



Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn

Gender equality as a joint forestry sector strategy

2013-2015

Elias Andersson & Gun Lidestav

Arbetsrapport 444 2015

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



ISSN 1401-1204
ISRN SLU-SRG-AR-444-SE

Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn

Gender equality as a joint forestry sector strategy

2013-2015

Elias Andersson - elias.andersson@slu.se

Gun Lidestav - gun.lidestav@slu.se

www.slu.se/jamstallldhetiskogsbrukssektorn

Arbetsrapport 444 2015

Inledning	1
Gemensam kunskapsutveckling	2
Strategiska styrdokument	3
Skogligt Basår	4
Studentutbildningar	9
Medarbetarutbildningar	10
Ledningsutbildningar	11
Skogen i Skolan	12
Skogskollo för tjejer	15
Skogskurs för tjejer	16
Kunskapsdrivet jämställdhetsarbete	19
Webbaserad knutpunkt	20
Workshops	21
Workshop 1 – Att leda och styra mer jämställt	21
Workshop 2 – Att utbilda och rekrytera mer jämställt	22
Workshop 3 – Att lära och göra mer jämställt	23
Framtiden	24
Förslag 1: Framtidens jämställda arbetsplatser i skogen	24
Förslag 2: Jämställdhetsintegrera de skogliga utbildningarna	26
Förslag 3: Strategier för att skapa dragkraft	27
Avslutning	29
Övriga utåtriktade aktiviteter	30
Sektorn	30
Akademin	31
Referenslista	32

Inledning

Den svenska skogssektorn står inför stora utmaningar för att kunna anpassa sig till ökad konkurrens på råvaror, tjänster och arbetskraft i övergången mot en biobaserade ekonomin. Detta kräver en större innovationsförmåga.

Projektet *Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn* har med utgångspunkt i den nationella jämställdhetsstrategin syftat till att analysera och utveckla det branschgemensamma jämställdhetsarbetet. Policyanalys kombinerad med en interaktiv forskningsmetod, som inkluderar sektorns olika parter i den kunskapsskapande processen, har utgjort projektets övergripande forskningsansats. Projektet har finansierats av VINNOVA och pågått från november 2013 till augusti 2015.

Arbetet har genomförts med hjälp av organisationsspecifika studier och dialogbaserade workshops kring de jämställdhetsstrategiska insatserna, med avsikten att utveckla och etablera en erfarenhetsbaserad plattform för jämställdhetsinnovation i skogsbrukssektorn. De organisationsspecifika studierna har genomförts under 2014 och fokuserat på ett antal jämställdhetsfrämjande åtgärder. Resultaten från dessa inledande undersökningar och analyser har legat till grund för tre stycken workshops med branschens aktörer.

Att skogsbrukssektorn traditionellt dominerats av män är något som tydligt präglar dagens skogliga organisationer och utbildningar. Olika ansatser har gjorts för att locka fler kvinnor till skogen och deras andel ha under de senare decennierna långsamt stigit. Dock ligger andelen idag fortsatt på en relativt låg. Mönstret som har växt fram visar att sektorn har svårt att attrahera och rekryter kvinnor och andra grupper av män, som t.ex. från städer eller med en annan etnisk bakgrund. Tidigare studier visar att kvinnor, bland annat till följd av den maskulina skogliga kulturen, inte identifierar sig med eller känner sig inkluderade i skogsbrukssektorn (Lidestav et al., 2011). De skogliga utbildningarna utgör den primära vägen in och förser sektorn med rekryterings- och kompetensunderlag för alla dess nivåer. I dagsläget utgör kvinnorna en minoritet vid de olika utbildningarna. Mindre fem procent av eleverna på landets skogliga inriktningar vid naturbruksgymnasierna är flickor. Vid SLU:s

Skogsmästarprogram och Jägmästarprogram är motsvarande andel ungefär 20 respektive 30 procent.

Ett steg i att gemensamt förändra den nuvarande situationen inom sektorns arbetsorganisationer har varit jämställdhetsstrategin ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet” som lanserades 2011. Ur detta arbete har det växt fram ett antal jämställdhetsfrämjande insatser som inom olika områden har syftat till att bidra till en positiv utveckling. Dessa insatser har dock kommit olika långt och implementerats på skilda sätt. Det är i detta sammanhang som projektet har verkat och interagerat. Dess resultat bidrar både till att stärka det genusvetenskapliga forskningsfältet och till kunskapsbaserade jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen.

I denna slutrapport beskrivs projektet, dess genomförande och innehåll. De olika delstudier och aktiviteter som har utgjort centrala katalysatorer i genomförandet och kunskapandet presenteras var för sig. Med detta som bas blickar projektet avslutningsvis framåt genom att ge tre konkreta förslag kring hur jämställdhetsarbetet bör utvecklas i framtiden.

Gemensam kunskapsutveckling

Projektet har tydligt präglats av olika typer av interaktiva forskningsinslag och ett nära utbyte med sektorns olika organisationer. Detta har bidragit till målet att gemensamt utveckla ny kunskap om de processer som är kopplade till arbetet med den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn. Med strävan till förändring har projektet medverkat till såväl teoretisk som praktisk utveckling inom området. Det sedan tidigare etablerade nätverket med aktörer inom sektorn och akademien har varit drivande i denna process och utvecklandet av dess målbilder. Detta nätverk inbegripet, utöver detta projekt som Sveriges lantbruksuniversitet är projektägare för, även *Från macho till modern* med Luleå Universitet som projektägare. Båda projekten är finansierade av VINNOVA:s satsning på *behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet*. Projekten har kontinuerligt utbytt information och erfarenheter. Utformningar, ingångar och metoder har på ett produktivt sätt fört kunskapsutveckling framåt såväl ett teoretiskt som praktiskt plan. Det LTU-drivna projektets organisationsnära och interaktiva inriktning och det SLU-drivna projektets övergripande och strategiska orientering har på ett framgångsrikt

sätt kompletterat varandra och skapat synergieffekter. För att tillvara projektens respektive resurser så har arbetet bestått av en blandning av enskilda och gemensamma processer för att maximera det totala utfallet under denna begränsade tid.

Strategiska styrdokument

Denna delstudie har följt upp och analyserar åtagandet från de elva största skogsbolagen kring att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina respektive strategiska styrdokument. Genusperspektiv är ett viktigt verktyg för att undersöka vilka förståelser av genus – vad det innebär att vara kvinna eller man – som olika strategiska mål och åtgärder bygger på. Då nästan inget företag vid tillfället hade implementerat jämställdhetsperspektivet i deras styrdokument utgår denna analys utifrån deras respektive jämställdhetsplaner. Gemensamt för samtliga undersökta företag är att deras planer är det centrala dokumentet för organisationernas jämställdhetsarbete. Totalt deltog tio företag i studien. Det övergripande målet med studien är att undersöka hur genus och jämställdhet konstrueras den svenska skogsbrukssektorn. Till vår hjälp har vi använt oss av ”Vad-är-problemet”-ansatsen som är utvecklad av statsvetaren Carol Bacchi. Denna typ av kritisk policyanalys utgår från att ett policyproblem inte är givet på förhand utan något som görs genom de sätt som policyn framställer och angriper problemformuleringen.

Resultaten visar att många av de analyserade jämställdhetsplanerna är starkt drivna av de affärsmässiga motiven till jämställdhet, till exempel genom ökad effektivitet och lönsamhet. Förståelsen av jämställdhet som något som gynnar alla riskerar att utifrån detta antagande dölja frågor kring makt och politiska dimensioner. Insatserna är i många fall villkorade utifrån det utrymme som organisationen ger dess – insatser som i sig syftar till att förändra densamma. Jämställdhet görs därigenom till en teknik som kan vara ett tillägg till ordinarie organisationer.

Att planerna främst synliggör kvinnor förstärker förståelsen av jämställdhet som en fråga som inte handlar om relationen mellan män och kvinnor, utan enbart om att anpassa den senare parten till organisationen. Kvinnorna tenderar även att bli framställda som både medlet och målet för jämställdhetsarbete, vilket ytterligare förskjuter ansvaret ifrån organisationen och männen. Dokumenten beskriver kvinnor

som en resurs men även som en grupp som saknar kompetens och därför behöver stöd.

Den starka fokuset på tekniska och administrativa aspekter krymper utrymmet för att synliggöra makt och konflikter i relationen mellan män och kvinnor. Därigenom minskar även möjligheten till förändring. Bristen på transformerande strategier i planerna bidrar till att integreringsstrategin gömmer undan aspekter av makt och strukturer medan kvinnors olikhet förstärks. Detta resulterar i att jämställdhet främst görs till ett tekniskt problem som den nuvarande organisationen kan styra, utvärdera och revidera.

För delstudien i sin helhet se:

Elias Andersson, Maria Johansson, Gun Lidestav & Malin Lindberg (2015) *Transformative restraints and de-politicized change: The language and practice of gender equality in the Swedish forestry industry*

Skogligt Basår

Delstudien om det skogliga basåret grundar sig på ett tiotal intervjuer med nuvarande och tidigare studenter, lärare och ansvariga, samt på kvalitativa analyser av kursinnehåll och kvantitativa analyser av antagnings- och examensstatistik. Samtliga intervjuade studenterna var kvinnor. Det skogliga basåret initierades 2001 och startades 2002 på Jälla naturbruksgymnasium som en satsning på att rekrytera fler kvinnor till Skogsmästarprogrammet (SMP). Under utbildningens första tre åren var den enbart riktad till kvinnor, men till följd av några uppmärksammade rättsfall kring diskriminering vid antagning till universitetsutbildningar så öppnades basåret från och med höstterminen 2005 även för manliga sökanden. För att kunna antas till SMP krävs en skoglig grundutbildning och skoglig yrkeserfarenhet omfattande minst 6 månader. Basåret ger genom sin kombination av kurser och praktik motsvarande behörighet och studenter som slutför utbildningen blir även garanterad en plats vid SMP kommande termin. I jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn från 2011 avsatte regeringen medel för att under en treårsperiod genomföra ytterligare en basårs-utbildning i södra Sverige, närmare bestämt Stora Segerstad och Värnamo naturbruksgymnasium.

De som har genomgått basåret är samtliga nöjda med utbildningen och beskriver det som ett roligt, intressant och givande år. Alla har efter gymnasiet arbetet några år innan de sökte till basåret. Några stycken har läst enstaka kurser vid universitet och högskola eller varit inne på andra utbildningsbanor. Huvuddelen av dem har läst ett teoretiskt gymnasieprogram som gör dem behöriga till högskolan men saknar behörighet att söka sig direkt till SMP. Nästan samtliga av dem har någon koppling till skogen, främst genom sina föräldrars arbete eller skogsägarskap. Den skogligen kopplingen framstår som starkare vid basåret i Värnamo i jämförelse med Jälla. Detta kan delvis förklaras av att antagningspoängen är högre till Jälla. Det förefaller även vara en bred geografisk spridning av studenterna med en tonvikt på södra och mellersta Sverige.

Motiven och bakgrunderna till att de sökt basåret varierar men återkommande är intresset för natur och praktiska arbetet utomhus. Det som upplevts som mindre relevant under utbildningen är de mer tekniska inslagen av maskinkörning men särskilt inslagen kring hydraulik och ellära etc. Flera av dem har huvudsakligen haft ett intresse för skogen och därför gått basåret för att undersöka om denna typ av yrkesval och utbildning skulle passa dem. Deras förväntningar på utbildningen har därför varit begränsade fränsett att ge dem en inblick i en eventuell framtida yrkesbana. Den garanterade platsen på SMP har därför bara påverkat dessa personers val av basåret. Den beskrivs som en säkerhet eller trygghet i ett lite mer osäkert val, men det är ingen som har gått utbildningen enbart för att få en garanterad plats. I många fall så beskriver de det som tillfälligheter att de har sökt sig till basåret. De har ofta upptäckt utbildningen i en bredare sökning kring SLU:s utbildningar. Det avgörande för deras val av utbildning är främst kopplat till någon personlig kontakt eller till föräldrarnas skogsägarskap.

De flesta av de intervjuade har inte haft några direkta förväntningar på basåret och har därigenom blivit positivt överraskade efter att ha påbörjat utbildningen. Lärarna på de båda utbildningsorterna beskrivs som engagerade. Dock framkommer det att det förekommer vissa variationer i pedagogiska färdigheter mellan de olika lärarna. Några av de intervjuade vitnar även om en gubbig attityd och förekomsten av sexistiska skämt. De två utbildningsorterna är även präglade av deras huvudinriktning som gymnasieskolor, men eftersom gruppen av basårselever avviker från de andra

eleverna så håller grupperna till sig själv och har därmed lite utbyte – delvis till följd av ålderskillnaden.

Tabell: Antalet antagna till de skogliga basåren 2006-2014.

	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor
2014 Jälla	5	13	18	28%
2014 Värnamo	5	13	18	28%
2013 Jälla	5	11	16	31%
2013 Värnamo	2	14	16	13%
2012 Jälla	6	10	16	38%
2012 Värnamo	3	14	17	18%
2006-2014	58	168	226	26%

Könssammansättningen har varierat mellan de olika utbildningsorterna och årskurserna. Könsfördelningen pendlat mellan två tredjedelar till sju åttondelar män vid utbildningarna. Även här finns det en viss skillnad mellan de två utbildningsorterna – där Jälla under de senaste åren har haft en högre andel kvinnor medan Värnamo har legat kring en handfull kvinnor på arton utbildningsplatser. Knappt en tredjedel av de sökande till basåren har varit kvinnor. Under de senaste tre åren så har Värnamo haft ett något lägre söktryck (87) än Jälla som i snitt har legat en bit över hundra sökande per år (115). En av förklaringarna anses vara att Jälla har bedrivit utbildningen under en längre period och därför är mer nära knutit till det skogliga basåret. Bakgrunderna bland studenterna beskrivs som skiftande, men med en viss skoglig koppling och ett intresse för jakt. En minoritet av studenterna beskrivs som ”stadsmänniskor” eller ha en mer urban bakgrund. Liksom könsfördelningen så framhålls även detta som något som varierar något mellan olika år. De intervjuade beskriver sammanhållningen som generellt god men att det fanns vissa sociala grupperingar inom årskurserna. Kvinnor på kursen umgicks i högre grad med andra kvinnor. Andelen av kvinnor ansågs motverka att det uppstod en allt för grabbig och högljudd stämning. Det framhölls att flera av kvinnorna kom från manligt dominerade miljöer och därför i högre grad var vana att umgås med män. De kvinnor som inte delade denna bakgrund tyckte i högre grad att kulturen och stämningen på

utbildningen var problematisk. De gemensamma erfarenheterna kring en viss arbetslivserfarenhet och en senare vilja att utbilda sig skogligt är två bidragande faktorer till den goda sammanhållningen och det stimulerande utbildningsklimatet som präglas av en vilja till att lära sig. En annan faktor som bidrog till sammanhållningen var att många bodde tillsammans under kursmomenten på skolorna. Dock framstår de praktiska detaljerna kring boende som mer komplicerade vid utbildningen på Jälla till följd av bostadsbrist och skolans begränsade utbud av bostäder. Uppdelningen av utbildningen i ett antal veckor av undervisning följt av ett antal veckor av praktik medför ett behov av tillfälliga och korta boenden. Flera studenter bor hemma, i olika delar av landet, vilket bland annat är en förutsättning för tillgången på praktikplatser. De flesta söker dessa i området kring deras bostadsorter. Samtliga upplever de 22 veckor av praktik som på olika sätt givande och ett av de viktigaste inslagen i utbildningen. Dock upplevde en del att det kunde förekomma vissa svårigheter att få tag på praktikplatser, vilket tycks vara beroende av studentens koppling och tidigare kontaktnät inom skogssektorn. Lärarna vid de olika utbildningarna har erbjudit stöd i dessa processer, men normen har varit att de enskilda studenterna själva skall ombesörja detta. Mottagandet ute på praktiken har generellt upplevts som gott, men det har förekommit vissa variationer kring praktikvärdarans bemötande och de arbetsuppgifter som har förekommit.

Genom basåret har nästan samtliga blivit stärkta i sitt val av utbildning och genom praktiken så känner de att de har fått en koppling till arbetslivet som väntar dem efter examen. Kombinationen av teori och praktik och att därigenom få vara ute mycket understryks som bidragande. Eftersom nästan samtliga av studenterna från basåret fortsätter till SMP så var den sociala övergången enklare. Under senaste åren har mer än hälften av de som antagits till SMP kommit från basåret, något som har upplevts påverka studieklimatet utifrån en mer diversifierad studentgrupp. Dock är det några som upplever att det var ett stort miljöombyte att komma till Skinnskatteberg – vilken beskrivs som mer bullrig och grabbig. Samtliga påpekar dock att den största skillnaden är den stora ökningen av studietakten. Under första året så är olika typer av beräkningar och statistik ett stort inslag på utbildningen, vilket studenterna var olika förberedda på utifrån deras gymnasieutbildning. Förslaget var därför från de som hade gått basåret att öka detta inslag i utbildningen för att överbrygga och underlätta övergången till SMP. I övrigt ansågs kursutbudet från basåret förse studenterna med

en introduktion till många av de kurser som läses vid SMP under det första och delvis det andra året, men främst bidrog det till en insyn och kunskap i den skogliga begreppsvärlden.

Ett antal av de intervjuade kände oro eller en viss osäkerhet inför arbetslivet kring deras egen kunskapsnivå och om de skulle klara de arbeten som de fick i framtiden. Kopplat till detta så är det bland annat många som känner att arbetet som virkesköpare är minst lockande vilket även grundar sig på föreställningar om en pressad arbetssituation samt vikten av att kunna etablera goda kontakter med markägare. Som kvinna inom skogssektorn så är det främst relationen till markägarna som framstår som den största utmaningen eftersom kvinnorna upplever att de finns många fördomar och förväntningar på hur ”man” skall vara i skogen. Många av dem har dock en positiv syn på framtiden, arbetslivet och att få kunna utträtta något.

Ingen av de intervjuade ångrar sitt val av utbildning utan tycker att basåret är viktigt för att kunna rekrytera en bredare grupp av studenter till SMP. Detta motiveras främst utifrån att individer som inte har valt att gå ett skogligt naturbruksprogram skall ges en förutsättning att söka sig till skogsmästarutbildningen. Då en stor andel av dem som söker sig till basåret har någon form av skoglig koppling så finns det dock en viss förförståelse kring skogen och sektorn även bland de studenter som söker till utbildningen. Därmed kan basåret delvis ses som ett verktyg för att inkludera kvinnor och andra grupper som traditionellt inte söker sig till skogen baserat på förståelsen kring att erbjuda ”lika möjligheter”. Detta är dock inget som ifrågasätter den rådande kulturen och dess normer. Detta syns bl.a. i att de kvinnor som söker sig till utbildningen via basåret har tidigare erfarenheter av att arbeta på mansdominerade arbetsplatser, från skogen eller kommer från landsbygden. De kvinnor som inte delar denna ingång och bakgrund upplever därför traditioner, kulturen och utbildningen på ett annat sätt och som mer problematiska.

På olika nivåer förekommer det olika förståelser kring vilken roll basåret fyller och vilket problem som insatsen svarar mot. Universitetsledningen vid SLU ser basåret som ett sätt att säkerställa att de fastslagna antalen utbildningsplatser vid SMP fylls. På basåret och vid Skogsmästarskolan ses basåret som ett sätt att generellt bredda rekryteringen och ge möjligheter för så kallade ”yrkesbytare”.

”Ett skogligt basår införs i södra Sverige för att underlätta för kvinnor och män att studera till skogsmästare. Målsättningen är att basåret ska vara jämställdhetsintegrerat i den dagliga verksamheten.” (Konkurrenskraft kräver jämställdhet, 2011, s. 7)

I jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn är utgångspunkten jämställdhet samt att öka andelen kvinnor inom de skogliga utbildningarna. Dessa tre motiv till basåret är viktiga och högst relevanta, men dock uppstår svårigheter att diskutera basåret och dess innehåll mellan olika nivåer. I strategin ställs kravet även att ”det skogliga basåret i södra Sverige ska vara jämställdhetsintegrerat när det startar 2012”, vilket inte har skett.

Studentutbildningar

Utgångspunkten för insatsen ligger i vetskapen om att sektorn och utbildningen är ojämförbar, men att det finns begränsade kunskaper kring dess orsaker och effekter. Insatsen initierades för att undersöka dessa faktorer och för att ge studenterna verktyg att hantera, diskutera och ifrågasätta en ojämförbar sektor samt för att ge förutsättningar att reflektera över genus betydelse i utbildningen.

Relaskoperingsprojektet i sin helhet initierades i samband med en utlysning av Delegationen för Jämställdhet i högskolan 2009 och påbörjades 2010 efter att medel erhållits. Till projektet knöts en styrgrupp, en referensgrupp bestående av personer på formellt viktiga positioner vid fakulteten. För det operativa arbetet rekryterades en projektledare. Studentutbildningen har därigenom utvecklats och ett mer normkritiskt angreppssätt har utkristalliserats. Ambitionen med insatsen har varit att integrera genus- och jämställdhetsperspektivet i grundutbildningen vid Skogsfakulteten (Jägmästare och Skogsmästare). Detta har huvudsakligen skett genom tre insatser på temana 1) Begreppsorientering, 2) Härskartekniker och motståndsstrategier, 3) Normer och yrkesroll. Dessa har genomförts i en kombination av traditionell undervisning och workshopar. Mottagandet har varit blandat och har delvis stött på motstånd bland en del studenter, något som över tid har minskats. Bland medarbetare som har varit delaktiga i utbildningen har mottagandet upplevts positivt. Insatsen har enbart följts upp i samband med, och i direkt relation till, de olika utbildningsinsatserna genom enkäter riktade till deltagande studenter. Det har

förekommit vissa svårigheter att på ett naturligt sätt integrera ämnet i de nuvarande kurserna samtidigt som deltagandet vid de separata utbildningstillfällena har varit frivilligt – något som har lett till en varierande deltagandegrad bland studenterna. Det finns ingen dokumentation kring hur många studenter som faktiskt har deltagit vid utbildningarna under projektetiden.

Projektet i sin helhet upplevs ha bidragit till en ökad kunskapsnivå kring genus och jämställdhet bland studenterna. Det anses även ha bidragit till en ökad medvetenhet bland studenterna och att kåren även har initierat ett arbete kring jämställdhet och värdegrund. Fakulteten har förbundit sig att finansiera insatserna framöver. Till följd av att projektet i sig och projektledarens anställning har avslutats så har formerna för uppföljningen och genomförandet av insatserna delvis förändrats och stundom hamnat ”mellan stolarna”. Ambitionen från ledningen vid fakulteten är att fortsatt med utbildningsinsatserna inom ramen för grundutbildningen. Fakulteten har nyligen beslutat att årligen avsätta totalt 250 000kr för lika villkorsaktiviteter. Dock finns det inga riktlinjer som fördelar medlen mellan de olika beslutade aktiviteterna.

Medarbetarutbildningar

Som en följd av Relaskoperingsprojektet växte insikten om behovet av att kunna möta studenternas ökade kunskapsnivå och krav kring genus och jämställdhet inom utbildningen i övrigt. Styrgruppen för projektet initierade därför en medarbetarutbildning som vände sig till samtliga anställda vid Skogsfakulteten. Behovet och vikten av utbildningen kommunicerades från fakultetsledningen via prefekterna till medarbetarna. För att motivera medarbetare att delta så uppmanade fakultetsledningen lönsättande chefer att en genomförd utbildning skulle tas i beaktan vid kommande lönesamtal. Dock var inte detta något som fick fullt genomslag på avdelningschefsnivå, vilket tillsammans med en pressad ekonomisk/tidsmässig situation försvårade rekryteringen till utbildningen. Vilken vikt som lades vid utbildningen varierade mellan de olika institutionerna. Insatsen genomfördes under 2011 och 2012 med ett fåtal deltagare. Under 2011 fullföljde 13 personer kursen och 2012 åtta personer men tyvärr saknas dokumentation om vilka personalkategorier dessa tillhör. Utbildningen hade en tydligare inriktning mot diskriminering och lagstiftningens krav inom utbildningen. Insatsen utfördes av en extern person med juridisk och pedagogisk kompetens. Upplägget var uppdelat på tre tillfällen bestående

av inläsningsmaterial, diskussioner och egna uppgifter. Utbildningen kring genus och jämställdhet genomfördes tillsammans med två andra moment i ett bredare pedagogiskt- och kompetensutvecklingspaket. Det har inte gjorts någon uppföljning av utbildningen och gensvaret var blandat under utbildning. Bland annat hade ett antal av deltagarna svårt att se relevansen i deras profession. En utveckling som har diskuterats är att öka inslaget av webbaserade delar av utbildningen för att minska beroendet av tid och plats. För närvarande finns det ingen uttalad avsikt från fakultetsledningen att gå vidare med insatsen.

Ledningsutbildningar

Insatsen att utbilda prefekter och enhetsföreståndare på fakulteten för skogsvetenskap, SLU, initierades 2010 av dåvarande dekan Tomas Lundmark i samarbete med Ann-Britt Edfast, FoU-chef på Sveaskog. Bakgrunden till ”Ledningsstyr förändringsarbete för jämställdhet på S-fak” var att fakulteten har haft svårt att attrahera och rekrytera kvinnor på olika nivåer, från studenter till professorer. Behovet av en förändring beskrivs som avgöra för universitetets och sektorns konkurrenskraft utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. Initiativet utgår ifrån förståelsen kring ledarens/ledningens betydelse för organisationsklimatet och i förändringsarbete. För att ge prefekter och enhetschefer kunskap och verktyg för att bedriva detta förändringsarbete planerades fyra halvdagar med olika teman och ingångar till förändringsarbetet. Externa personer rekryterades för att hålla i de olika seminarietillfällena som pågick från senare delen av 2011 till sommaren 2012. Vid första tillfället deltog 17 personer och vid de två följande 10 stycken vardera. På grund av det låga deltagande och bristande intresset ställdes det fjärde kurstillfället in. I efterhand konstaterades att vikten av utbildningen och förväntningarna på prefekternas deltagande borde ha kommunicerats tydligare från fakultetsledningens sida. Andra lärdomar ifrån insatsen är att det behövs en förberedande analys av målgruppens kunskapsnivå och utgångspunkter. Under utbildningens gång blev den naturvetenskapliga och forskningsmässiga prägel och ansatsen bland deltagarna tydligt. De efterfrågade konkreta siffror, underlag och exempel. Föreläsare i ledande och operativa positioner hade ett större genomslag. Mottagande var även varierande inom gruppen, där vissa konkretiserade och arbetade vidare på ”hemmaplan” med andra inte gjorde detta. Insatsen har inte följts upp och det är därför svårt att säga vad

insatsen faktiskt har lett till och vilka direkta effekter den har haft. Uppfattningen från kursledning är att seminarierna har bidragit till att ett antal forskande kvinnor har fått ledande roller i bl.a. större forskningsprojekt. I den nyligen antagna plan för lika villkor vid fakulteten är planen att fortsätta med denna fortutbildning av prefekter och fakultetsnämnd i form av en årlig halvdagsutbildning.

Skogen i Skolan

Att utveckla insatser inom Skogen i skolan (SiS) för att öka flickors intresse för det skogliga området är en av de utpekade åtgärderna inom Jämställdhetsstrategins fokusområde ”Utbildning”. Forskning om skolskogsverksamheten (Wilhelmsson 2012) har visat att flickors intresse och motivation att delta i befintliga skolskogsaktiviteter när de når 11–12 år åldern avtar i större utsträckning än pojkars. Därför har Skogsstyrelsen getts i uppdrag att utveckla konkreta informationsinsatser samt att ge förslag för hur utomhuspedagogiken inom skolskogsverksamheten kan förändras för att det attraherar såväl flickor som pojkar. Enligt strategin skall arbetet genomföras i samverkan med Skogen i skolan och dess medlemsorganisationer samt Naturbruksskolornas Förening (NF).

För Skogsstyrelsen är arbetet med SiS ett direkt uppdrag i regleringsbrevet, vilket kopplar till det övergripande uppdraget att implementera skogspolitiken. Mer specifikt handlar det om att öka kunskapen, intresset och förståelsen för skogens alla värden och att lyfta fördelarna med skolskogen som uteklassrum i undervisningen. Vidare betonas vikten av att tydliggöra vilka arbeten och karriärmöjligheter som finns inom skogssektorn och därigenom öka intresset hos ungdomar att söka sig till skogliga utbildningar. I fokus ligger att öka intresset hos flickor för det skogliga området och i förlängningen bidra till en ökad jämställdhet inom skogssektorn (Skogsstyrelsen 2012-09-28).

Enligt den s.k. införandeplanen (Skogsstyrelsen 2012-09-28) har ökad kunskapsnivå för lärare och lärarstudenter samt Skolskogar utpekats som prioriterade aktiviteter. Det innebär att Skogsstyrelsen ska öka sitt engagemang (dagsverken) som part i SiS. Vidare skall samtliga lärarutbildningar inriktade mot grundskolan erbjudas fortbildning/information om SiS och konceptet skolskog och en introduktion till utomhuspedagogik och skogens olika värden. I det sammanhanget är det väsentligt att

rimliga nivåmål för utbildning av lärarstudenter samt för utbildning av lärare upprättas. Det innebär att Skogsstyrelsen internt måste ha god kunskap om vilka faktorer som ökar ungdomars, och i synnerhet flickors, intresse för skog och natur i stort, samt skogssektorn som arbetsgivare. Genom att medverka till samverkansprojekt och aktivt söka externa medel/bidrag från andra instanser såsom stiftelser, fonder med mera skall finansieringsbasen förstärkas.

Specifikt med avseende på jämställdhetsarbete i SiS sägs att utomhuspedagogiken och de skolskogar som ger skolorna möjlighet att flytta ut lärandet från klassrummet till skogen/naturen är en grundbult i verksamheten. På så sätt kan eleverna omsätta teori till praktisk tillämpning och utveckla förståelse om ekologiska och biologiska processer genom att bland annat studera arter i sin naturliga miljö. För att ungdomar ska utveckla ett intresse och en förståelse för skogen som miljö och en eventuell framtida arbetsplats är det viktigt med en anpassad utomhuspedagogik som svarar mot både pojkars och flickors krav på intressanta aktiviteter.

För att motverka fenomenet att flickor som närmar sig puberteten i många fall tappar intresset för de mer traditionella aktiviteterna i skolskogen krävs ett större kunskapsunderlag och därför har Skogsstyrelsen föreslagit detta som ett viktigt forskningsområde för att ”tänka nytt” kring aktiviteter i skogen (Eriksson et al, Dnr 2011/2018). För att ta reda på hur flickor och pojkar med olika bakgrund tänker om skog och vilka upplevelser de har av skog och skogssektorn har planen varit att arrangera en rikstäckande skrivtävling på temat ”Min bild av skogen” riktad sig till elever i årskurs 4-6. Tanken från ansvariga på Skogsstyrelsen var att uppsatserna sedan skulle analyseras med hjälp av sociologiska, genusvetenskapliga och pedagogiska teorier och metoder i samarbete med lärarutbildningen och därigenom ge ett viktigt bidrag till arbetet med att utveckla utomhuspedagogiken inom skolskogsverksamheten. Denna aktivitet har dock övertagits av Skogen i Skolan kansliet (Föreningen Skogen) som valt ett annat och mindre omfattande upplägg utan koppling till de av Skogsstyrelsen upparbetade kontakterna med lärarutbildningen och genusvetenskaplig kompetens. Hösten 2014 utlyst en skrivartävling riktad till grundskolans år 6-9. I skrivande stund har ett vinnande bidrag utsetts bland de 30-tal bidrag som kommit in, men hur materialet skall analyseras är dock i dagsläget oklart.

Vidare sägs att det krävs kompetenshöjning hos Skogsstyrelsens personal såväl som styrgruppen för att det långsiktiga arbetet med jämställdhetsfrågor och en anpassad utomhuspedagogik i skogen skall bli framgångsrik. Det innebär att den personal som är direkt involverad i SiS verksamheten kontinuerligt vidareutbildas i såväl utomhuspedagogik som jämställdhetsfrågor och ett särskilt tema under perioden har varit vikten av att rekrytera in fler flickor/kvinnor till skogssektorn. Skogsstyrelsen försöker här framställa sig som en attraktiv och jämställd arbetsgivare. Däremot har det ännu inte utvecklats en metod eller koncept med en genusmedveten utomhuspedagogik. I den del av SiS verksamheten där lärare, studenter, utbildare och skolledare är målgrupp poängterar organisationen hur skogen kan fungera som uteklassrum samt vikten av den jämställda leken. Lokalt finns däremot eldsjälar som utvecklat egna övningar.

Ytterligare en aktivitet för att väcka flickors intresse för skogen och ge dem möjlighet att prova på olika aktiviteter och träffa ”kvinnliga förebilder” är ”Skogskollo för flickor” i årskurs 5 - 7. I Västerbotten, som var ”först ut” med verksamheten är Skogstekniska klustret initiativtagaren och huvudman, men konceptet har utvecklats i samarbete med Skogen i skolan Västerbotten och Västernorrland, Mera skog i Västerbotten, Länsstyrelsen Västerbotten och Swedbank (för mer info se följande kapitel). Sommaren 2015 arrangeras ”kollot” för fjärde gången i Västerbotten och har nu även fått spridning till Västernorrland, Dalarna och Värmland.

”Kvinnliga förebilder” exponeras även på Skogen i Skolan hemsida i form av intervjuer med yrkesverksamma kvinnor och i foto- och bildmaterial kan även skönjas att jämställdhet är en fråga man brottas med. Däremot finns inga läromedel, handledningar eller förslag på övningar som specifikt adresserar frågan om hur man som pedagog och utbildningsanordnare kan arbeta genusmedvetet.

Att utveckla en genusmedveten utomhuspedagogik är ingen liten sak, och att göra det inom ramen för Skogen i Skolan har uppenbarligen inneburit särskilda utmaningar. En viktig orsak är att skogsbrukssektorns förståelse av ojämställdhetsproblemet och dess motiv för att initiera och genomföra olika jämställdhetsinsatser skiljer sig från skolans. Medan skolans motiv är sprungen ur synen på jämställdhet som en fråga om demokrati och rättvisa, och där insatserna i stor utsträckning påverkas av lagstiftning eller andra samhälleliga krav, handlar det för skogsbrukssektorns del primärt om att

stärka verksamheten genom att rekrytera den bästa arbetskraften, förbättrad image, legitimitet och marknadsandelar. De åtgärder och metoder som tillämpats fokuserar därför på att väcka intresse bland skolungdomar i allmänhet och flickor i synnerhet för skogsbruket som ett led i en långsiktig rekryteringsstrategi. Flickors bristande intresse för skog och skogsbruk uppfattas som ett en brist på information och kunskap om vad näringen kan erbjuda som kan åtgärdas med hjälp av särskilda arrangemang för flickor och genom att visa på ”kvinnliga förebilder”. Utrymmet för att ifrågasätta den rådande skogliga kulturen och att utveckla en genusmedveten utomhuspedagogik blir därmed högst begränsat.

Skogskollo för tjejer

Att i yngre åldrar och bland barn med urban bakgrund skapa intresse för skogen som arbetsplats och därmed bidra till framtida rekryteringen till sektorn är en tanke som återkommer in olika sammanhang. En av dessa insatser är Skogskollo för tjejer som startade i Västerbotten 2012. Under det senaste året har kollot spritt sig till Västernorrland, Dalarna och Värmland. Kollot riktar sig till flickor mellan 10-13 år och ungefär 20-30 flickor har deltagit per år. Kollot har väckt ett stort intresse både från näringen samt barnfamiljer. Detta har gjort att platserna till kollot de senaste åren har tagit slut på några timmar. Initiativtagaren och huvudorganisation för verksamheten är Skogstekniska klustret. Konceptet har arbetats fram tillsammans med Mera skog i Västerbotten, Länsstyrelsen Västerbotten, Norra Skogsägarna, Skogen i skolan Västerbotten och Västernorrland. Delfinansiärer för projektet har varit Länsstyrelsen Västerbotten, Swedbank, Norra Skogsägarna och Skogen i skolan Västerbotten.

Huvudfokus för insatsen är rekrytering genom att främst arbeta med förebilder och att skapa tillträden till rum som flickorna kanske inte hade kommit i kontakt med annars. Detta medför att det delvis kan ses som ett komplement till Skogen i Skolan. Stor vikt läggs vid att flickorna skall prova på olika typer av aktiviteter och besöka företag och organisationer inom det skogliga området. Kollot är mycket uppskattat inte minst att döma av det söktryck som det har upparbetat. Syftet med detta är främst att bygga ett intresse för skogen som arbetsplats – något som flickorna skall bära med sig i sina framtida utbildnings- och yrkesval. Sett utifrån ambitionen att bidra till den skogliga rekryteringen så innebär de långa tidshorisonterna att det är svårt att följa

upp den långsiktiga effekten av insatsen. Huvudmålet med kolloet kan därmed ses som ett idémässigt mål vilket i sin tur påverkar förutsättningarna att verka normbrytande på ett strukturellt och individuellt plan. Insatsens starka fokus på rekrytering tillsammans med en bristfällig integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i verksamheten bidrar till att insatsens förändringspotential kringkärs. Detta blir bland annat synligt i att lite vikt läggs vid verksamhetsmålet att en tredjedel av deltagarna vid kolloet ska vara bosatta i städer. Frågor kring vilka faktorer som bidrar till att flickor och kvinnor väljer bort sektorn lyfts inte utan problemet formuleras utifrån att dessa grupper inte är medvetna eller har kunskaperna kring skogen som arbetsplats. Detta kan bidra till att strukturella dimensioner kopplat till makt och den skogliga kulturen osynliggörs. Genom att kolloets studiebesök framhålls som en möjlighet att lyfta jämställdhetsfrågorna i de besökta organisationerna riskerar flickorna att snarare bli ett medel än målet för jämställdhetsarbetet.

Detta skall självklart ses i relation till de begränsade organisatoriska förutsättningarna kopplat till kolloet och dess verksamhet. Sett till vissa delar av kolloet så har verksamheten kommit en bra bit på väg, medan vissa delar har ytterligare utvecklingsmöjligheter. Detta är heller inget som kan ses som specifikt för skogskolloet utan något som återkommer i många av insatser som är kopplade till den skogliga sektorn – något som även formar utformandet av nya insatser och initiativ.

För delstudien i sin helhet:

Anna Henckel & Anna Sundqvist (2015) *Skogskollo för tjejer – en väg mot ett jämställt och konkurrenskraftigt skogsbruk*, Sveriges lantbruksuniversitet: Umeå.

Skogskurs för tjejer

För att öka intresset bland kvinnor för de skogliga utbildningarna vid Sveriges lantbruksuniversitet initierades sommarkursen ”Tjejer & skog” 2009. Kursen har sedan dess årligen hållits vid Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg under fyra dagar. Kursen riktar sig främst till yngre kvinnor som skall börja eller redan går på gymnasiet. Genom föreläsningar, praktiska övningar samt exkursioner så bereds deltagarna en inblick i den skogliga sektorn och det skogliga ämnet. Det krävs inga förkunskaper och stor vikt läggs vid att visa på både möjligheter och förebilder inom det skogliga fältet. Kursen genomförs av fyra stycken studenter från Skogsmästar-

och Jägmästarutbildningarna. Samtliga är kvinnor liksom en stor del av föreläsarna. Ett visst fokus med kursen ligger på att nå kvinnor utan eller med begränsade tidigare erfarenheter av skog och skogsbruk. Aktiviteten har generellt fått bra omdömen bland dem som har genomgått den. Årligen genomför utvärderingar, men ingen uppföljning har gjorts kring deltagarnas framtida utbildnings- och yrkesval. Denna delstudie bygger på en enkätundersökning som var riktad till de 119 personerna som hade genomgått kursen mellan 2009 och 2014. Totalt svarade 65 av deltagarna på enkäten. Delstudien undersöker främst vilken betydelse och effekt som insatsen kan anses ha haft och om den når upp till sina uppsatta mål.

Tabell: Beskrivning av Tjejer & skog-deltagarnas bakgrund.

År	Median ålder	Bakgrund från landsbygd	Erfarenhet av skogsbruk	Familj eller släkt som äger skog
2009	17	75 %	67 %	83 %
2010	18	60 %	20 %	100 %
2011	19	50 %	19 %	75 %
2012	18,5	100 %	25 %	100 %
2013	19	56 %	44 %	67 %
2014	19	46 %	31 %	69 %
Totalt	18	59 %	36 %	78 %

En stor del av deltagarna har någon form av koppling till skogssektorn, vilket även påverkar deras intresse för att söka en skoglig utbildning. Den främsta kopplingen finns genom familjens eller släktens skogsägarskap. Studien visar att erfarenhet har en större betydelse än intresse för skog för valet av utbildning.

Att krusen präglas av personer med skoglig koppling och erfarenheter bidrar delvis till utestängande mekanismer utifrån bland annat kunskapsnivå. Av fritextsvaren framgår det att personer med inga eller begränsade erfarenheter eller förkunskaper från skogen upplever skillnaden som ett hinder som bidrar till deras känsla av att de ligger kunskapsmässigt för långt efter. En fjärdedel av deltagarna har efter kursen påbörjat en skoglig utbildning.

Motiven till intresset för kursen varierar. Ett betydande antal menar att kursen har fungerat som ett underlag för valet mellan de två utbildningarna. Det finns en mindre grupp av deltagarna som har starka kopplingar till sektorn, men som ändå är mindre

intresserade av att själv göra detta yrkesval. Bland de fritextsvar som dessa lämnat framkommer att de har blivit stärkt i sin uppfattning kring sektorn och därmed är mindre benägna att välja en skoglig utbildning. Huruvida det är kursens upplägg och innehåll som påverkar detta eller om det är det är sektorns strukturer och kultur, är svårt att avgöra. Det kan dock sägas att det finns inslag i kursen som förstärker den skogliga kulturen, oavsett om det är män eller kvinnor som är bärare av den. Detta tillsammans med den begränsade annonseringen i främst branschmedia är potentiella faktorer som bidrar till att den skogliga bakgrunden blir så präglade. Totalt svarade en fjärde del av deltagarna att de inte kunde tänka sig att utbilda sig eller arbeta inom den skogliga sektorn.

Den stora utmaningen som denna typ av rekryterande insats står inför är att kunna förvalta det generella intresse för skog som finns hos en grupp av kvinnor i denna ålder utan att det trängs undan av den skogliga kulturen. På samma sätt som andra så likartade insatser riskerar kursen att angripa rekryteringsproblemet utifrån att det huvudsakligen handlar om ett underskott av information, något som döljer både strukturella och kulturella utmaningar inom sektorn. Om dock i begränsad omfattning så pågår delvis andra typer av insatser som mer direkt undersöker och utmanar dessa aspekter inom utbildningsorganisationen. Att insatsen huvudsakligen genomförs av kvinnor tas på likartat sätt som garant för kursens roll i fakultetens jämställdhetsarbete. Detta riskerar att kringskära både förståelsen av och förändringsprocessen inom den skogliga kultur som präglar utbildningarna, liksom att mäns roll i det kulturella "görandet" osynliggörs genom att insatserna så starkt knyts till kvinnor.

För delstudien i sin helhet:

Joshua Johansson & Jimmie Klum (2015) *Ökar en sommarkurs för tjejer jämställdhet vid högre skogliga utbildningar? – En undersökning av deltagare i kursen Tjejer & skog*, Sveriges lantbruksuniversitet: Umeå.

Kunskapsdrivet jämställdhetsarbete

En återkommande insats i samband med jämställdhetsarbete är utbildningsaktiviteter i olika former. Även inom skogssektorns organisationer har detta inslag blivit mer påtagligt under de senaste åren. Denna delstudie undersöker hur fem stycken större skogsbolag arbetar med kompetenshöjande insatser inom ramen för deras jämställdhetsarbete. Samtliga av de deltagande företagen har genomfört mindre utbildningsaktivitet eller planerar att inom en snar framtid genomföra mer omfattande insatser på området. Den springande punkten som återkommer är hur de olika organisationerna artikulerar syftet och målet med dessa processer. I detta blir därmed kunskapsbegreppet centralt för insatsernas riktning och utformning. Frågan kring kunskap blir även viktig för att kunna följa upp aktiviteternas effekter och implementering. Återkommande för samtliga företag i studien var att det inte återfanns någon klar definition av varken kunskapsbegreppet eller det direkta målet med kompetensutvecklingen på området. Detta medför därför begränsningar i effektiviteten, utvecklingsmöjligheterna och uppföljning av insatserna. Denna vaghet i organisationens mål riskerar även bli ytterligare problematisk i samband med att denna typ av insatser läggs på externa aktörer eller svårigheter att avgöra ifall den interna kompetensen kring att leda och genomföra denna typ av aktiviteter är tillräcklig. För detta krävs en mer djupgående problemformulering som utgår ifrån vad inom den nuvarande organisationen som behöver förändras för att uppnå de övergripande målen i företagens respektive jämställdhetsplaner och policy. Gemensamt för samtliga är att en förändring av organisationskulturen ses som viktig. Bara ett fåtal av företagen beskriver att de har stött på motstånd under sitt arbete. Detta kan vara en produkt av en väl förankrad förändringsprocess som lyckas inkludera alla delar av organisationen. Eftersom motstånd är ett återkommande inslag vid förändring så kan detta även vara ett tecken på att detta är mindre synligt eller att arbetet inte har lyckats nå och utmana bärande delar i organisationskulturen.

Stor vikt har fästs vid att kommunicera vikten och nödvändigheten av insatserna. Det fokus som ligger på att motivera jämställdhetens relevans stärker förändringsprocessen men sätter även ramarna för densamma. Det sätt som problemet formuleras och motiven, understryker dess vikt fyller jämställdhets- och genusbegreppet med specifika meningar och förståelser. Dessa olika former av begreppen flätas samman med olika typer av insatser och ger därmed ett antal olika

öppningar för hur problemet skall angripas. I detta går det att se en glapp mellan dessa olika länkar i processen, vilket både är ett resultat av oklar målformulering men också vissa konflikter mellan olika förståelse av jämställdhet, genus, makt och organisationen. Denna delstudie understryker därmed vikten av tydliga målformuleringar som är sammankopplade med en klar definition av kunskapsbegreppet, vilket både stärker argumentationen för insatsen samtidigt som det ökar dess uppföljningsbarhet. Utbildningsaktivitet kräver även att det finns en koppling mellan de olika typerna av insatser samt en synlighet i hela organisationen. Om målet är att förändra organisationskulturen så krävs en större medvetenhet kring hur motstånd verkar i dessa processer och hur detta även kan vara fruktbart för den långsiktiga processen.

För delstudien i sin helhet:

Fredrik Jönsson & Frida Olofsson Lauri (2015) *Går det att utbilda bort ojämställdhet?*, Sveriges lantbruksuniversitet: Umeå.

Webbaserad knutpunkt

Inom ramen för skogsbrukssektorns jämställdhetsstrategi åtog sig Skogforsk att utveckla och driva en ”webbaserad knutpunkt för information och erfarenhetsutbyte kring jämställdhet” (s. 10). Av uppdraget att döma så var åtagande relativt omfattande och innehöll ett antal olika delar och områden. Huvudfokusen låg dock vid att skapa en plattform för att tillhandahålla stöd, i form av information och statistik inom jämställdhetsområdet, samt förutsättningar för erfarenhetsutbyte. I detta ingick även att informera om jämställdhetsstrategin och vilka åtagande som olika aktörer ansvarade för. Avsikten var att detta skulle fungera som ett nav och motor som bidrog till att driva strategins arbete framåt. Det mest konkreta delmålet inom ramen för åtagandet var att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte genom att upprätta och moderera en Facebook-grupp för olika aktörer i skogsbruket.

Detta relativt stora åtagande har främst kokats ner i skapandet och driften av Facebook-sidan ”Jämställt skogsbruk”. Sidan består i huvudsak av ett flöde av inslag från andra medier som behandlar jämställdhetsarbetet inom skogsbruket. Innehållet modereras och uppdateras kontinuerligt av sidansvarig vid Skogforsk.

På ett område där utbudet av denna typ av forum är begränsat så har absolut sidan haft en viss betydelse. Dock är denna betydelse, att döma av besöksstatistiken och aktiviteten på sidan, väldigt begränsad. I skrivande stund så är det 280 personer som gillar sidan och diskussionerna är högst marginella. Det generella intrycket under projektets gång är även att spridningen av sidan har varit ytterst begränsad då det synes vara en låg medvetenhet kring dess existens. Däremot har SkogsSverige utvecklat sina lika-villkors-delar på sin webbplats under projektets gång. Idag täcker därför denna sida vissa moment av det stöd som sektorn efterlyste genom jämställdhetsstrategin, men det finns fortsatt ett utvecklingsbehov på området – inte minst för att nå de uppsatta målen för området i jämställdhetsstrategin.

Workshops

I projektets upplägg har workshoparna spelat en central roll. De har både utgjort en plattform för att sprida projektets resultat samt en gemensam kunskapsproduktion genom att presenterade resultat har vidareutvecklats och kontextualiserats i ett antal interaktiva processer. Totalt har tre workshops genomfört under loppet av ett år. I de två första, som vardera var inriktade på styrning respektive utbildning, deltog aktörer som knöt an till de teman och delstudier som behandlades. Den sista workshopen var av mer generell karaktär och hade som mål att kommunicera projektet i sin helhet. Därför var deltagandet mer omfattande och representativt för sektorn som helhet. Den första och tredje workshopen genomfördes gemensamt tillsammans med LTU:s projekt "Från macho till modern".

Workshop 1 – Att leda och styra mer jämställt

I maj 2014 genomfördes den första workshopen inom projektet tillsammans med LTU:s projekt "Från macho till modern". Som framgår av titeln; Att leda och styra mer jämställt, så var syftet med workshopen att uppmärksamma hur de skogliga organisationernas jämställdhetsarbete kunde utvecklas och integreras på ett mer produktivt sätt. Workshopen utgick ifrån den studie som projekten gemensamt hade genomfört av organisationernas styrande dokument och jämställdhetsplaner. Utöver att resultaten från studien presenterades och diskuterades med deltagarna så introducerades även de två projekten. Deras respektive inriktning, syfte, metoder och mål redogjordes. Utifrån temat så genomfördes även en kreativ process för att arbeta

fram ny kunskap baserad på deltagarnas erfarenheter kring dessa processer. Workshopen pågick en dag i Stockholm och runt 25 personer från sektorn organisationer deltog.

Den efterföljande diskussionen om studien av organisationernas styrdokument präglades av de utmaningar och hinder som respektive organisationer stod inför när det gällde deras jämställdhetsarbete. Frågor kring jämställdhetsplanernas status, jämställdhetsarbetet i vardagen, arbetets synlighet i organisationen, relationen till lagstiftningen, att få till en nytändning i arbetet samt eventuella risker med att integrera jämställdhet i värdegrunds- eller mångfaldsarbetet lyftes. Erfarenheter utbyttes kring dessa frågor i en dialog mellan deltagare forskare.

Den kreativa processen utgick från fem temaområden som identifierats i analysen av organisationernas styrdokument. De fem områdena var: organisation, lön, föräldraskap, kompetensförsörjning och diskriminering/kränkande särbehandling. Med utgångspunkt i temaområdena fick varje grupp fundera över hur ett av områdena kan granskas med en normkritisk blick för att undersöka den egna organisationens formella eller informella regler och strukturer. Utgångspunkten var att träna på att granska styrdokument med en kritisk blick. Detta för att uppmärksamma vem som ofta blir norm och måttstock och vem som anses vara avvikande. En annan poäng var att ta del av hur styrdokument upplevs i praktiken i de olika organisationerna. Det är en utmanande tanke att styrdokumentet riskerar att motverka sitt syfte till följd av hur de är utformade och används inom organisationerna. Deltagarna föreslog olika typer av lösningar. De flesta var överens om att ledningen måste ta ansvar för att jämställdhet integreras i alla centrala styrdokument. Efter den kreativa processen genomfördes en avslutande diskussion om hur styrdokument kan se ut både till form och innehåll för att, utifrån dagens diskussioner, kunna utveckla dem ytterligare.

Workshop 2 – Att utbilda och rekrytera mer jämställt

I december 2014 genomfördes den andra workshopen på Jälla naturbruksgymnasium utanför Uppsala. Temat för dagen var att diskutera utbildnings roll och betydelse för en mer jämställd rekrytering till sektorn. Stort fokus låg vid innehållet och formerna för detta. Denna var något mindre än de tidigare eftersom den riktade sig främst till de skogligen utbildningsanordnarna. I likhet med tidigare så speglade deltagarna de

delstudier som tidigare hade genomförts i relation till åtagande på området i jämställdhetsstrategin. Dagen inleddes med en presentation av deltagarna och projektet. Detta följdes av en genomgång av resultaten från delstudierna kring utbildning. De insatser som berördes var det skogligen basåret, Skogen i skolan, student-, medarbetar- och ledningsutbildningar. Därefter fördes en dialog kring resultaten och de utmaningar som dessa synliggjorde inom utbildningsområdet. Olika typer av arbetssätt och forum för förändring diskuterades och styrkor respektive svagheter i de nuvarande utbildningarnas utformning, innehåll och styrning identifierades av deltagarna. Dialogen mellan delstudiernas analyser och workshopdeltagarnas erfarenheter utgjorde motorn i den kreativa process som syftade till att formulera gemensamma kunskaper och ansatser med fokus på utbildning och rekrytering. Med hjälp av ett normkritiskt arbetssätt utvecklades denna del ytterligare under eftermiddagen. Processen resulterade i två konkreta förslag som syftade till att skapa mer inkluderande arbetsplatser och utbildningar. Dessa två förslag presenteras nedan (Förslag 1 & 2).

Workshop 3 – Att lära och göra mer jämställt

Den tredje workshopen hölls i maj 2015 i centrala delarna av Stockholm. I likhet med den första workshopen så arrangerades denna gemensamt med LTU:s systerprojekt. Syftet med dagen var att presentera den kunskap och helhetsbild som de båda projekten har producerat under det gångna ett och ett halva året. Men även att utifrån denna bas diskutera de framtida förutsättningarna och möjligheterna för ett fortsatt branschgemensamt arbete och erfarenhetsutbyte som sträcker sig bortom projektens slut. Inbjudan till workshopen var därför brett utformad och inrymde både myndigheter, företag, utbildningsanordnare, intresseorganisationer och arbetsmarknadens parter. Totalt deltog ungefär 50 stycken representanter från olika delar av sektorn. Utöver projektens syfte, processer och resultat så innefattade dagen även presentationer av Sveaskog och Indexator kring deras jämställdhetsarbete samt en presentation av Klabböle konsult kring arbetet med designteam. Den avslutande delen av eftermiddagen ägnades åt att i tre olika grupper diskutera de utmaningar som sektorns gemensamma jämställdhetsarbete står inför och utifrån detta utarbeta tänkbara strategier för att stärka och driva detta framåt. De tre teman som behandlades var; 1) hur kunskap och information kring sektorns jämställdhetsarbete skulle spridas

och göras tillgängligt, 2) hur det fortsatta arbetet med implementeringen av jämställdhetsstrategin bör organiseras och stödjas, 3) utbildningens betydelse och roll i förändringsarbetet. Resultatet från dessa tre kreativa processer har sammanfattats och delgett samtliga deltagare. Med utgångspunkt i detta så har ett förslag för framtiden utarbetats och presenteras nedan (Förslag 3).

Framtiden

Genom de två senare workshoparna har ett antal utvecklingsmöjligheter identifierats. Dessa har sammanfattats i tre stycken förslag som har potential att bidra till att vidareutveckla både kunskapen om sektorns genusrelation samt det praktiska jämställdhetsarbetet.

Förslag 1: Framtidens jämställda arbetsplatser i skogen

”Skogen som arbetsplats”

Skogssektorn i Sverige är en framtidsbransch – frågan är bara för vem? Den bransch som vill attrahera den bästa kompetensen och rekrytera både kvinnor och män behöver arbeta medvetet för att anpassa villkor och förutsättningar så att både tjejer och killar inkluderas på en arbetsplats. Skogen har särskilda utmaningar när det gäller arbetsplatser. Inom skogssektorn förekommer arbetsuppgifter ute i skogen där arbetet sker utan kollegor och eventuellt med övernattning i skogskoja/stuga eller på annat sätt. I dessa fall behöver det ses över för vem miljön är anpassad i dagsläget och för vem den behöver anpassas för i framtiden. Alla som arbetar ska ha möjlighet till rast, fika, lunch och att gå på toaletten under drägliga förhållanden. Det framkommer att exempelvis toalettsituationen är besvärlig vilket faktiskt exkluderar människor från att arbeta ute i fält. Med ökad medvetenhet om vem som definierar behov och utgör den norm som avgör när dessa är uppfyllda eller ej finns det goda möjligheter att göra förändringar i faciliteter så att fler kan göra mer inom skogssektorn.

Fler röster om framtidens arbetsplats

Det behövs fler röster, idéer och visioner om framtidens skogssektor. Därför är ett steg att ta tillfället i akt att låta kvinnor, män, tjejer, killar, unga och äldre, personer med skoglig erfarenhet liksom personer utan att göra sina röster hörda. Det finns t ex skogs dagar, mässor, studiebesöksgrupper, nyanställda osv som kan bidra. Förutom

bidrag till hur skogssektorn kan utvecklas och inkludera fler när det gäller just arbetsplatser i skogen så finns det också ett behov av underlag och därefter beslut så att vissa förslag kan förverkligas. Arbetet inom skogssektorn har förändrats ganska dramatiskt över tid (tekniksprång) och så har även vilka som arbetar inom skogssektorn. Tidigare var skogen en arena för män men så är det inte längre, formellt. Men exempelvis avsaknad av toaletter osv gör att det blir svårt för kvinnor att vara på alla positioner även om det behövs arbetskraft.

Det ser också annorlunda ut när det gäller hur skogssektorn organiseras där flera större bolag lägger ut uppgifter som att inneha och köra skogsmaskin till underleverantörer som är entreprenörer i egna företag. Men ännu finns det regional - och lokalkontor som är små med ett litet antal medarbetare på varje kontor. Det ger också speciella arbetsförhållanden att vara få och där personalomsättningen är låg och flera medarbetare vet väldigt mycket om såväl människor, maskiner och skogen. Här kan det vara svårt att komma in som ny medarbetare oavsett kön. Vilka regler gäller och vilka (o)uttalade regler gäller?

Jämställd skogssektor

För att ta steget in i framtiden behövs strategiska jämställdhetsinsatser som gärna kan kopplas till annan utveckling. Det kan handla om processer för mindre markskador, samråd med markägare eller lean produktion. Det viktiga är att kvinnor och män har lika utrymme och makt i sina roller och att båda könen har tillgång till hela arbetsorganisationen och inte hindras på grund av kön.

Det här förändringsarbetet pågår redan till stor del och en framgångsfaktor är att det är ledningsstyrt och drivs med stöd av kompetenser kring skog, ledarskap och jämställdhet. Mixen av kompetenser är relevant för att finna nya problemformuleringar och lösningar. Allt ska dock ske branschnära för att skogssektorn ska få ut mesta möjliga nytta.

En framtidsmodell att ta med ut i skogen

Det finns en modern form av skogskojor runt om i Sverige. Låt oss göra dem tillgängliga på alla plan för kvinnor och män med exempelvis ambitionen att det ska gå att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Med olika kompetenser och erfarenheter går det att bygga en modell av framtidens jämställda arbetsplats i skogssektorn. En modell som i sig lockar till fortsatt interaktiv dialog om hur

arbetsplatser ser ut och fungerar i syfte att ständigt vidareutveckla alltifrån förarhytter till toaletter.

Förslag 2: Jämställdhetsintegrera de skogliga utbildningarna

Rekryteringen till de skogliga utbildningarna har traditionellt varit smal och främst omfattat individer som på olika sätt har haft en social koppling till sektorn. Majoriteten av de sökande till utbildningar på olika nivåer, från gymnasiet till universitetet, är män och från landsbygden. Skogssektorn i stort har därmed haft svårare att locka kvinnor, stadsbor och individer med andra etniska bakgrunder. I ett antal studier och tidigare genomförda projekt har det dock blivit tydligt att det inte enbart är sektorns synlighet och hur den uppfattas som har betydelse utan att de skogliga utbildningarna spelar en avgörande roll för att rekrytera mer brett och mer jämställt. I takt med att sektorns kompetensprofiler förändras finns det därför ett behov av att undersöka och analysera hur de olika utbildningarna bedrivs, hur de fylls med innehåll och på vilket sätt detta möter män och kvinnors liksom sektorns förväntningar. I all statlig och offentlig verksamhet är jämställdhetsintegrering definierad som den centrala metoden för att nå upp till de jämställdhetspolitiska målen. Denna typ av systematiskt jämställdhetsarbete har även inom den privata sektorn visat sig framgångsrikt och bidragit till verksamhetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

En systematisk översyn och jämställdhetsintegrering av de skogliga utbildningarna utgör ett viktigt mål i det branschgemensamma och strategiska arbetet att öka jämställdheten och för att kunna möta de framtida utmaningarna inom skogssektorn. Erfarenheten från denna typ av förändringsarbete understryker dock betydelsen av att arbeta målinriktat och att dra lärdom av tidigare och parallella processer.

Det skogliga basåret, i dess nuvarande form, har bedrivits i nästan tio år och har då erbjudit en bredare ingång för studenterna som saknat de teoretiska och praktiska kraven för att söka sig direkt till Skogsmästarprogrammet (SMP). En följd av jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn från 2011 var att ytterligare ett basår upprättades i Värnamo med det övergripande målet att det skall vara jämställdhetsintegrerat vid start. Detta är dock ett mål som inte fullt ut har

kommunicerats eller följt upp och därmed inte genomförts. I studier gjorda inom ramen för projektet ”Jämställdhets som branschgemensam strategi för skogsbrukssektorn” så framhålls basårets positiva effekter för främst Skogmästarprogrammet samtidigt som de understryker att det finns en stor utvecklingspotential i formerna kring utbildningen. Det är därför av strategisk vikt att jämställdhetsintegrera det skogliga basåret som det första steget i en process att se över de skogliga utbildningarna. Detta innebär bland annat att utarbeta strategier för kommunikation och rekrytering, översyn av kursinnehåll, ta fram informationsmaterial och följa upp praktikerna samt att förse ledningen och de verksamma pedagogerna med relevant kunskap kring genus och jämställdhet för att implementera och för arbetet framåt. Det bör läggas stor vikt vid att redan initialt utarbeta strategier och former för att följa upp de insatser som initieras för att understryka att jämställdhetsintegreringen inte är en statisk insats utan en process med flera parallella processer och delmål.

Kunskaperna och erfarenheterna av att genomföra denna åtgärd har betydelse för både utbildningar på gymnasial och universitetsnivå (SMP) och för utvecklandet av metoder kring att jämställdhetsintegrera skogliga utbildningar.

Förslag 3: Strategier för att skapa dragkraft

Arbetet med att implementera jämställdhetsstrategin har visat på såväl kunskapsluckor och behov av fortsatt kunskapsutveckling. Framförallt avseende goda exempel på hur befintlig generell och sektorsspecifik kunskap om genus och jämställdhet kan omsättas i praktiken. En generell iakttagelse är att det finns en stor spridning bland sektorns organisationer i hur långt man kommit i sitt jämställdhetsarbete och följaktligen även i kunskap om såväl ojämställdhetens orsaker som om vilka metoder som kan vara lämpliga att använda för att nå önskade och uppsatta mål. Med andra ord finns behov och möjligheter att lära av varandra i större uträkning än vad som sker idag. Formerna för detta kunskapsutbyte bör vara brett och inkluderande. De tekniska formerna för detta är flera, bland annat genom nätverk/mail-listor, Facebook, nyhetsbrev och kunskapswebb. Dock finns det även ett kritiskt behov av ett mellanmänniskt utbyte och förutsättningar för strategiska diskussioner. Detta behov grundar sig framförallt i att många av de personer som arbetar mer intensivt med dessa frågor är relativt få inom de respektive

organisationerna. För att stärka detta arbete ytterligare, och de personer som arbetar med dessa frågor, krävs det att kontakterna och utbytet stärks och formaliseras. Det nu genomförda projektet har bidragit till denna process genom den teoretiska och praktiska genomlysningen som har skett inom dess ram samt genom att ordna fysiska sammankomster för kontaktskapande och kunskapsutveckling. Utöver denna slutrapport så är även en antologi i pocket-format under produktion och kommer att publiceras i tryckt form och även göras tillgänglig på en kunskapswebb. För att en kunskapswebb skall vara effektiv och välbesökt måste det finnas resurser till utveckling och att hålla den levande. Det är också viktigt att den placeras hos en organisation med hög skoglig kompetens men utan egna "särintressen". Föreningen Skogen och SkogsSveriges kunskapsportal har identifierats som en av dessa tänkbara aktörer. I sin nylansering av "Lika villkor"-temat på portalen aviserar nu redaktören att Föreningen Skogen "ser sidorna som en kunskapsplattform för hela skogssektorns jämställdhetsarbete". Detta innebär att de synpunkter och önskemål om en gemensam kunskapswebb som framfördes under projektets gång har effektuerats. För att vitalisera denna portal så är det nu upp till organisationer och individer inom skogssektorn att fylla den med intressant och användbart innehåll. Den facebookside som Skogforsk åtagit sig att upprätta inom ramen för implementeringen av Jämställdhetsstrategin har snarare utvecklats till en mer renodlad nyhetsportal. Trots dess låga besökarantal och interaktion på sidan så fyller denna annan viktig funktion. Det krävs dock att denna plattform på ett starkare sätt etableras och når ut i sektorn för att uppnå sin potential.

Den innevarande jämställdhetsstrategin bygger i huvudsak på principen om ett delegerat ansvaret till enskilda aktörer och intressenter, där den politiska nivån (Näringsdepartementet, tidigare Landsbygdsdepartementet) har svarat för initiering och uppföljning. Det går nu i slutskedet av strategiperioden konstatera att en del av åtagandena blivit utförda, andra inte eller bara till en del, vilket även hämmat/fördröjt det övergripande arbetet. Uppenbart är att det behövs en mer aktiv och kommunikativ samordnare av den gemensamma processen och föreslår därför att en nationellt samordnande funktion tillsätts mer uppdrag att fungera som koordinator men också ha en aktiv processledande och uppföljande roll. För att komma vidare med det fortsatta arbetet så krävs det därmed att någon organisation, utifrån en gemensam diskussion

inom sektorn, axlar denna mer koordinerande roll samt att centrala aktörer utarbetar en tydlig arbetsdelning med målbilder kring olika delar av denna process.

Avslutning

I projektets målsättning och genomförande har den interaktiva ansatsen mellan akademi, näringsliv och samhälle varit central för utvecklandet av ny kunskap kring sektorn genusrelationer. De olika aktörerna har med sina perspektiv och erfarenheter bidragit till projektets övergripande mål och drivit kunskapen kring skogssektorns genusrelationer och organisationer framåt. Projektets genomförande har stärkt det branschgemensamma perspektivet och ansatsen i det praktiska jämställdhetsarbetet – ett perspektiv som är en betydande förutsättning för områdets utveckling. Dock visar denna process på att det krävs en ökad och breddad interaktion mellan dessa olika aktörer för att kunna driva kunskapsutvecklingen och det praktiska arbetet framåt. Det krävs även att de tre olika fokusområdena i den nationella jämställdhetsstrategin; utbildning, arbete och enskilt skogsägande, är inkluderade i genomförandet för att kunna åstadkomma en förändring på en strukturell nivå inom skogsbrukssektorn. Tillsammans med Luleå tekniska universitets projekt, visar detta projekt att ett fruktbart utbyte mellan forskning, politik och praktik är både möjligt och nödvändigt för områdets fortsatta utveckling ansatser.

Workshoparna har, tillsammans med de övriga insatserna i de båda projekten och i mindre lokal arrangemang, utgjort en viktigt gemensam plattform och arena för de organisationer och individer som arbetar med dessa frågor. Dessa har bidragit till ett ökat erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande utöver organisationsgränserna. Sammankomster har bidragit till att förkropppliga den branschgemensamma ambitionen inom fältet och därigenom ytterligare stärka dessa personer i deras vardagliga arbete. Den interaktiva ansatsen har både inneburit möjligheter men även utmaningar för processen och dess genomförande. Det breda angreppssätt som projekt haft har inneburit utmaningar i fråga om anpassning av processen till de olika deltagande aktörernas förväntningar och behov. Variationen som finns rent organisatoriskt, verksamhetsmässig och i relation till hur långt olika aktörer har kommit i sitt praktiska jämställdhetsarbete har ställt krav på att aktivt arbeta inkluderande genom hela processen. Detta främst utifrån att hitta en bra nivå som attraherar och motiverar alla aktörer att delta. Utmaningen med att förstå och

kommunicera olika aktörernas mål med och förväntningar på processen har framträtt under senare delen av projektet. Det stora fokus som området har fått i samband med de båda projektets utveckling har bidragit till att skruva upp de förväntningarna bland en del av de deltagande organisationerna och därigenom synliggöra den asymmetriska förståelsen av teori och praktik inom processen.

Den komplementära relationen och utbytet med LTU:s projekt har betytt mycket för processens förankring och genomförande, både ut ett praktiskt och teoretiskt perspektiv. De skilda nivåperspektiven har på ett positivt sätt drivit arbetet framåt och möjliggjort en större bredd, deltagarmässigt och analytiskt, i processen. Projektets genomförande har även bidragit till att ytterligare stärka det genusvetenskapliga forskningsfältet och dess position inom det skogliga området.

Sammanfattningsvis har detta projekt bidragit till att initiera och skapa en praktisk och teoretisk grund för att analysera, förstå och förändra skogsbrukssektorn genusrelationer. Dock återstår det mycket arbete för att teoretiskt och praktiskt föra denna process vidare – inte minst i relation till andra utmaningar som skogssektorn, samhället och politiken står inför. Under dess begränsade tid så har projektet däremot skapat en plattform för de utmaningar och krav som ställs framöver på forskningen, sektorn och politiken inom området.

Övriga utåtriktade aktiviteter

Sektorn

Mellanskog (2014-01-22) Presentation av projektet och introduktion till genus och jämställdhet för bolagets styrelse.

Konferens: Framtidens hållbara skogsbruk (2014-09-24) Presentation av projektet, dess resultat och deltagande i panelsamtal, Skellefteå.

Skogsbrukets Yrkesnämnd (2014-10-23) Presentation av projektet och dess resultat.

Skogforsk (2015-03-25) Presentation av projektet och dess resultat.

Skogsnäringsveckan (2015-04-15) Panelsamtal med forskare och aktörer i sektorn.

SkogsNolia (2015-06-11/12/13) Skogsmässa, Umeå.

Akademin

Nordic Ruralities (2014-09-09) Nordisk landsbygdsforsknings konferens, Trondheim, Norge.

g14 (2014-11-27) Genusvetenskaplig konferens, Umeå.

European Society for Rural Sociology Congress (2015-08-19) Europeisk landsbygdsociologisk konferens, Aberdeen, Skottland.

IUFRO – ”Competence for the future: Challenging gendered notions of learning about forest and forestry” (2015-08-27) Rogów, Polen

Jägmästarprogrammet (2014-09-03) Introduktionsföreläsning och workshop.

Gender and land resource use in a Northern context (2014-10-03) Doktorandkurs

Referenslista

- Andersson, E., Johansson, M., Lidestav, G. & Lindberg, M. (2015) *Transformative restraints and de-politicized change: The language and practice of gender equality in the Swedish forestry industry.*
- Andersson, E. & Lidestav, G. (2015) *Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks.*
- Eriksson, L-G., Wilhelmsson, B. och Lidestav, G. (2011) *Utveckla insatser inom SIS för att särskilt öka flickors intresse för det skogliga området.* Dnr 2011/2018. Skogsstyrelsen.
- Henckel, A. & Sundqvist, A. (2015) *Skogskollo för tjejer – en väg mot ett jämställt och konkurrenskraftigt skogsbruk,* Sveriges lantbruksuniversitet: Umeå.
- Johansson, J. & Klum, J. (2015) *Ökar en sommarkurs för tjejer jämställdhet vid högre skogliga utbildningar? – En undersökning av deltagare i kursen Tjejer & skog,* Sveriges lantbruksuniversitet: Umeå.
- Johansson, K., Johansson, M., Andersson, E. & Lidestav, G. (2015) *"Affirmative action is the most gender-unequal there is": Men forestry professionals' meaning-making of gender equality interventions.*
- Jönsson, F. & Olofsson Lauri, F. (2015) *Går det att utbilda bort ojämställdhet?,* Sveriges lantbruksuniversitet: Umeå.
- Lidestav, G., Andersson, E., Berg Lejon, S., & Johansson K. (2011) *Jämställt arbetsliv i skogssektorn - underlag för åtgärder.* Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.
- Skogsstyrelsen. 2012-09-28. *Införandeplan. Intensifiering av Skogsstyrelsens arbete med Skogen i Skolan.*
- Wilhelmsson, B., Ottander, C. och Lidestav, G. (2012) *Teachers' intentions with outdoor teaching in school forests: Skills and knowledge teachers want students to develop.* NorDiNa 8(1) 2012: 26-40.