna styra arbetstider/arbetsvillkor efter familjens behov	0	0	60	4	40	50	40	50	50	10
Övertog familjeföretaget	0	0	0	4	0	0	0	0	0	3
Vill kunna arbeta tillsammans med maka/make/sambo	0	0	0	4	40	0	0	0	20	3
Annat	0	0	4	4	40	8	0	8	10	14
Ej svar	0	0	0	17	20	25	0	100	10	21

Tabell 30. Nuvarande sysselsättning bland de skogsutbildade som har lämnat skogssektorn

Brevundersökning: Fråga 31

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Anställd	100	100	75	89	60	60	85	89	76	87
Företagare	0	0	6	9	0	20	5	11	5	10
Studerande	0	0	10	0	0	0	10	11	8	2
Arbetsökande	0	0	3	0	30	0	0	11	5	2
Hemarbetande	0	0	3	3	0	0	0	0	2	2
Långtidssjukskriven/Sjukpensionär	0	0	5	0	0	20	0	0	3	2
Ej svar	0	0	2	3	10	0	5	0	3	2

26

Tabell 31. Total arbetstid inom skogssektorn, efter genomförd utbildning för dem som har lämnat skogssektorn

Brevundersökning: Fråga 33

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Aldrig	100	50	22	49	50	0	60	67	35	46
Mindre än ett år	0	0	10	14	0	0	20	11	11	12
Ett till fyra år	0	0	22	17	10	60	10	0	18	17
Fem till nio år	0	50	24	9	30	20	5	22	20	15
Tio år och mer	0	0	22	9	10	20	0	0	16	8
Ej svar	0	0	0	3	0	0	5	0	1	2

Tabell 32. Andel anställda och egenföretagare som har lämnat skogssektorn, efter erfarenheter av skogssektorn
(1=enbart negativa, 5=enbart positiva)

Brevundersökning: Fråga 34

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1	0	0	3	6	10	0	0	0	3	4
2	100	50	11	6	10	20	0	0	9	8
3	0	0	41	43	50	20	40	56	42	40
4	0	50	29	29	20	20	15	22	24	29
5	0	0	0	0	0	40	5	0	1	4
Ej svar	0	0	16	17	10	0	40	22	20	15

Tabell 33. Andel anställda och egenföretagare som har lämnat skogssektor, efter anledningar för att lämna skogssektorn

Brevundersökning: Fråga 35

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Svårt att få passande anställning	0	50	19	14	20	0	15	11	3	4
Flyttat till annan ort	0	0	13	14	20	0	0	11	9	8
Uppsagd	0	0	5	6	10	0	5	0	5	7
Dålig lön/förtjänst	0	50	5	9	0	0	5	0	3	2
Dålig arbetsmiljö	0	0	17	3	10	0	5	0	2	4
Otrivsel	0	0	14	3	20	0	15	0	7	1
Pressande arbetsförhållanden	0	0	8	3	0	0	0	0	8	1
Osäkra arbetsvillkor	0	0	3	3	0	20	0	0	3	1
Hälsoskäl	0	0	10	0	10	0	5	0	1	2
Familjeskäl	0	0	19	6	20	0	5	11	4	0
Ville prova på något nytt	0	100	21	29	10	20	20	11	8	3
Dåliga möjligheter till befordran/personlig utveckling	0	0	14	11	0	0	10	0	10	17
Mitt och skogsbrukets 7 företags synsätt gick inte att förena	0	0	6	9	10	0	10	0	6	4
Förlorade motivationen under utbildningen	0	50	10	23	20	20	20	44	4	3
Annat skäl	100	0	43	46	30	60	35	33	6	16

Tabell 34. Medelantalet år som egen företagare inom skogssektorn, fördelade efter det/de motiv som passar bäst som förklaring till att vara egen företagare
Brevundersökning: Fråga 27 och 30

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vill vara min egen	0	0	5	6	8	11	0	0	6	8
Hade en idé jag ville förverkliga	0	0	15	9	6	0	0	0	11	9
Förtjänstmöjligheter	0	0	5	4	0	19	0	0	5	7
Arbetslöshet	0	0	0	3	0	0	0	0	-	3
Trivdes inte på min förra arbetsplats	0	0	0	3	5	0	0	0	5	3
Kunde inte komma vidare som anställd	0	0	0	3	0	10	0	0	10	3
Vill kunna styra arbetstider/villkor efter familjens behov	0	0	5	10	8	7	0	0	6	8
Övertog familjeföretaget	0	0	0	20	0	8	0	0	-	12
Vill kunna arbeta tillsammans med make/maka/sambo	0	0	0	3	13	0	0	0	13	3
Annat	0	0	0	9	10	13	0	0	10	10

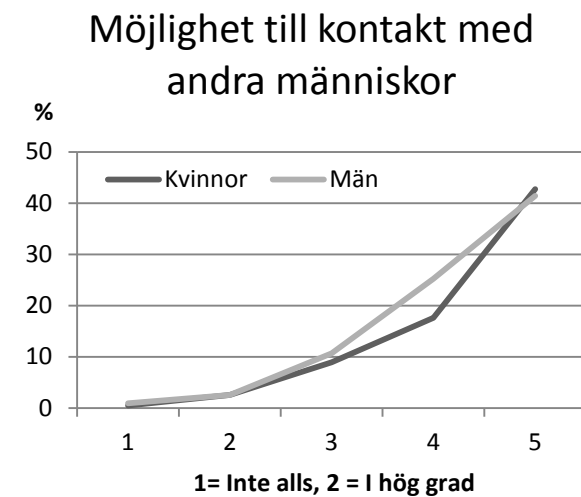
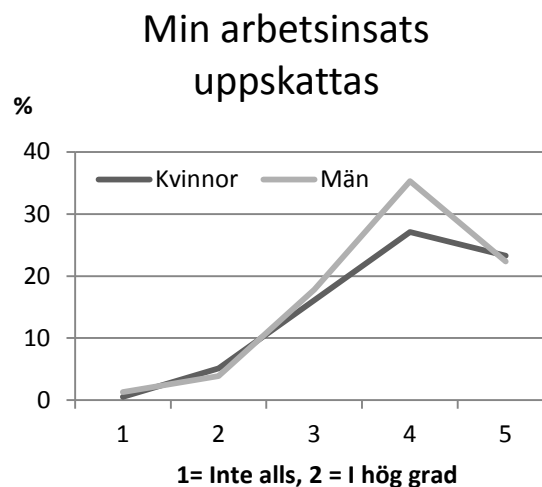
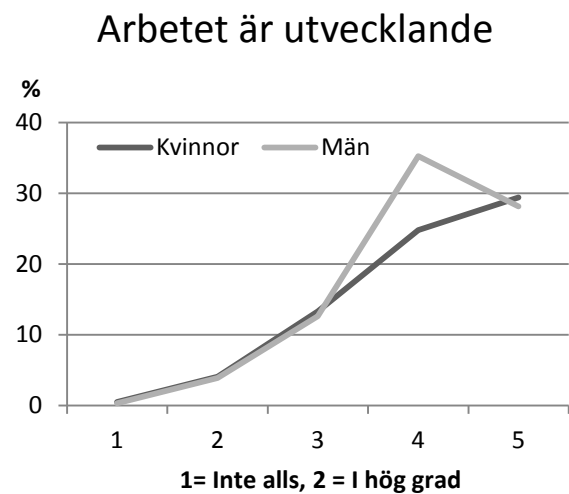
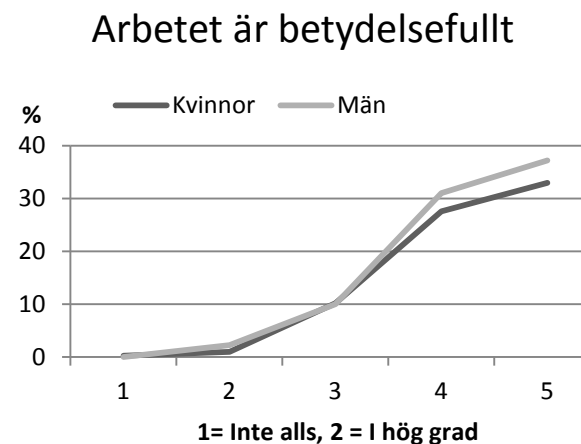
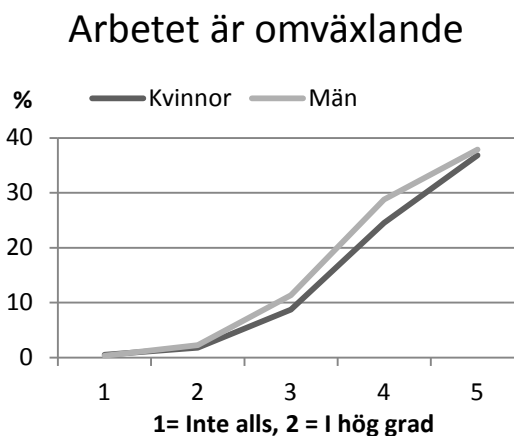
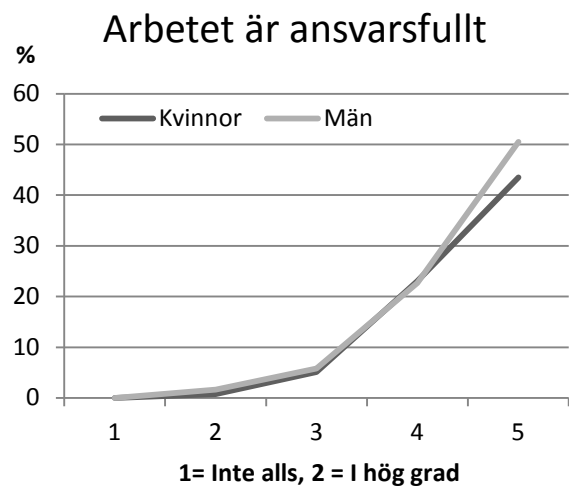
Tabell 36. Andel anställda och egenföretagare som är kvar inom skogssektorn, efter önskad åtgärd för ökad tillfredställelse i arbetet
Brevundersökning: Fråga 25

	Högskoleingenjör träteknik		Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science		Skogsmästare / Skogsingenjör		Skogsvetare		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Bättre information	50	33	16	13	22	14	6	14	16	14
Mindre arbetsbelastning	0	33	24	19	24	22	16	23	22	19
Mer utbildning	50	33	14	14	37	24	16	18	18	17
Bättre kunskap om företaget/organisationen	0	0	4	1	0	3	3	9	3	2
Bättre lokaler/utrustning	25	0	12	9	10	11	0	18	10	10
Större trygghet	0	33	11	6	5	3	3	5	9	6
Konstruktiv kritik	25	0	22	18	12	14	29	5	22	16
Större tjänsterum	0	0	3	3	0	3	0	5	2	3
Flexiblare arbetstider	0	0	4	2	0	0	3	0	3	1
Mer arbete utomhus	0	0	13	16	15	19	13	23	13	16
Bättre kontorsservice	0	33	6	4	12	16	3	5	6	6
Mindre byråkrati	25	0	24	31	37	16	13	32	26	29
Mer ansvar	0	0	9	10	5	14	16	0	9	10
träffa chefen oftare	0	0	10	7	5	5	10	9	9	7
Mindre rutinarbete	25	0	7	13	10	8	16	9	8	12
Mindre ensamarbete	25	33	16	12	10	14	3	0	14	11
Ny chef	0	0	8	9	17	19	10	5	9	10
Tydligare mål	0	33	14	15	12	11	6	14	13	15
Tjänstebil	0	0	5	8	2	0	3	5	5	6
Högre lön	100	100	49	54	44	54	55	50	50	55
Mindre utomhusarbete	0	0	1	1	0	3	3	0	1	1
Handledare/mentor	0	33	19	10	24	11	16	18	20	11
Bättre vi-känsla	370	0	25	18	0	104	370	157	22	17
roligare arbetsuppgifter	0	33	14	10	22	11	10	5	14	10
Mindre administrativt arbete	50	67	22	33	24	43	26	41	24	36
Större befodringsmöjligheter	25	33	23	22	20	14	32	23	23	22
Tydligare personalpolitik	0	0	15	12	15	19	13	23	14	14
Arbetsplatsens lokalisering	25	33	17	11	10	5	13	0	15	9
Bättre utvecklingsmöjligheter	25	33	26	19	20	16	19	18	24	19
Mer regelbundna arbetstider	0	0	2	6	7	0	0	0	2	4
Mindre resir i tjänsten	0	0	7	10	5	5	10	9	7	9
Fler manliga arbetskamrater	0	0	2	1	0	3	0	5	1	2
Fler kvinnliga arbetskamrater	0	67	10	17	7	30	16	27	10	20
Ej svar	0	0	6	7	7	0	6	5	6	6

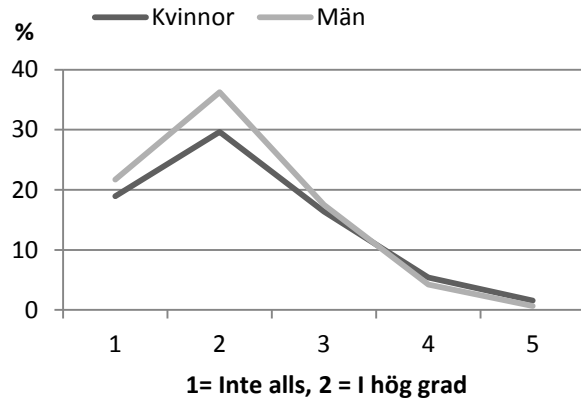
Tabell 37. Viljan hos dem som är kvar inom skogssektorn till att få ett mera kvalificerat arbete, i relation till de ansträngningar som görs för att få ett nytt arbete (Ja = ansträngningar görs och Nej = inga ansträngningar görs)
Brevundersökning: Fråga 22 och 23

	Högskoleingenjör träteknik						Jägmästare / Skoglig magister / Master of Forest Science						Skogsmästare / Skogsingenjör						Skogsvetare						Samtliga					
	Kvinnor			Män			Kvinnor			Män			Kvinnor			Män			Kvinnor			Män			Kvinnor			Män		
	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar	Ja	Nej	Ej svar
Ja	50	25	0	0	0	0	20	1	1	29	3	2	15	5	0	27	3	0	23	3	0	32	0	0	20	2	1	29	3	1
Ja, men inte just nu	25	0	0	67	0	0	26	15	0	16	8	0	12	10	0	11	8	0	32	13	0	32	18	0	24	14	0	17	9	0
Nej	0	0	0	0	33	0	13	14	0	8	22	2	15	27	10	11	27	3	13	3	0	0	0	0	13	15	2	8	21	2
Ej svar	0	0	0	0	0	0	2	2	5	3	2	6	0	2	5	5	3	3	3	3	6	0	18	0	2	2	5	3	3	5

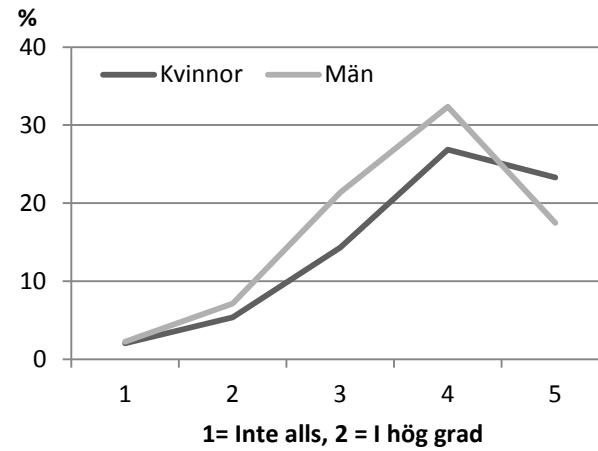
Figur 1. Andelen skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn och som angett vad som karakteriserar deras nuvarande arbete
 Brevundersökningen: Fråga 18



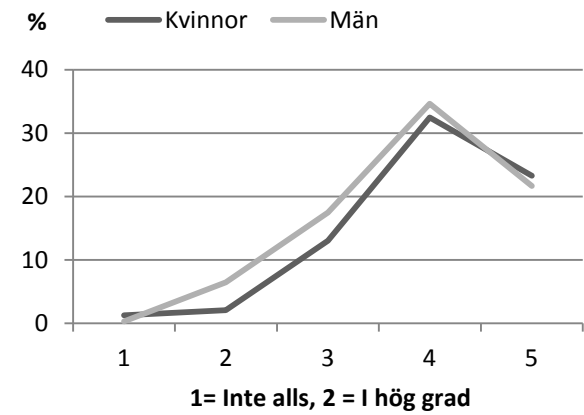
En jämn och lugn arbetstakt



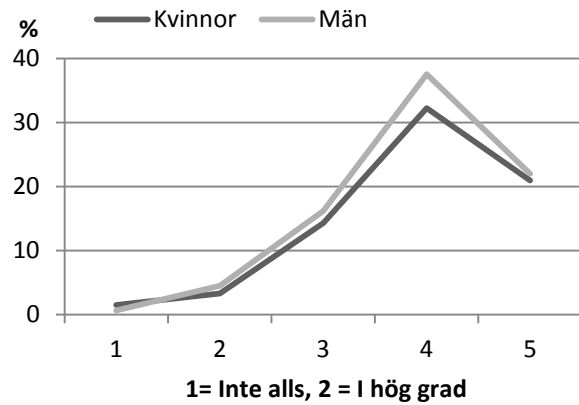
Bra arbetstider



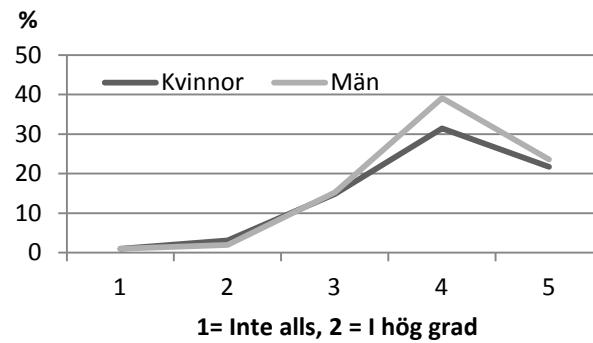
En bra fysisk arbetsmiljö



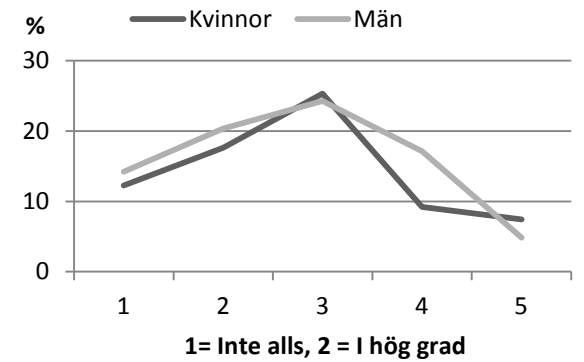
En bra arbetsmiljö i övrigt



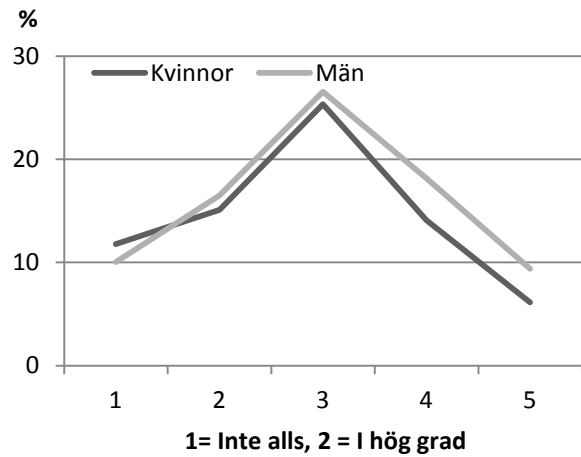
Arbetet medför att jag får hålla på med sådant jag tycker om att göra



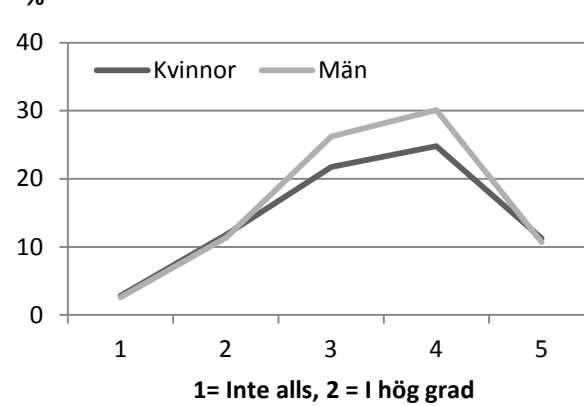
Goda befordringsmöjligheter



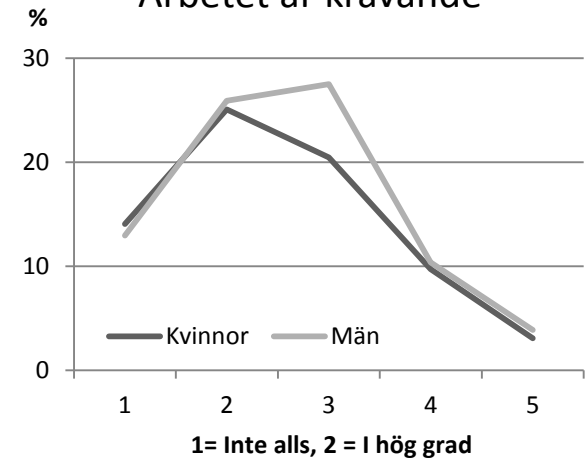
God lönenivå / förtjänst



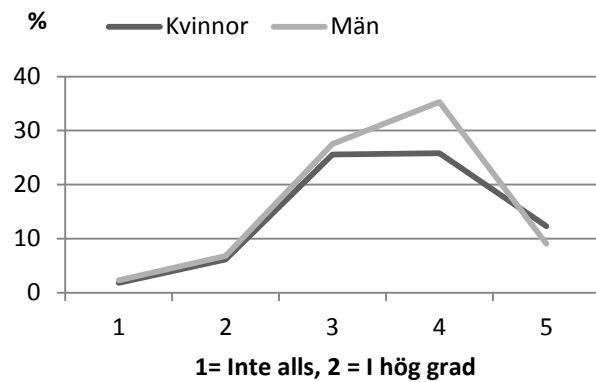
Min kompetens utnyttjas och tas tillvara fullt ut



Arbetet är krävande



Arbetet motsvarar mina förväntningar på yrkeslivet



Möjligheter att forma arbetet och uppgifterna utifrån min totalsituation - arbete, familj och fritid

