



Skogsbrukets framtida arbetskraftsförsörjning – skogsmaskinföraryrkets attraktionskraft

*The future labour in Swedish forestry – the attraction of forest
machine operation as a profession*

Karin Valinger

Arbetsrapport 244 2009
Examensarbete 30hp D
Jägmästarprogrammet

Handledare:
Dianne Staal Wästerlund

Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för skoglig resurshushållning
S-901 83 UMEÅ
www.srh.slu.se
Tfn: 018-671000



ISSN 1401-1204
ISRN SLU-SRG-AR-244-SE

Skogsbrukets framtida arbetskraftsförsörjning – skogsmaskinföraryrkets attraktionskraft

*The future labour in Swedish forestry – the attraction of forest
machine operation as a profession*

Karin Valinger

Nyckelord: Skogsmaskinförare, naturbruksgymnasium, rekrytering

Examensarbete i skogshushållning med inriktning mot skogsteknik, 30 hp

Kurskod: EX0310

Handledar: Dianne Staal Wästerlund, SLU, Institutionen för skoglig resurshushållning, skogsteknologi

Examinator: Ola Lindroos, SLU, Institutionen för skoglig resurshushållning, skogsteknologi

Extern handledare: Björn Larsson, SCA

Förord

Detta examensarbete har genomförts som en intervjustudie i samarbete med SCA skog i Västerbotten på initiativ av skogsförvaltare Björn Larsson på SCA:s kontor i Lycksele.

Jag vill tacka samtliga som direkt eller indirekt varit inblandade i detta examensarbete. Ett speciellt tack vill jag rikta till mina handledare, Dianne Wästerlund på SLU i Umeå och Björn Larsson på SCA i Lycksele, samt till de personer som deltagit i intervjuerna som ligger till grund för arbetet.

Umeå

Karin Valinger

Sammanfattning

Bristen på kvalificerade skogsmaskinförare samt ökad konkurrens om arbetskraft från bland annat gruvnäringen, gav anledning till att undersöka vad som attraherade och avskräckte aktiva och potentiella skogsmaskinförare till yrket. En intervjustudie genomfördes på fyra grupper med fyra personer i varje. Grupperna var elever i årskurs ett och tre på ett skogsbruksinriktat naturbruksgymnasium samt anställda skogsmaskinförare hos ett skogsbolag och hos entreprenörer. Majoriteten av alla respondenter tyckte att deras maskinintresse hade haft betydelse vid yrkes/utbildningsval, men för de aktiva maskinförarna var både intresset för skogen och maskinintresset viktiga för yrkesvalet. Det var fler gymnasieelever än aktiva maskinförare som kunde tänka sig arbeta som något annat än skogsmaskinförare. Den främsta anledningen till att byta till ett annat yrke var lönen. Det förslag för att göra yrket mer attraktivt som angavs av flest respondenter var ”högre lön”. Viktigast i ett arbete ansågs dock vara kamratskap samt ett intressant och omväxlande arbete och här brister yrkets nuvarande upplägg enligt respondenterna. Möjligheten till flexibla arbetstider uppskattades högt av de aktiva maskinförare samtidigt som arbetstider i form av skiftarbete ansågs vara en av de sämsta faktorerna i arbetet. Frihet i betydelsen att göra arbetet efter eget huvud, arbeta utomhus och/eller möjlighet till flexibla arbetstider är fortfarande en viktig faktor som attraherar maskinförarna till yrket. Som åtgärder föreslås att näringen uppmuntrar ungdomars intresse för skog. För att minska risken för avhopp av kvalificerad arbetskraft bör ledarskap, arbetsmiljöfaktorer och lön utvecklas.

Nyckelord: Skogsmaskinförare, naturbruksgymnasium, rekrytering

Abstract

The scarcity of qualified forest machine operators as well as the increased competition for competent machine operators among others from the mining industry in Norrland, were the reasons to investigate what attracts and what deters active and potential forest machine operators to the occupation. An interview study was conducted among four groups with four persons in each group. The groups were students in year 1 and 3 respectively at a forestry school at upper secondary school level as well as employees of a forest company and employees of contractors. The majority of all respondents were of the opinion that their interests in machines had been important for the choice of occupation. But for the active machine operators both the interest in the forest and their interest for machines have had importance for choosing this occupation. More students than active machine operators could consider a change of occupation. The salary level was the most important reason for those that could consider a change. An increased salary level was also the most mentioned recommendation among the respondents to increase the attraction of the occupation. The most important aspect however in work was comradeship and an interesting and varied work, something that is not offered in the present work organization according to respondents. The possibility to flexible working hours was highly appreciated by the active machine operators while at the same time the shift forms used at present were considered to be among the worst aspects of the work. Freedom in the meaning of being in charge of once own performance, working outdoors and/or flexible working hours is still an important aspect attracting machine operators to the occupation. Suggestions for improvements are to start stimulating young people's interest in the forest early. To limit the risk of losing qualified personnel, it is important to develop leadership, working conditions and salary.

Keywords: Forest machine operator, education and training, recruitment

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Förord..... | 2 |
| Sammanfattning | 3 |
| Abstract | 4 |
| Innehållsförteckning | 5 |
| Bakgrund..... | 7 |
| Synen på arbete | 8 |
| Att välja arbetet som skogsmaskinförare | 9 |
| Att rekrytera en skogsmaskinförare | 10 |
| Arbetsskador | 10 |
| Syfte | 11 |
| Frågeställningar..... | 11 |
| Frågeställning 1..... | 11 |
| Frågeställning 2..... | 11 |
| Frågeställning 3..... | 11 |
| Frågeställning 4..... | 11 |
| Material och metod | 13 |
| Resultat | 16 |
| Frågeställning 1 - Hur ser aktiva och potentiella skogsmaskinförare på instrumentella och andra faktorer i ett arbete?..... | 16 |
| Lön | 16 |
| Status..... | 18 |
| Möjlighet att kombinera arbete med familj/fritid | 20 |
| Andra faktorer | 21 |
| Frågeställning 2 - Har intresset för maskiner haft stor betydelse för valet att bli skogsmaskinförare?..... | 21 |
| Frågeställning 3 - Är skogsmaskinförare attraherade att lämna skogsbranschen? | 25 |
| Frågeställning 4 - Kan arbetsmiljöfaktorer som exempelvis ensamarbete, arbetsskador och arbetstider avskräcka aktiva och potentiella skogsmaskinförare från yrket? | 29 |
| Arbetstider..... | 31 |
| Stress | 31 |
| Ensamarbete | 33 |
| Arbets skador | 34 |
| Ledarskap | 35 |
| Diskussion..... | 37 |
| Material och metod | 37 |
| Frågeställning 1 - Hur ser aktiva och potentiella skogsmaskinförare på instrumentella och andra faktorer i ett arbete?..... | 38 |
| Lön | 39 |
| Status..... | 40 |
| Möjlighet att kombinera arbetet med familj/fritid | 41 |
| Andra faktorer | 41 |
| Frågeställning 2 – Har intresset för maskiner haft stor betydelse för valet att bli skogsmaskinförare?..... | 41 |
| Frågeställning 3 - Är skogsmaskinförare attraherade att lämna skogsbranschen? | 42 |

| | |
|--|----|
| Frågeställning 4 - Kan arbetsmiljöfaktorer som exempelvis ensamarbete, arbetsskador och arbetstider avskräcka aktiva och potentiella skogsmaskinförare från yrket? | 43 |
| Arbetstider..... | 43 |
| Stress..... | 43 |
| Ensamarbete..... | 44 |
| Arbetsskador..... | 44 |
| Ledarskap..... | 45 |
| Åtgärdsförslag..... | 45 |
| För att få barn och ungdomar intresserade av skog..... | 45 |
| För att uppmuntra eleverna på naturbruksgymnasium..... | 46 |
| För att minska risken att förlora kompetent arbetskraft..... | 46 |
| Arbetsmiljö..... | 47 |
| Ledarskap..... | 47 |
| Lön..... | 48 |
| Referenser..... | 49 |
| Publikationer..... | 49 |
| Internetsidor..... | 50 |
| Personligt meddelande..... | 51 |

Bakgrund

Det finns idag brist på kvalificerade skogsmaskinförare (Davner 2008). Problemen gäller inte endast Sverige utan även Finland som framöver måste öka avverkningarna i det egna landet till följd av de ryska importtullarna (Mattsson-Turku 2008). En ökad avverkning eller avgångar bland aktiva maskinförare kräver fler utbildade maskinförare. Samtidigt finns också ett behov av maskinförare i näringar som gruvindustri och olika typer av anläggningar (Arbetsförmedlingen 2008). Arbetsförmedlingen (2008) gör bedömningen att rekryteringsbehovet av skogsmaskinförare är högt de kommande åren, detta menar även skogsbolag och skogsmaskinsentreprenörer (Björn Larsson 2008; Davner 2008).

I Västerbotten och Norrbotten pågår just nu processer inför utbyggnad av gruvnäringen och länsstyrelserna i dessa län beräknar att denna satsning kommer att ge 250 grubarbeten samt mångdubbelt fler andra arbeten i inlandet (Anon 2008). Gruvnäringen är en bransch som i likhet med skogsbruket erbjuder tjänster för maskinförare. Enligt Statistiska centralbyrån, SCB (2008), är medellönen för en skogsmaskinförare lägre än lönen i andra maskinföraryrken. SCB:s lönestatistik för året 2007 visar att förare av skogs- och jordbruksmaskiner, på både privata och statliga tjänster, i genomsnitt tjänar 21600 kronor per månad. Motsvarande siffra för anläggningsmaskinförare är 22800 och för gruv- och bergarbetare 29700. Med goda kunskaper om trä kan man också arbeta som sågverksoperatör, vilka tjänar 23000 i månaden.

I Stadlings (2008) studie bland SCA-entreprenörer framgick det att skogsmaskinförare kunde ha flera olika typer av utbildningar. Fyrtiotre procent av de anställda maskinförarna i studien hade en naturbruksutbildning, drygt 10 % hade gått fordonsprogrammet och 20 % hade en annan gymnasiebakgrund, exempelvis elprogrammet. Stadling visade också att inom yrket arbetade även de som helt saknade vidareutbildning efter grundskolan, denna utbildningsnivå på de anställda var dock inte önskad av anställaren. Det var relativt vanligt att entreprenörer uttryckte en önskan om högre utbildade anställda, 38 % av dem som frågats i Stadlings undersökning hade denna åsikt. En typ av påbyggnadsutbildning kan vara en kvalificerad yrkesutbildning (KY-utbildning) ofta är denna typ av utbildningar 1-2 år lång och CSN-berättigad (Centrala studiestödsnämnden 2009). Den vanligaste utbildningsnivån hos yrkesverksamma maskinförare var dock endast en genomförd gymnasieutbildning. Stadling (2008) visade också att det inte var enbart utbildning som gjorde det möjligt att få en anställning som skogsmaskinförare. Mer än hälften (54 %) av rekryterade skogsmaskinförare fick sin anställning genom personliga kontakter i det anställande företaget (Stadling 2008). Exempel på sådan personlig kontakt kunde vara om den nyanställde hade praktiserat i företaget eller kände någon inom företaget. Alternativa kontaktvägar var genom andra skogsmaskinföretag, platsannonser, utbildningsanordnare eller arbetsförmedling.

År 2007 gick det 317 elever i årskurs tre på naturbruksgymnasiernas skogstekniska inriktning och antalet på samma inriktning var marginellt högre i årskurs två, 329 personer (Naturbruksskolornas förening 2007). Vissa skogsbruksinriktningar leder dock inte till skogsmaskinförararbeten utan snarare till anställningar på sågverk eller som virkesmätare. Förutom skogsbruk finns det andra typer av skogsinriktningar, varav vissa

är studieförberedande om man vill läsa vidare efter gymnasiet. I Västerbotten finns naturbruksgymnasium med skoglig inriktning mot skogsmaskinföraryrket endast i Burträsk. Totalt i Sverige finns det 21 skolor som erbjuder skogsbruksinriktning. Läsåret 2006-2007 gick det ut 3242 personer från elprogrammet varav 248 hade elteknisk inriktning (Skolverket 2008). Samma år gick det ut 2902 personer från det fordonstekniska programmet, av dessa hade 1076 stycken inriktat sig mot transport och 302 mot maskin och lastbilsteknik.

Synen på arbete

Forskning har visat att arbetare inom industrin tenderade att ha en instrumentell syn på arbete (Theandersson 2000). Med instrumentell arbetssyn menade Theandersson (2000) att arbetet hade störst värde för arbetaren genom att det skapade möjligheter utanför arbetssituationen. Arbetare med ett instrumentellt förhållningssätt placerade lönen högt när de rangordnade värdena i sitt arbete. Theandersson (2000) visade att ju lägre utbildningsnivå arbetarna hade desto högre värderade arbetarna lönen.

Utbildningsnivåerna som Theandersson undersökte var grundskola, 2-årig gymnasieskola, 3-4-årig gymnasieskola och högskola. I samma arbete gjordes en jämförelse mellan män och kvinnor inom samma bransch och med samma kvalifikationsnivå, denna jämförelse visade att män värderar lönen högre än kvinnorna. Den instrumentella arbetssynen tycktes också vara vanligare bland äldre än yngre, i detta fall var spannet mellan personer födda före 1930 klassvis i tioårsperioder till och med de som var födda senare än 1960. Anledningen till att lägre utbildade värderade lönen högre förklarades av Theandersson med att man genom en utbildning tillgodogjorde sig ett synsätt som gör att man tillskrev arbetet ett högre egenvärde. Vad gäller kön menade Theandersson (2000) att skillnaderna i synen på arbete beror på hur kvinnor och män påverkats åt olika håll under uppväxten och även senare i livet.

Ett yrke bedöms inte bara av den som innehar det utan även av andra (Ulfsdotter Eriksson 2006). Enligt hennes resultat, som bygger på gruppintervjuer och enkäter, tilldelades yrken en status utifrån karaktäristika som arbetet anses ha. Ulfsdotter Eriksson (2006) visade på faktorer som hade positiv inverkan på yrkesstatusen. Bland dessa faktorer fanns hög lön, hög utbildningsnivå och goda karriärmöjligheter, även möjligheten att bli känd hade betydelse. Att arbetet krävde stor skicklighet, var fritt och självständigt och att yrket var mycket ansvarfullt visade sig också vara viktiga för ett arbetes status. Inkomsten tenderade att vara mer viktig för bedömningen av status bland de lägre rankade yrkena. I Ulfsdotter Erikssons (2006) avhandling fick respondenter rangordna 100 yrken med avseende på status, bland dessa återfanns "skogsarbetare" på plats 79. Liknande och anknytande arbeten placerade sig i regel också de långt ned på listan, exempelvis låg lantbrukare på plats 71, vägarbetare på 81, och bilreparatör på plats 70. Det kan tilläggas att pilot rankades på sjätte plats i studien. Undersökningar har visat att det i media med, och ibland utan, skoglig anknytning, förekommit liknelser mellan skogsmaskinförarens och stridspilotens arbetsmiljö (Högvall Nordin 2006). Skogs- och lantarbetsgivareförbundet presenterade 2008 en reklamfilm för skogsmaskinföraryrket där just denna koppling mellan skogsmaskinförare och stridspiloter utgjorde tema för filmen (Dra åt skogen 2008) Ulfsdotter Erikssons (2006) studie visade också att det i samhället fanns en önskan om utjämning av statusen mellan olika yrken. Trots detta menade Ulfsdotter Eriksson att yrkesstatus som fenomen var väldigt stabilt i och med att

rangordningen från denna undersökning överensstämde med resultat från äldre studier. Johansson (1994) beskrev status som den såg ut i skogshuggarlag mellan slutet av 1800-talet och början av 1900-talet. På grund av den produktionsbaserade lönen i arbetet kunde någon som inte hade status utanför skogen tjäna mer pengar än en person med status i det vanliga livet. Därmed kunde en person med låg status i det vanliga livet ha högre status i skogen än någon som hade just pengar och status utanför skogen.

Att välja arbetet som skogsmaskinförare

Situationen för skogsmaskinförare i ett antal europeiska länder (Frankrike, Tyskland, Norge, Polen, Sverige och Storbritannien) beskrevs av Vik (2005). Enligt Vik (2005) valde skogsmaskinförare ofta sitt yrke på grund av intresse för maskiner och i Sverige och Norge föregicks yrket ofta av en skoglig utbildning. Vid intervjuer av skogsmaskinförare i nämnda länder framhölls intresset för maskinerna som en viktig egenskap hos en skogsmaskinförare. En annan viktig egenskap var att man var en skicklig förare. Förarna ansåg själva att i deras arbete skulle man vara lugn och kunna hantera ensamarbete. Förarna i Sverige ansåg sig få arbeta i tillräcklig utsträckning, i och med att perioder med mindre arbete kom i cykler med tjällossningen på våren, kunde denna tillfälliga arbetsbrist pareras med annat arbete. Vik (2005) påtalade i denna studie också att skogsmaskinförarna såg skiftgången som ett problem för möjligheten att kombinera yrket med en värdefull fritid.

De faktorer som i tidigare undersökningar bedömts som avgörande för att bli skogsmaskinentreprenör, var önskningar om ett ”fritt” och inspirerande arbete samt ett stort intresse för maskiner (Lidén 1989). I Lidéns (1989) undersökningar framkom att antalet skogsmaskinsentreprenörer som intresserade sig för att köra skogsmaskin sjönk till omkring hälften om förutsättningarna var att någon annan ägde maskinen. Frihetsfaktorn kommer ofta upp i litteraturen som en stor fördel med arbetet. Johansson (1994) som speglar skogsarbetet som det var mellan slutet av 1800-talet och 1900-talets början, och Högvall Nordin (2006) som beskriver dagens skogsarbete, beskriver båda friheten som förknippad med att arbeta utomhus och att slippa fasta tider och stämpelur som på en industri.

Skogsarbetaryrket har historiskt sett dominerats av män (Johansson 1994). Kvinnor har dock funnits med på skogsavverkningar men främst varit ansvariga för mathållning, tvätt, städning och liknande (Johansson 1994). Johansson menade att man från förteckningar av livet som skogsarbetare kunde ana att kvinnor var med också i själva drivningsarbetet men att detta var något som männen valt att inte ta upp i någon större utsträckning i sina nedteckningar. De berättelser som undersökts och som beskriver dessa kvinnor som inte bara stod för hushållsarbetet pekar också på att kvinnornas roll inte rymde vila. Det förutsattes att kvinnor alltid skulle vara sysselsatta och att de därför utgjorde ett problem i skogen. Johansson menar att ifall de vilade utmanade de sin kvinnoroll och ifall de inte gjorde det arbetade de längre dagar än männen och utmanade på så vis deras manlighet. Branschen var 2008 fortfarande starkt mansdominerad både vad gällde hur många som utexaminerades från naturbruksgymnasiernas skogsbruksinriktning (Naturbruksskolornas förening 2007) och totalt sett i skogsbruket (Skogsstatistisk årsbok 2008).

Att rekrytera en skogsmaskinförare

Davner (2008) menade i en tidningsartikel att anställning av en nyss utgången gymnasieelev oftast innebar stora kostnader för arbetsgivaren. Davner (2008) menade också att inom skogsbruket hade man som tumregel att en ny skogsmaskinförare presterade ca 50 % av vad en van förare presterade och att det i regel skulle krävas ett års körning för att nå normal prestation. Enligt Davner (2008) är anledningen till de höga prestationskraven maskinernas kostnad och livslängd, för att hinna betala av maskinen inom dess livslängd måste produktionen vara hög. Maskinförare som intervjuats i frågan menade att det tar flera år att lära sig hantera en skogsmaskin i gallring, men att inlärningstiden var individuell (Gellerstedt 2002). Björheden (2000) visade i en undersökning om prestationsutveckling vid transporter av träddelar, att prestationsutveckling var störst i början men fortsatte under de fyra år försöket löpte. I detta försök såg man ökningen av arbetskapaciteten utifrån flera faktorer; teknologi, personalens skicklighet, objektspecifika förutsättningar och arbetsförhållanden såsom väder och vägstandard. De faktorer som påverkade variationen i produktiviteten mest var väderförhållanden och personalens skicklighet.

Arbets skador

Studier har visat att andelen maskinförare med arbets skador är hög (Eriksson 1995). Trots att det skett stor utveckling vad gäller maskinernas ergonomi och att det dessutom framtagits nya arbetsformer som ger större variation för kroppen, är arbets skador fortfarande vanliga inom yrket. Skadorna beror till stor del på att arbetet ofta utförs i påfrestande ställningar samt att det innehåller repetitiva rörelser och vibrationer från maskinen (Eriksson 1995).

Enligt en enkätstudie av Vik (2005) hade ca 10 % av svenska förare varit borta från arbetet det senaste året på grund av hälsoproblem som hade orsakats av arbetet. Dessa 10 % fördelade sig lika mellan frånvaro längre eller kortare än 9 dagar. Det visade sig också att det var över 40 % som under senaste året hade valt att gå till arbetet fast de borde ha stannat hemma på grund av sjukdom. Sjukdom i detta fall var både besvär orsakade av arbetet och övriga besvär. Av dessa 40 % var det mer än hälften som hade gjort detta val mer än 10 dagar på ett år. Vik (2005) visade också att det var vanligast att skogsmaskinförare fick besvär i nacke, axlar och ryggslut, i övrigt verkade också övre delen av ryggen, knän och handleder vara känsliga punkter. Samma studie (Vik 2005) visade samband mellan psykisk och fysisk belastning på så vis att fysiska problem i nacke, axlar och ryggslut var väldigt vanliga hos förare och entreprenörer som ansåg sig ha bekymmer i sitt dagliga arbete.

I en enkätundersökning av Högvall Nordin (2006) där skogsmaskinförare och -entreprenörer själva fick uttrycka sina attityder till arbetsmiljön framkom att de största problemen inom detta område var stress kopplad till dålig lönsamhet. Detta svar gavs av fler skogsmaskinsägare än -förare. Näst största problemområdet var stress som relaterades till utbrändhet, detta svar gavs av lika andelar av båda yrkeskategorierna.

Mot bakgrunden av den risk för arbetskraftsbrist som föreligger samt de faktorer som skulle kunna förvärra denna risk, som synen på skogsarbete, de krav som ställs vid

nyanställning och risker för arbetsskador, kändes det angeläget att göra en studie om skogsmaskinföraryrkets attraktionskraft.

Syfte

Syftet med studien var att studera:

- Vad som attraherade och avskräckte yrkesaktiva och blivande maskinförare från yrket som skogsmaskinförare
- I vilken mån dessa var intresserade av att arbeta i alternativa branscher som exempelvis gruvindustrin
- På vilket sätt skogsmaskinföraryrkets attraktionskraft kunde förstärkas

Ovanstående syften har avgränsats till följande frågeställningar:

Frågeställningar

Frågeställning 1

Skogsmaskinföraryrket domineras av män med en utbildning på gymnasienivå (Stadling 2008) och enligt Theanderson (2000) tenderar män med gymnasieutbildning att ha en instrumentell syn på arbete. Detta leder till den första frågeställningen:

Hur ser aktiva och potentiella skogsmaskinförare på instrumentella och andra faktorer i ett arbete?

Frågeställning 2

Skogsmaskinentreprenörer väljer till stor del sitt yrke på grund av ett intresse för maskiner (Lidén 1989). Man kan ana att detta gäller också för skogsmaskinförare. Den andra frågeställningen blir därmed:

Har intresset för maskiner haft stor betydelse för valet att bli skogsmaskinförare?

Frågeställning 3

På grund av att arbetsmarknaden för maskinförare utvidgats med möjlighet till arbete i alternativa branscher som till exempel gruvnäringen blir den tredje frågeställningen:

Är skogsmaskinförare attraherade att lämna skogsbranschen, och om så är fallet, varför?

Frågeställning 4

Arbetsskador samt skiftgång är väldigt vanligt för skogsmaskinförare och det är viktigt att en skogsmaskinförare klarar av ensamarbete (Vik 2005). Den fjärde frågeställningen blir därmed:

Kan arbetsmiljöfaktorer som exempelvis ensamarbete, arbetsskador och arbetstider avskräcka aktiva och potentiella skogsmaskinförare från yrket?

Material och metod

För utförandet av undersökningen fanns två alternativ, intervjuer eller enkäter. Intervjuer ger möjligheter till följdfrågor och man kan med denna mer öppna metod få svar som man kanske inte föreställt sig om man letat svar genom enkäter (Kvale 1997). Därför valdes intervjuer som metod, undersökningen blev därigenom kvalitativ.

Fyra olika målgrupper valdes för att delta i dessa intervjuer:

Potentiella skogsmaskinförare

Grupp 1. Förstaårselever på naturbruksprogrammet med skogsteknisk inriktning i Burträsk

Grupp 2. Sistaårselever naturbruksprogrammet med skogsteknisk inriktning i Burträsk

Aktiva skogsmaskinförare

Grupp 3. Yrkesverksamma skogsmaskinförare anställda av SCA i Lycksele

Grupp 4. Yrkesverksamma skogsmaskinförare anställda av skogsmaskinsentreprenörer som arbetar åt SCA i Lycksele

Bland de aktiva skogsmaskinförarna i grupp 3 och 4 ingick både förare av skotare och skördare samt personer som körde båda maskintyperna. I båda dessa grupper var det stor spridning i respondenternas åldrar samt i hur lång tid de hade arbetat som skogsmaskinförare. Tre av de totalt åtta aktiva skogsmaskinförarna var under eller nära 30 år gamla, då de omnämns som specifik grupp kommer de att nämnas som yngre aktiva skogsmaskinförare. De övriga aktiva skogsmaskinförarna var över eller nära 50 år gamla. Då aktiva maskinförare nämns gäller det samtliga respondenter i grupperna 3 och 4. Spridningen i hur många år de aktiva skogsmaskinförarna hade i arbetet som skogsmaskinförare varierade från mindre än ett år till över 20 år i yrket.

Förutom gymnasieelever i grupp 1 och 2 intervjuades endast de som var anställda som skogsmaskinförare, antingen av SCA eller av någon av SCA:s entreprenörer. Entreprenörerna själva ingick inte i studien trots att de i många fall också kör maskinerna inom företaget.

För utlottning av respondenterna förmedlades en namnlista för eleverna i årskurs ett och tre av den ämnesansvarige på naturbruksgymnasiet i Burträsk. Från varje årskurs lottades fyra elever fram. Det fanns kvinnor med på listorna över dessa elever men ingen kvinnlig elev kom med vid lottningen. SCA i Västerbotten förmedlade en namnlista på egna anställda maskinförare samt en lista på entreprenörer. Från listan med egna anställda lottades fyra personer ut med kravet att de skulle vara anställda i fyra olika avverkningslag. För de entreprenörsanställda lottades först fyra entreprenörer ut. Entreprenörerna kontaktades och fick ta ställning till om de ville att en av deras anställda skulle delta i studien, ingen nekade till detta. Entreprenörerna förmedlade sedan namnlistor över sina anställda och en person lottades ut från vardera av dessa listor. Sammanlagt för alla grupper blev det 16 intervjuer. Samtliga lottningar gjordes med hjälp av slumpal.

Inför intervjuerna utformades intervjuunderlag, ett med relevanta frågor för de anställda skogsmaskinförarna och ett för eleverna på skogsbruksgymnasiet. Frågorna i intervjuunderlaget utformades efter litteraturen (bilaga 1). Fyra provintervjuer genomfördes med syfte att undersöka om frågorna gav svar som var relevanta för arbetets syfte samt att ge praktisk erfarenhet av intervjuteknik. Provintervjuerna genomfördes på personer som varit maskinförare eller som gått en naturbruksutbildning med skogsbruksinriktning. I intervjuunderlaget var alla frågor utom en öppna. Den frågan som inte var öppen var en flervalsfråga där respondenterna fick rangordna de tre viktigaste faktorerna med ett arbete. Faktorerna utgick från de i Theanderssons (2000) undersökning, med tillägg av tre faktorer som lades till för att kunna undersöka ytterligare aspekter på skogsmaskinföraryrket som kommer upp i litteraturen. De faktorer som lades till var "status", "frihet" och "möjlighet att kombinera arbete med familj/fritid" (tabell 1). Samtliga faktorer klassades som antingen instrumentella, icke instrumentella eller övriga. De faktorer som ingick i Theanderssons undersökning behöll sin klassificering medan de faktorer som lades till för detta arbete också klassificerades enligt denna indelning. Med instrumentell menas att faktorn är ett medel för att nå mål utanför arbetet. Icke-instrumentell innebär att faktorn har ett egenvärde och övrig betyder att faktorn har både instrumentella och icke-instrumentella värden. "Status" och "möjlighet att kombinera arbetet med familj/fritid" klassificerades som instrumentella utifrån den definitionen. "Frihet" klassificerades som övrigt eftersom begreppet enligt Högvall-Nordin (2006) förknippades med såväl egenvärden exempelvis att arbeta utomhus, som medel för att nå mål utanför arbetet i och med att det fanns möjlighet till flexibla arbetstider.

Respondenterna kontaktades på telefon och blev informerade om undersökningen och dess syfte. Under denna kontakt bestämdes också var och när intervjun skulle äga rum. För samtliga gymnasieelever gjordes intervjuerna i Burträsk naturbruksgymnasiums lokaler under skoltid. Gymnasieeleverna fick efter genomförd intervju två trisslotter som tack för deras engagemang. Intervjuerna med maskinförarna gjordes i de flesta fallen vid skiftbytet för att inte intervjusituationen skulle uppfattas som stressande och för intervjutiden utgick betalning som för arbetstid. Vid samtliga intervjuer fanns det fika.

Samtliga intervjuer gjordes av samma person. Intervjuerna spelades också in med ljudupptagning för att ge bättre minnesstöd vid bearbetning av materialet. Denna inspelning hade innan genomförandet av intervjun godkänts av respondenten och ingen respondent nekade till inspelning av intervjun. Längden på intervjuerna varierade från 30 minuter till närmare två timmar. Samtliga respondenter fick intervjuarens kontaktuppgifter ifall de hade frågor eller kommentarer efter intervjutillfället.

Efter att intervjuerna gjorts och spelats in skrevs de ut för att underlätta bearbetning av materialet. Utskriften skedde så att materialet putsades från en del biord som exempelvis "ehm" och även dialektuttal skrevs om till skriftspråk. Intervjuarens uppmuntrande kommentarer som "mm", "okej" och liknande togs inte heller med i utskrifterna. Detta gjordes för att underlätta läsning, men även, som Trost (2005) menar, med respekt till respondenten som troligen inte vill bli citerad i sitt talspråk. Inga speciella markeringar för pauser i talet eller accentuering av vissa ord gjordes. I övrigt

skedde utskriften av intervjuerna ordagrant. För resultaten i detta arbete har framförallt de utskrivna intervjuerna fungerat som datamaterial.

Tabell 1. Faktorer som har betydelse för trivseln med ett arbete och faktorernas klassificering enligt Theandersson (2000). Markerade faktorer har lagts till och klassificerats för detta arbete
*Table 1. Factors of importance for job satisfaction and the classification according to Theandersson (2000). Added factors have been marked with * and were classified for this study*

| Faktor | Klassificering |
|---|--------------------|
| Lön | Instrumentell |
| Status | Instrumentell* |
| Möjlighet att kombinera arbetet med fritid/familj | Instrumentell* |
| Intressant och omväxlande arbete | Icke-instrumentell |
| Möjlighet att ta egna initiativ | Icke-instrumentell |
| Möjlighet att påverka arbetsuppgifter | Icke-instrumentell |
| Kamratskap | Icke-instrumentell |
| Arbetet av värde för andra | Icke-instrumentell |
| Arbetsmiljö | Övrig |
| Mindre mental belastning | Övrig |
| Mindre risk för arbetsskador | Övrig |
| Möjlighet till avancemang | Övrig |
| Anställningstrygghet | Övrig |
| Frihet | Övrig* |

*Faktorer som har lagts till och klassificerats för detta arbete.

För att bearbeta intervjumaterialet användes en ad-hoc metod där alla respondenter bedömdes förkasta eller hålla med om frågeställningarna som presenterats tidigare i arbetet, alternativt att personen inte tagit ställning till frågan. Sedan gjordes sammanställningar runt uttalanden om varje frågeställning för att ge en djupare bild av de åsikter som kommit fram i intervjuerna. Allt material från intervjuerna gick inte att använda på grund av felställda frågor eller brister i de uppföljande frågorna. Det fanns fall där respondenten motsade sig själv och i sådana fall har extra lyssningar gjorts av det inspelade materialet för att genom respondentens tonfall kunna fastställa en åsikt som starkare. De motsägelsefulla åsikterna sattes också i större perspektiv genom att se på hela intervjun med respondenten för att göra en rättvis bedömning av åsikten. I detta arbetes resultat ingår citat från de utskrivna intervjuerna och i dessa citat framgår respondentens uttalanden markerade med (*r*) och intervjuarens med (*i*).

Resultat

Frågeställning 1 - Hur ser aktiva och potentiella skogsmaskinförare på instrumentella och andra faktorer i ett arbete?

Huruvida respondenterna i studien såg på instrumentella värden i ett arbete har undersökts bland annat genom de faktorer som presenterats som instrumentella i tabell 1. De faktorer som bedömdes vara instrumentella var ”lön”, ”status” och ”möjlighet att kombinera arbete med fritid/familj”. Totalt sett lade respondenterna vikt vid både instrumentella och icke-instrumentella värden från denna tabell med en viss övervikt mot de icke-instrumentella värdena. ”Kamratskap” och ”intressant och omväxlande arbete” rankades totalt sett högst (tabell 2). Dock bedömdes ”lön” och ”möjlighet att kombinera arbete med familj/fritid” vara viktiga, medan ”status” som instrumentell faktor verkade inte ha någon större betydelse för respondenterna i denna studie.

Lön

Lönens betydelse för arbetet kunde utläsas på flera ställen i intervjuerna. Exempelvis i flervalfrågan där lönen fanns som valbart alternativ till frågan ”Vad är viktigast med ett arbete?” Respondenterna kunde också ge uttryck för denna åsikt när som helst under intervjun. Utifrån helhetsbedömningen av intervjuerna konstaterades att för en av fyra respondenter i respektive grupp var lönen den viktigaste faktorn som attraherade till eller avskräckte från ett yrke.

De sammanlagda svaren från alla grupper över vilka faktorer som prioriterades i flervalfrågan visade att lönen hade en stor betydelse för hur maskinförarna såg på sitt arbete (tabell 2). Den var den tredje mest valda faktorn totalt och det delat näst vanligaste valet i första hand. Svaren skiljde sig åt mellan grupperna i undersökningen, i grupp 1 framträdde ”kamratskap” som den viktigaste faktorn i ett arbete. ”Lön” framhölls också, men inte i samma utsträckning som ”kamratskap”. För grupp 2 var ”mindre risk för arbetsskador” aningen viktigare än ”anställningstrygghet”, ”lön” och ”kamratskap” som alla valdes i samma utsträckning. I grupp 3 hade ”lön” en framträdande betydelse och bedömdes vara näst viktigast tillsammans med ”möjlighet att kombinera med fritid/familj”. Den viktigaste faktorn var i denna grupp ”intressant och omväxlande arbete”. För grupp 4 framträdde en bild där ”lön” hade mindre betydelse, ”frihet” var den faktor som valdes i störst utsträckning. ”Kamratskap” och ”intressant och omväxlande arbete” var de två faktorer som kom på delad andra plats. ”Lön” valdes i denna grupp endast en gång och då inte i första hand.

De flesta aktiva och potentiella maskinförarna i den här studien menade alltså med svaren på denna fråga att lönen inte var den viktigaste faktorn i deras arbete. Däremot blev perspektiven på lönen helt annorlunda då respondenten funderade över detta arbete ur ett annat perspektiv. Detta var väldigt tydligt i intervjuerna då rekrytering och branschens framtid diskuterades. I en sammanställning av de förslag respondenterna gav till hur man skulle göra arbetet som skogsmaskinförare mer attraktivt var det tydligt att

respondenterna som helhet tyckte att en höjning av lönen var viktig för att locka fler till yrket (tabell 3).

Tabell 2. Respondenternas syn på vad var viktigast med ett arbete utifrån alternativen som givits i tabell 1. Respondenterna fick rangordna de tre faktorer de ansåg vara viktigast. Förstahandsval inom parentes

Table 2. Respondents opinions on which factors are most important with a job from the alternatives presented in table 1. The respondents prioritized the three factors they found most important. First hand choices within parenthesis

| Faktor | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|--|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Kamratskap | 3 (2) | 1 (1) | 3 (0) | 2 (1) | 9 (4) |
| Intressant och omväxlande arbete | 1 (0) | 3 (0) | 4 (2) | 2 (1) | 10 (3) |
| Lön | 3 (1) | 1 (1) | 2 (1) | 1 (0) | 7 (3) |
| Frihet | 2 (1) | 1 (0) | | 3 (2) | 6 (3) |
| Möjlighet att kombinera arbete med familj/fritid | 1 (0) | 2 (0) | 2 (1) | 2 (0) | 7 (1) |
| Mindre risk för arbetsskador | | 2 (1) | | | 2 (1) |
| Anställningstrygghet | | 1 (1) | | | 1 (1) |
| Arbetsmiljö | 2 (0) | | | 1 (0) | 3 (0) |
| Möjlighet att ta egna initiativ | | | | 1 (0) | 1 (0) |
| Mindre mental belastning | | | 1 (0) | | 1 (0) |
| Möjlighet till avancemang | | 1 (0) | | | 1 (0) |
| Status | | | | | 0 (0) |
| Möjlighet att påverka arbetsuppgifter | | | | | 0 (0) |
| Arbetet av värde för andra | | | | | 0 (0) |

När man såg åsikterna i denna fråga fördelad på de olika grupperna framträdde skillnader. De aktiva maskinförarna tyckte att lönen var en viktigare faktor för att locka ny arbetskraft än vad gymnasieeleverna tyckte. Presentationen av resultatet per grupp visade också att antalet gymnasieelever i varje grupp som tyckte att lönen var en viktig faktor för att göra arbetet mer attraktivt, var lika många som tyckte att lönen rent allmänt sett var den viktigaste faktorn i ett arbete. Bland de aktiva maskinförarna däremot var det betydligt fler som ansåg att en löneökning var ett bra sätt att göra arbetet mer attraktivt än som själva tyckte att lönen var den viktigaste faktorn i ett yrke. De potentiella maskinförarna trodde också i större grad än de aktiva på effekten av reklam och information. Flera av de aktiva maskinförarna uttryckte att det behövdes en förbättring av arbetstiderna för att arbetet skulle bli mer attraktivt för ny arbetskraft, denna åsikt kom inte fram hos någon av gymnasieeleverna.

Tabell 3. Sammanställning över alla respondenters förslag till hur man skulle göra arbetet som skogsmaskinförare mer attraktivt samt hur många respondenter, totalt och varje grupp, som hade samma förslag. Varje respondent kan ha uppgett fler än en faktor

Table 3. Compilation of suggestions by all respondents how to make the work as forest machine operator more attractive. The table also shows how many respondents that had the same opinion in total and for each group respectively. Each respondent can have given more than one factor

| Faktor | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|---|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Högre lön | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| Reklam och information till unga | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| Bättre arbetstider | | | 1 | 3 | 4 |
| Bättre förhållanden för entreprenörer | | 1 | | 1 | 2 |
| Sänka produktionskraven | | | 1 | 1 | 2 |
| Bättre möjlighet att påverka saker på sitt arbete | 1 | | 1 | | 2 |
| Högre status | | | | 2 | 2 |
| Mindre kontroll av skogsmaskinförarna | | | 1 | | 1 |
| Få in fler kvinnor i yrket | | 1 | | | 1 |
| Bättre maskiner | 1 | | | | 1 |
| Mer variation i arbetet | 1 | | | | 1 |
| Möjlighet till mer socialt umgänge i arbetet | 1 | | | | 1 |

Status

Information om hur respondenterna i studien såg på status återfinns i intervjuerna som svar på den direkta frågan – Vad tycker du om statusen i skogsmaskinföraryrket? Vissa uttalade sig också om status i samband med flervalfrågan där status fanns som ett alternativ, eller då rekrytering och yrkets framtid avhandlades/ventilerades i intervjuerna. Majoriteten, 75 %, av respondenterna menade att status var en faktor som inte hade någon betydelse för hur de såg på arbetet som skogsmaskinförare medan de resterande inte hade någon åsikt om yrkets status (tabell 4).

Tabell 4. Respondenternas svar på frågan - vad tycker du om statusen i skogsmaskinföraryrket?

Table 4. Respondents' answers to the question - what do you think about the status of the profession as a forest machine operator?

| | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|---|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Status påverkar inte beslutet att bli skogsmaskinförare | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 |
| Ingen åsikt | 1 | 1 | | 2 | 4 |

De flesta som ansåg att statusen inte påverkade beslutet att bli maskinförare uttryckte oftast tydligt att status var en oviktig faktor.

- (r) *Alltså i mina ögon, som sagt var, så status, det är totalt irrelevant. Man ska jobba med det man bryr sig om och tycker är intressant och sen om folk tycker att man är en tattare, låt dem tro det då, det skiter väl jag i. Jag gör det som jag trivs med och då får det vara. Så statusen, den är totalt irrelevant.*

Ingen av respondenterna valde status som en av de tre viktigaste faktorerna i ett arbete (tabell 2). Totalt under intervjuerna var det ingen av vare sig de aktiva, eller de potentiella maskinförarna som menade att arbetets status hade någon betydelse för arbetets attraktionskraft för egen del. Två av respondenterna sade dock att statusen i arbetet måste upp för att arbetet ska kunna locka fler (tabell 3). Båda dessa respondenter var anställda av entreprenörer och menade att statusen kunde höjas med högre lön och en förbättring av arbetstiderna. Många av respondenterna, oavsett grupp, sade spontant att skogsmaskinföraryrket var ett lågstatusyrke. Anledningar som gavs till detta var i regel att allmänheten inte visste hur arbetet går till och att de inte såg kopplingen mellan exempelvis trämöbler, som man gärna betalar för, och skogsavverkning. Vissa menade att arbetet betraktas av utomstående som slitsamt och ensamt med dåliga arbetstider. Medan andra sade att folk i regel trodde att arbetet i skogen var enklare och behagligare än vad det i verkligheten var. Det intresse för status som beskrevs av respondenterna förklarades som ett intresse för högre lön och bättre arbetstider.

- (r) *Ja, status, jag tolkar ju det på ett annat sätt jag. Att det ska vara, att man tycker att det är viktigt att man har någon viss sorts utbildning, att man är märkvärdigare än någon annan eller så, det struntar jag fullständigt i. Men däremot status på det sätt att man har en bra lön och bra arbetsförhållanden, så ska det ju vara.*

I litteraturen framkommer, förutom lön och utbildningsnivå, andra faktorer som har betydelse för ett arbetes status. Sådana faktorer är bland annat goda karriärmöjligheter, möjlighet att bli känd, stort ansvar i arbetet, självständighet och att arbetet kräver stor skicklighet. Dessa faktorer kom inte upp under intervjuerna när status avhandlades, däremot vid andra tillfällen under intervjuerna. Några respondenter kommenterade möjligheterna att avancera och menade att detta inte var möjligt men att om det var någonting man hade eftersträvat hade man nog sökt sig till något annat yrke. En person tyckte att det var en nackdel att karriärmöjligheterna var så små, men att det främst var skogsbolagen som förlorade på detta.

- (r) *Möjlighet att avancera, det är ju också en grej. Förr var det ju så att du började som huggare, sen vart du utbildad till förman och vidare till inspektör. Det tror jag att skogsbolagen förlorar på. (...) För nu kommer det ut en jägmästare som inte har någon koll på hur maskinerna fungerar, det blir ju jättesvårt för dem att sitta i arbetsledarställning då.*

På en direkt fråga om respondenten skulle vara intresserad av att starta ett eget skogsentreprenadföretag svarade endast två av alla respondenter i studien ja. Dessa ingick i grupp 2. Fem respondenter sade nej, två av dessa var i grupp 1, två i grupp 3 och en i grupp 4. Sex respondenter sade att de vore intresserade av att starta ett skogsentreprenadföretag om ersättningsnivåerna var högre. Dessa fördelade sig på två personer vardera i grupp 2, 3 och 4. De tre övriga respondenterna uttalade sig inte om detta. Anledningar som gavs till varför entreprenörskap lockade var en vilja att bestämma mer över sin tillvaro, samt att få se en annan bild av yrket och prova att ha ett företag.

Det som kom fram i intervjuerna gällande utbildning och kompetenshöjning handlade i regel om gymnasieutbildningens utformning. Samtliga i grupp 3 tyckte att gymnasieutbildningen skulle bli bättre om den innehöll mer körtid och mindre av ämnen som inte har någon direkt relevans för yrket som skogsmaskinförare. Två i grupp 4 ansåg också att utbildningen skulle bli bättre om den innehöll mer körtid. Alla gymnasieeleverna i grupp 2 uttryckte en skeptisk inställning till vidareutbildning i form av KY-utbildningar. Två ville ut i arbetslivet och tjäna pengar, en menade att denna typ av vidareutbildningar inte behövs efter att man gått ett skogsbruksprogram på gymnasiet och den fjärde menade att denna typ av utbildningar minskade förarens möjlighet att forma sin körstil efter entreprenörens/produktionsledarens önskemål. I grupp 1 var det bara en som hade någon åsikt om vidareutbildningar. Den respondenten var inte lockad att gå en sådan utbildning utan vill hellre ut i arbetslivet. Totalt två av respondenterna i grupp 3 och 4 berättade att de hade gått en KY-utbildning. Bland de aktiva maskinförarna, grupp 3 och 4, uttalade sig endast en respondent om de utbildningsalternativ som fanns för dem. Den respondenten sade dock spontant att möjligheten att få kompetenshöjande utbildning via arbetet var positivt.

Möjlighet att kombinera arbete med familj/fritid

Hur respondenterna såg på möjligheten att kombinera arbetet som skogsmaskinförare med en värdefull fritid kunde ses i svaren till flervalsfrågan och i svaren till – vad är/vore det bästa med arbetet som skogsmaskinförare? Frågan kom också upp i intervjuerna på andra ställen, exempelvis runt frågor om arbetstider.

”Möjlighet att kombinera arbete med familj/fritid” bedöms vara den femte viktigaste faktorn med ett arbete (tabell 2). Faktorn var mest prioriterad i grupp 3 där två valt den, varav en i första hand. Den grupp som prioriterade denna faktor minst är grupp 1, i denna grupp valdes ”Möjlighet att kombinera arbete med familj/fritid” en gång och aldrig i första hand.

Två yrkesaktiva respondenter påtalade svårigheterna i att gå en kvällskurs på grund av skiftgången, en av dessa menade också att skiftgången påverkade familjelivet negativt i och med att belastningen för hemmet och familjen ökade på respondentens partner. En respondent i grupp 4 menade dock motsatsen, att skiftgången gav goda möjligheter att kombinera skiftgången inom skogsmaskinföraryrket med familjeliv.

På frågan – vad är/vore det bästa med arbetet som skogsmaskinförare? svarade tre respondenter i vardera gruppen 3 och 4, sammanlagt sex personer, att det bästa med

arbetet är de flexibla arbetstiderna (tabell 5). Denna faktor var den som flest gett uttryck för som svar på den nämnda frågan. Inga gymnasieelever sade dock att detta skulle vara det bästa med arbetet. Respondenterna som påtalat de flexibla arbetstiderna menar att dessa ger möjlighet att hantera familjeliv och fritidssysselsättningar på ett bra sätt.

- (i) *Vad tycker du är det bästa med ditt jobb?*
- (r) *Det är ju friheten i skogen och i laget, vi gör lite som vi vill. Måste man vara hemma en dag kan man vara det, man kan prata med någon i laget och ordna det själv. Man måste ju jobba in det, men det är det bästa, den här friheten (...).*

Andra faktorer

Den faktor i flervalsfrågan som valdes i första hand av flest respondenter var ”kamratskap” (tabell 2), denna faktor valdes näst flest gånger totalt. ”Kamratskap” framstår som den viktigaste faktorn i ett arbete för grupp 1. I de övriga grupperna framstår andra faktorer som viktigare eller lika viktiga som ”kamratskap”. Vad gäller utveckling på arbetet framgår det i tabell 2 att faktorn ”intressant och omväxlande arbete” är den faktorn som valts totalt sett flest gånger och näst flest gånger i andra hand som svar på frågan - vad är viktigast med ett jobb? I de uppföljande frågorna till denna fråga framkom att två respondenter i grupp 1, en i grupp 2 och två i grupp 3 inte tyckte att skogsmaskinföraryrket levde upp till deras krav vad gäller ”intressant och omväxlande arbete”. En respondent i grupp 1 sade att arbetet skulle bli mer attraktivt om det var mer varierat (tabell 3). Variationen i arbetet kom upp också som anledning att byta arbete, det nämndes av en person i grupp 1 som funderat på andra jobb (tabell 8) samt av en person i grupp 3 som inte funderat på att lämna branschen (tabell 9).

Självständigheten i arbetet och den stora möjligheten att ta egna initiativ betonades och uppskattades av många respondenter. På frågan vad som är/vore bäst med arbetet som skogsmaskinförare svarade flera att yrket var utmanande och självständigt (tabell 5). Två i grupp 4 och en i grupp 2 sa sig uppskatta självständigheten i arbetet och en i vardera gruppen 3 och 4 värderade utmaningen i yrket högt. Den faktor som nämns av flest respondenter är ”flexibla arbetstider”.

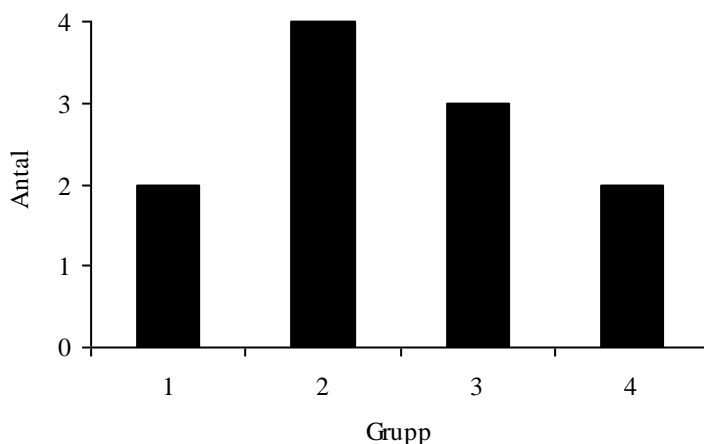
Frågeställning 2 - Har intresset för maskiner haft stor betydelse för valet att bli skogsmaskinförare?

Elva av de 16 intervjuade personerna ansåg att deras maskinintresse haft stor betydelse för deras yrkes/gymnasieval (figur 1). En djupare bild av vad som har betydelse för yrkesvalet får man av uttalanden och svaren på frågorna – ”Berätta hur det kommer sig att du blivit skogsmaskinförare” och – ”Vad är det bästa med ditt arbete?” Eller som frågorna ställdes till de potentiella skogsmaskinförarna - ”Berätta hur det kommer sig att du börjat på den här utbildningen” och – ”Vad vore det bästa med att vara skogsmaskinförare?”.

Tabell 5. Sammanställning av svaren på frågan – Vad är/vore det bästa med arbetet som skogsmaskinförare? Varje respondent kan ha uppgett fler än en faktor

Table 5. Compilation of all respondents' answers to the question – What is the best part of your job?/ What would be the best part with being a forest machine operator? Each respondent may have given more than one factor

| Faktor | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|--|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Flexibla arbetstider | | | 3 | 3 | 6 |
| Arbeta utomhus | 2 | | 1 | 2 | 5 |
| Köra maskin | 2 | 1 | | | 3 |
| Självständigt arbete | | 1 | | 2 | 3 |
| Kamratskap | 1 | 1 | | | 2 |
| Utmanande | | | 1 | 1 | 2 |
| Omväxlande arbetsuppgifter | | | | 1 | 1 |
| Se olika platser genom arbetet | | 1 | | | 1 |
| Sköta om skogen för den svenska befolkningen | | 1 | | | 1 |
| Effektiv organisering av arbetet | | 1 | | | 1 |
| Påverka hur skogen sköts | 1 | | | | 1 |
| Reparationer av maskiner | 1 | | | | 1 |



Figur1. Antal personer i varje fyrapersonersgrupp som på en direkt fråga tycker att deras maskinintresse haft stor betydelse för deras yrkes/gymnasieval.

Figure 1. Number of respondents in all groups respectively that respond to a direct question that their interest in machines has had great importance for their choice of work/education.

Standarduttalandet om maskinintressets betydelse handlade om att respondenten vuxit upp i en miljö där maskiner varit vanligt förekommande. Maskiners betydelse och närvaro i vardagen har varit så stor att maskiner blivit en del av livet, detta innebar dock inte att arbetet eller utbildningen mot skogsmaskinföraryrket valdes på grund av maskinintresse som nedanstående citat visar. Översta citatet är sagt av en potentiell maskinförare, det nedre av en aktiv.

- (r) *Jag började med det här för att det är roligt att köra skogstraktor, jag har kört skogstraktor ända sen jag var åtta år. Så jag valde det här redan vid en tidig ålder.*
(...)
- (i) *Så du var maskinintresserad redan innan du började här?*
- (r) *Ja, jag har kört mycket maskin.*
- (i) *Tycker du att det är skogsmaskinen som har lockat dig till den här utbildningen?*
- (r) *Jag vet inte om det var så egentligen. Min morbror har ju företag så där har jag ju haft tillgång till att köra och så har jag fått lära mig mycket.*
- (i) *Tror du att det finns någon anledning till att har ett jobb där du kör maskin i skogen i stället för ett annat maskinjobb?*
- (r) *Om vi säger, den maskinkörning jag haft, det har ju varit i jordbruket, jag har ju vuxit upp på ett jordbruk och kört traktor sen jag var 12-13 år. (...) Men sen hade vi även en skogstraktor så jag började köra också i skogen. (...) Det finns ju tre traktorer hemma, så det är ju någonting man håller på mycket med. Sen är det väl inte för att det är roligt, men det är en del av livet trots allt.*

Flera respondenter menade att maskinintresset var en förutsättning för att trivas med detta yrke. Exempelvis i uttalandet nedan framgick det tydligt att respondenten, i detta fall en potentiell skogsmaskinförare, tyckte att maskinintresse var en förutsättning för arbetet, samtidigt som denna respondent själv saknade detta intresse.

- (i) *(...) Så du har inte tänkt att du ska bli skogsmaskinförare?*
- (r) *Nja, jag är inte intresserad av maskiner.*
(...)
- (i) *Vad känner du för jobbet som skogsmaskinförare då?*
- (r) *Jag skulle kunna tänka mig att köra ett tag, men inte på livstid så att säga.*
- (i) *Okej, hur kommer det sig?*
- (r) *Jag är bara inte intresserad av maskiner, jag har ingen moppe och gillar inte att skruva eller så heller.*

Som synes av citatet ovan fanns det respondenter i studien som inte hade något maskinintresse, totalt två av det totala antalet 16 sade sig helt sakna maskinintresse. Av dessa var en gymnasieelev och en aktiv skogsmaskinförare. Den aktiva maskinföraren menade att maskinerna var ett medel för arbetet och inte ett självändamål.

Gymnasieeleven hade på lång sikt andra mål med sina studier än att bli skogsmaskinförare.

Som inledning till intervjuerna fick samtliga respondenter berätta hur det kom sig att de hade börjat på detta arbete eller denna utbildning. Den absolut vanligaste anledningen till att söka sig till arbetet som skogsmaskinförare var att man hade släkt eller vänner som på ett eller annat sätt inspirerat till valet (tabell 6). Respondenter i alla grupper talar om att skogen, i regel genom familjen, varit en av livet och uppväxten. Bland de aktiva maskinförarna menade samtliga respondenter att detta hade betydelse för att de hamnade i skogen. Man ser också att endast tre av de totalt 16 respondenterna menar att maskinintresset hade betydelse för yrkes/utbildningsvalet när de själva fick berätta om hur de tänkte runt detta val. Alla som under detta berättande sade att maskinintresset hade betydelse var gymnasieelever och två av dessa tre gick sitt första år.

Tabell 6. Sammanställning över vad respondenterna såg som anledning/anledningar till att de börjat i skogen, på ett arbete eller en utbildning, när de fritt fick berätta om detta. Varje respondent kan ha uppgett fler än en faktor

Table 6. Compilation over what the respondents say to be the reasons to why they started in the forest, on a work or an education, when they got to speak freely about this decision. Each respondent can have given more than one factor

| Faktor | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|---|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Släkting/vän i skogsbranschen inspirerade | 2 | 2 | 4 | 4 | 12 |
| Trivs i naturen | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| Lätt att få anställning | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| Intresserad av skog | | 1 | | 2 | 3 |
| Intresserad av maskiner | 2 | 1 | | | 3 |
| Vill ha ett fritt arbete | | | | 2 | 2 |
| Vill ha ett lugnt arbete | | 1 | 1 | | 2 |
| Studera vidare | 1 | | | | 1 |
| Ingen tung utbildning krävs | | | | 1 | 1 |

Även tabell 5 visar samma fenomen, att eleverna i grupp 1 och 2 värderar maskinen och/eller maskinkörning högt, samtidigt som de aktiva förarna inte nämner sådana faktorer. Lika många av de aktiva som de potentiella förarna framhöll sitt intresse för skogen som en anledning att söka sig till detta yrke. I vissa fall sade de att detta intresse var nödvändigt för att trivas med arbetet som skogsmaskinförare. En yrkesaktiv respondent uttryckte detta väldigt tydligt.

- (r) (...) För att hålla på i skogen måste man ha ett grundmurat intresse, det är ju det, annars pallar men inte.
- (i) Vad tror du intresset ligger i, är det maskinerna eller?

- (r) *Det är både skogen och maskinerna. Både och, har man bara maskinerna kan man ju... man måste ju ändå vara intresserad av skogen också. Just skogen och skogsvård och allting, det går ju som en röd tråd genom allt det här.*

Trots att skogsintresset uttrycks av samma antal potentiella som aktiva maskinförare uttrycks skogsintresset i regel fler gånger av samma respondent i intervjuerna med de aktiva skogsmaskinförarna. Flera i grupperna 3 och 4 berättade också under intervjuerna historier och anekdoter som tydde på att de uppskattade djurlivet och naturen som de möter i sitt arbete.

- (i) *Vad skulle du säga är det bästa med ditt jobb?*
(r) *Det är ju trots allt en viss frihet (...) Sen är det ju det här att man ska gilla att vara ute i skogen. Man gillar att vara ute och har man tur får man se älg, eller andra djur. Som i fjol körde jag förbi en lappuggla, bara en sådan sak, det är ju häftigt! Hon satt där och kollade på mig (...) och älgar är ju inte alls rädda för maskinen!*

Bland gymnasieeleverna var skogens eller naturens betydelse inte alls lika påtaglig som bland de aktiva maskinförarna. I intervjuerna med de potentiella skogsmaskinförarna saknades uttalanden liknande citatet ovan och det som sades om skogen saknade nästan uteslutande den emfas som fanns i de aktiva förarnas uttalanden om intresset för skogen. Totalt sett var åsikterna som kom fram i grupp 1 och 2 inte likartade, varken inom eller mellan grupperna, och från dessa intervjuer framträdde inga tydliga bilder av vad som kan vara viktigt i arbetet som skogsmaskinförare, om man frånser flervalfrågan.

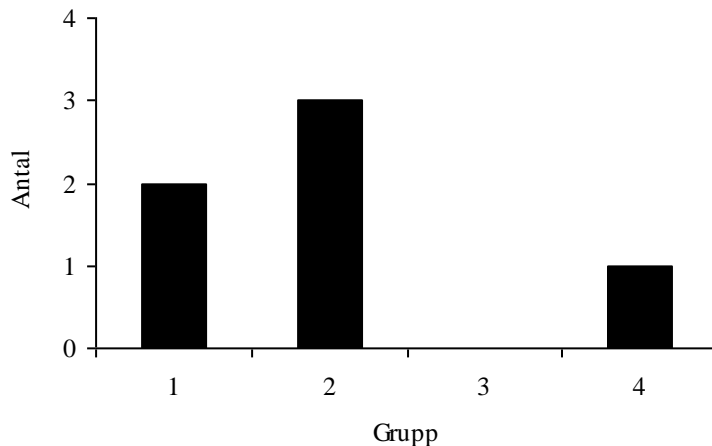
Frågeställning 3 - Är skogsmaskinförare attraherade att lämna skogsbranschen?

Till de potentiella skogsmaskinförarna i grupp 1 och 2 ställdes frågan om de kan tänka sig att arbeta som skogsmaskinförare. Endast en av de åtta respondenterna i dessa grupper sade sig helst inte vilja arbeta som skogsmaskinförare. Två sade sig ha siktet inställt på att arbeta som detta ett antal år men troligen inte hela livet. En sammanställning av detta kan ses i tabell 7. På en fråga som också ställdes till de potentiella skogsmaskinförarna – ”hur troligt är det att du arbetar som skogsmaskinförare tre år efter studenten?” svarade samtliga utom en att det var ”ganska troligt”. Den sista sade att det var ”väldigt troligt”.

Antalet respondenter som kände sig lockade att lämna skogsbranschen var olika i de respektive grupperna, eleverna i grupp 1 och 2 framstod som mer lockade av arbeten utanför skogsbranschen medan de aktiva förarna, grupp 3 och 4, inte i samma utsträckning visade sådana tendenser (figur 2).

Tabell 7. Sammanställning över hur de potentiella skogsmaskinförarna ställer sig till att ta anställning som just skogsmaskinförare. Tabellen visar respondenternas svar på en direkt fråga
Table 7. Compilation over how the potential forest machine operators think about working as a forest machine operator. The table presents answers to a direct question.

| Faktor | Grupp1 | | Grupp 2 |
|---|--------|-------|---------|
| | Antal | Antal | Totalt |
| Kan tänka sig att arbeta som skogsmaskinförare | 2 | 3 | 5 |
| Kan tänka sig att arbeta som skogsmaskinförare till en början | 1 | 1 | 2 |
| Vill inte arbeta som skogsmaskinförare om alternativ finns | 1 | | 1 |



Figur 2. Antalet respondenter i respektive fyrapersonsgrupp som säger att de kunde tänka sig att lämna skogsbranschen för att ta ett annat arbete än som skogsmaskinförare.

Figure 2. Number of respondents in all respective groups, that say that they are willing to work with something else than being a forest machine operator.

Bedömningen som gjordes utifrån intervjuerna var att de aktiva maskinförarna i regel var så pass nöjda med sina arbeten att de vid intervjutillfället inte hade några tankar på att söka sig något annat arbete. Endast en av de totalt åtta aktiva maskinförarna sade sig ha funderat mer allvarligt på att hitta något annat. Respondenten sade sig inte vara främmande för att byta yrke om det dök upp ett bra alternativ till arbetet som skogsmaskinförare. Två andra aktiva maskinförare sa sig ha funderat på det, men de kom direkt med anledningar till varför de inte skulle kunna ta något annat arbete.

Gymnasieeleverna uttryckte i de flesta fall att de inte skulle ha haft någonting emot att arbeta som annat än som skogsmaskinförare och att de inte såg några hinder för detta. Denna bild går till viss del igen hos yngre aktiva skogsmaskinförare. De var nöjda med sitt arbete just nu och hade egentligen inga tankar på att byta men sa ändå att de någon gång vill prova något annat. Ett tydligt exempel på detta kan ses i citatet nedan.

- (i) *Om du får gissa, hur länge tror du att du kommer att jobba i skogen?*
- (r) *Jag tror ändå inte hela livet, jag tror inte det. Men som det är nu så vill jag då jobba med det här, det beror på hur det känns i kroppen, om man klarar av det och så (...).*

En gymnasieelev uttryckte tveksamhet till att arbeta som skogsmaskinförare.

- (i) *Vill du jobba som skogsmaskinförare?*
- (r) *Nja, inte om jag kommer att få något annat jobb.*
- (i) *Vad skulle få dig att välja det andra jobbet då?*
- (r) *Tja, om det är mindre enformigt och mycket bättre lön.*
- (i) *Om det var samma lön då?*
- (r) *Ja, då kanske jag börjar som skogsmaskinförare, men man vet inte.*

I regel var det andra maskinförararbeten som de potentiella skogsmaskinförarna såg som alternativ till skogsmaskinföraryrket. En del poängterade att de helst arbetade i skogen, för andra var det inte lika noga. Nedan följer några exempel på hur de potentiella skogsmaskinförarna uttryckte sig om att arbeta med någonting annat.

- (i) *Hur ser du på att jobba med något annat, inte som skogsmaskinförare?*
- (r) *Om det är brist på annat kan man ju söka andra jobb .*

- (i) *Hur ser du på att jobba med något annat, inte som skogsmaskinförare?*
- (r) *Jag har inget emot att jobba med annat, men det blir ju på maskinsidan (...)*
- (i) *Vad skulle få dig att välja ett sådant jobb då, att inte vara skogsmaskinförare?*
- (r) *Att jag får utbildning och att jag har en bra lön, det är det viktigaste.*

- (i) *Hur ser du på att jobba med något annat, inte som skogsmaskinförare?*
- (r) *Ja, det vet jag faktiskt inte, det finns ju andra jobb också, och jag har fått en del erbjudanden inom andra branscher.
[...]*
- (i) *Vad skulle få dig att välja ett sånt jobb?*
- (r) *Det skulle vara om det är lite bättre arbetstider och ungefär samma lön, och att det är bra anställda.
[...]*
- (i) *Var vill du helst jobba då?*
- (r) *Jag är helst inom skogen, jag trivs bäst inom skogen.*

Man kan i citaten ovan också se lite av de faktorer som de potentiella skogsmaskinförarna sökte i de alternativa arbetena. De respondenter som övervägde att lämna branschen gjorde detta till stor del på grund av förhoppningar om bättre löner och arbetsvillkor i andra branscher (tabell 8). Lönen nämndes som en anledning till att söka andra arbeten av

fem av de sex respondenterna som sa sig fundera på arbeten i andra branscher. Fyra av dem som nämnde lönen som en anledning var potentiella skogsmaskinförare.

Tabell 8. Faktorer som enligt dem som lockas av att arbeta i någon annan bransch utgör anledningar att sluta som skogsmaskinförare alternativt direkt söka sig till en annan bransch. Åsikterna är presenterade för respektive grupp. Varje respondent kan ha uppgett fler än en faktor.
Table 8. Factors that are reasons to quit a job as forest machine operator, alternatively never start as one, according to the respondents in the study that express interest in changing occupation. Each respondent can have given more than one factor.

| Faktor | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | |
|--|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | Totalt |
| Bättre lön | 1 | 3 | | 1 | 5 |
| Mer varierat arbete | 1 | | | | 1 |
| Bättre arbetstider | | 1 | | | 1 |
| Få möjligheter till utbildning | | 1 | | | 1 |
| Om det är lätt att få ett annat arbete | | 1 | | | 1 |
| Mindre risk för arbetsskador | | | | 1 | 1 |

De respondenter som inte sade sig överväga att lämna branschen presenterade också förslag till anledningar till att byta arbete. Resultaten från de respondenter som övervägde att byta bransch och de som inte gjorde det skiljde sig från varandra. De respondenter som inte ansåg sig fundera på att byta bransch angav inte i samma utsträckning lönen som anledning att sluta inom skogen (tabell 9). Bland dessa respondenter var den vanligaste faktorn till att byta bransch ”Om det inte finns arbete som skogsmaskinförare”, men denna faktor uttrycktes bara av respondenter i grupperna 1 och 2.

Vissa elever på denna typ utav naturbruksutbildningar läste med målet att komma in på en vidareutbildning, exempelvis skogs- eller jägmästarutbildningen. Några med sådana tankar har intervjuats, dels på naturbruksgymnasiet men också under provintervjuerna. Bland dessa har det varit vanligt att man tänkte sig att arbeta något år som skogsmaskinförare för att känna på yrket samt spara pengar för att finansiera sina fortsatta studier.

Det bör också nämnas att bland de aktiva skogsmaskinförarna som varit yrkesaktiva ett större antal år i flera fall framkom att de haft ett flertal olika typer av jobb utöver skogsmaskinföraryrket

Tabell 9. Faktorer som tros utgöra anledningar att sluta som skogsmaskinförare alternativt direkt söka sig till en annan bransch, enligt respondenterna som inte anser sig vara lockade att byta yrke. Varje respondent kan ha uppgett fler än en faktor.

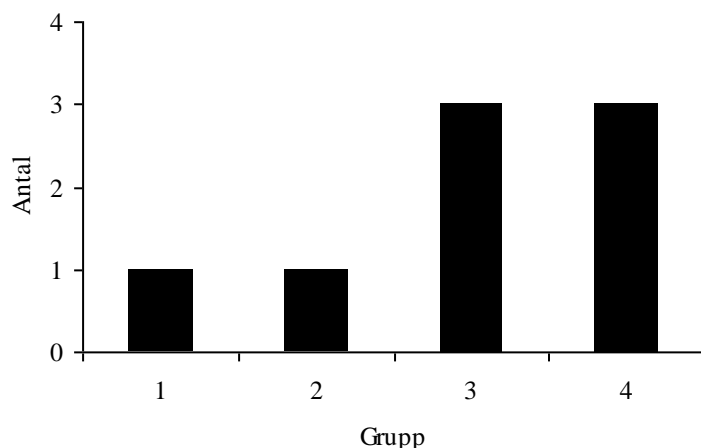
Table 9. Factors that may be reasons to quit a job as forest machine operator, alternatively never start as one. The factors are expressed by the respondents that not themselves are interested in a change of occupation. Each respondent can have given more than one answer.

| Faktor | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|--|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Om det inte finns arbete som skogsmaskinförare | 2 | 1 | | | 3 |
| Bättre arbetstider | | | | 2 | 2 |
| Bättre lön | | | | 1 | 1 |
| Mindre risk för arbetsskador | | | 1 | | 1 |
| Slippa besvärliga dagar | | | | 1 | 1 |
| Mer varierat arbete | | | 1 | | 1 |
| Slippa kontrollsystem | | | 1 | | 1 |
| Stress på grund av ekonomiska krav | | | 1 | | 1 |
| Kortare pendlingsavstånd | | | | 1 | 1 |

Frågeställning 4 - Kan arbetsmiljöfaktorer som exempelvis ensamarbete, arbetsskador och arbetstider avskräcka aktiva och potentiella skogsmaskinförare från yrket?

Frågeställning fyra kan besvaras utifrån respondenternas resonemang kring frågan - vad är/vore det sämsta med arbetet som skogsmaskinförare? Arbetsmiljö som helhet och olika arbetsmiljöfaktorer fanns också med som svarsalternativ i flervalfrågan. Direkta frågor om arbetsmiljöfaktorer har också ställts under intervjuerna. Bland annat om hur respondenten såg på arbetstiderna, ensamarbete, risk för arbetsskador och mental arbetsbelastning. Totalt hälften av respondenterna ansåg att arbetsmiljöfaktorer i skogsmaskinföraryrket är avskräckande för egen del (figur 3). Detta resultat ser olika ut för de respektive grupperna, en respondent vardera i grupp 1 och 2 tyckte att arbetsmiljöfaktorerna i skogsmaskinförarjobbet var avskräckande för den egna delen. I grupp 3 och 4 var det tre respondenter i vardera gruppen som ansåg att arbetsmiljöfaktorerna verkade avskräckande.

Gymnasieeleverna, grupp 1 och 2, hade inte lika mycket åsikter om arbetsmiljöfaktorerna inom arbetet som de aktiva maskinförarna hade.



Figur 3. Antalet respondenter i respektive fyrapersonsgrupp som anser att arbetsmiljöfaktorer i skogsmaskinförarkyrket verkar avskräckande för egen del.

Figure 3. Number of respondents for each group that for their own part say that factors in the work environment have a repellent effect.

På frågan vad respondenten tyckte var sämst med arbetet som skogsmaskinförare gavs svar som sammanställts i tabell 10. Respondenterna fick nämna fler än en faktor. Här framträdde en bild av att just arbetsmiljöfaktorer var det som skogsmaskinförare anser vara största problemet i deras arbete. Faktorn ”besvärliga dagar” innebar dagar då det är dåligt väder och skogsmaskinen går sönder och kräver reparation. Detta var det vanligaste svaret som kommit fram på denna fråga. Den enda faktorn som inte var arbetsmiljörelaterad på listan var lönen. Detta svar har givits av en av de totalt 16 respondenterna.

Tabell 10. Sammanställning av samtliga respondenters åsikter om vad som är/skulle vara sämst med arbetet som skogsmaskinförare? Varje respondent kan ha uppgett fler än en faktor.

Table 10. Compilation of all respondents' opinions on what is/would be the worst part with being a forest machine operator? Each respondent may have given more than one factor.

| Faktor | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|--|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Besvärliga dagar | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 |
| Arbetstiderna | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Stress på grund av ekonomiska krav | | | | 2 | 2 |
| Ensamt | 1 | | 1 | | 2 |
| Ingen uppskattning | | | | 1 | 1 |
| Stress på grund av kontroll av arbetet | | | 1 | | 1 |
| Lönen | | | 1 | | 1 |
| Om intresse för arbetet saknas | | 1 | | | 1 |
| Vet ej | | 1 | | | 1 |

Grupperna var relativt ense sinsemellan om vilka delar i arbetet som drog ner intrycket av yrket. Besvärliga dagar och arbetstider var två viktiga faktorer. De entreprenörsanställda tyckte i större utsträckning än de övriga grupperna att stress i arbetet på grund av ekonomiska krav var det största problemet. Den stress som uttrycktes i intervjuerna i detta arbete kopplas av respondenterna endast till de ekonomiska kraven eller till de kontrollfunktioner som fanns för uppföljning av det arbete som gjordes.

Arbetstider

Arbetstiderna låg på andra plats i sammanställningen över vilka faktorer som respondenterna ansåg vara det sämsta med arbetet. Denna faktor hade en väldigt jämn fördelning mellan grupperna i studien, en person i varje grupp menade detta. Arbetstiderna presenterades också i tabell 3 som visade respondenternas förslag på hur man ska göra arbetet som skogsmaskinförare mer attraktivt. Här låg faktorn på en tredjeplats totalt men det var endast bland aktiva maskinförare, och då framförallt i grupp 4, som denna åsikt lyftes fram. Också i resultaten i tabell 8 och tabell 9, sammanställningarna av de faktorer som ansågs vara anledningar till att byta arbete, finns arbetstiderna med. De kom upp både bland dem som funderade på andra arbeten (tabell 8) och bland dem som inte gjorde det (tabell 9). Samtliga yrkesaktiva respondenter i studien arbetade tvåskift, utan överlappning. En respondent i grupp 2 sa angående arbetstiderna att dessa troligen kommer att bli en fråga av större vikt när respondenten skaffar familj. Ett förslag som framkom under en del av intervjuerna var att arbeta med överlappande skift. Detta skulle enligt de respondenter som lagt detta förslag inte bara leda till bättre arbetstider utan också vara bra för kommunikationen i avverkningslaget och ge bättre möjligheter till vård och underhåll av arbetsutrustningen.

Stress

Att arbetssituationen var stressig som en följd av ekonomiska krav påtalades av flera av respondenterna under intervjuerna. Som man kan se i tabell 10 nämndes dock denna faktor endast av två av respondenterna som svar på frågan – var är/vore sämst med arbetet som skogsmaskinförare? Faktorn stress på grund av ekonomiska krav kom främst fram bland de yrkesaktiva skogsmaskinförarna och denna faktor beskrevs nästan uteslutande som ett problem. I grupp 3 menade två respondenter att ekonomiska krav på deras arbetsprestation innebar en negativ stress. De övriga två i denna grupp uttalade sig inte om detta. I grupp 4 menade tre personer att de uppfattade denna stress som ett problem, den fjärde tog upp ämnet som något som kunde ha varit ett problem men av olika omständigheter inte var det. I de två grupperna med gymnasieelever kom frågor om prestationskrav upp totalt tre gånger, alla gånger i grupp 2. En respondent i grupp 2 ansåg att de ekonomiska kraven på drivningsverksamheten innebar en stress då man som nyutbildad presterade lite och därför var dyr att anställa för arbetsgivaren i relation till kostnaderna att anställa en van skogsmaskinförare. Samtliga respondenter i grupp 2 sade sig dock ha anställning vid tiden för intervjuerna. Den andra respondenten i denna grupp som uttalat sig om stress på grund av ekonomiska krav i skogsmaskinföraryrket tyckte inte att detta var ett problem men reflekterade över att det finns prestationskrav.

- (r) *[...] så jag ser det [skogsmaskinföraryrket] mer som ett lugnt arbete. Visst, det finns stress inom arbetet men det är en sådan här stress som man inte känner av.*
- (i) *Okej, hur menar du då?*
- (r) *Jo, det är ju en viss press på alla maskiner att de ska få ut en viss volym under ett år eller något sådant, och går någonting sönder så ligger man efter. Men det är ingen stress som man direkt känner av, när man sätter sig i maskinen kör man sitt eget race.*

Den tredje respondenten i grupp 2 som uttalade sig om detta tyckte att prestationskraven var positiva i och med att de gjorde arbetet mer utmanande. Ingen annan respondent, oavsett grupp, uttryckte spontant att prestationskraven var positiva. Vad gäller prestationskrav och rekrytering var det två respondenter i grupp 4 som menade att de som gick ut från skogsbruksprogram inte presterade tillräckligt. Totalt sett var det därmed endast en potentiell skogsmaskinförare som uttryckte sig om stress som utlösts, direkt eller indirekt, på grund av en ekonomisk belastning i arbetet som skogsmaskinförare.

En annan typ av stress som lyftes fram var den stress som de aktiva maskinförarna uttryckte över de uppföljningsfunktioner som användes i maskinerna. Detta var något som ett antal av de aktiva skogsmaskinförarna tog upp under intervjuerna. Ingen av respondenterna i grupperna 1 och 2 uttalade sig om dessa uppföljningssystem. Det var tre av respondenterna i grupp 3 som resonerade runt frågan och av dessa tyckte två att de kände sig stressade på grund av dessa system. Den tredje upplevde inte uppföljningen som ett problem. I grupp 4 kom frågan upp i två av intervjuerna, i båda dessa fall upplevdes detta som något negativt.

- (r) *Nog är det mycket stress och, man är ju övervakad, hela tiden inom skogen. Det är ju en nackdel.*
- (i) *Vadå övervakad?*
- (r) *Genom det här med skakur och avbrottskoder man ska slå in i datorn om varför man har stått och de vet precis när du har börjat jobba. Och så är det ju uppföljningar på GO-timmar som maskinen ska gå. Och egentligen tycker jag att det där är ett litet stressmoment.*
- (i) *Är det någon som kommer ut till er och pratar om hur ni har jobbat då?*
- (r) *Nej, jo alltså, de kan ju komma med staplar och sådant så man ser ju hur många timmar maskinen har gått. Men du vet, allt sådant där det skickas via mobitex till Sundsvall. Sen går de ju bara in i datorn och tar ut det, de ser ju precis vad vi har gjort.*

- (i) *Kommer du ihåg hur du tänkte att jobbet skulle vara när du började på gymnasiet?*
- (r) *Ja, jag trodde att det skulle vara friare, lite mer, inte så produktionsinriktat som det är. För det är ju verkligen det som det är nu.*
- (i) *Hur känns det då?*

- (r) *Nja, det är väl baksidan av det hela, det är det. Att dom har koll på varenda minut och sekund vad man gör. Det är väl en hel del av baksidan.*

Det framgick av citaten ovan och uttalanden liknande dessa att uppföljningssystem som användes i skogsmaskinerna inkräktade på frihet en i arbetet och ingav en känsla av att vara påpassad av sin arbetsgivare. I flervalsfrågan ingick en faktor ”frihet”, denna lades till på grund av att man i litteraturen pekat ut denna som en viktig del av arbetet i skogen. Friheten i skogen brukar enligt litteraturen handla om en tillvaro där man själv bestämmer över sitt arbete. Friheten kom också upp i intervjuerna i detta arbete, totalt sett talade 12 av de totalt 16 respondenterna om friheten i arbetet som något positivt. I grupp 1 och 2 talade två respondenter om denna frihet, i både grupp 3 och 4 menade alla respondenter att friheten var en positiv del av arbetet. I flervalsfrågan framträdde ”frihet” som den fjärde viktigaste faktorn i skogsmaskinföraryrket (tabell 2). Den bild som framträdde när respondenterna förklarade begreppet frihet var tredelad. Det gällde dels att arbetet var självständigt och att chefen befann sig för långt bort för att direkt kunna lägga sig i det arbete som gjordes. Det andra sättet att se det på var att man hade sin arbetsplats utomhus - i naturen, se avsnitt om maskinens betydelse. Men friheten gällde också hela livsstilen i och med att alla intervjuade aktiva skogsmaskinförare sade att deras arbete gav stora möjligheter till flexibla arbetstider (tabell 11). Det vanligaste sättet att se på ”frihet” var att man som skogsmaskinförare fick göra arbetet på sitt eget vis. Att arbeta utomhus och dom flexibla arbetstiderna nämndes båda samma antal gånger. De flexibla arbetstiderna nämndes inte lika ofta bland gymnasieeleverna som bland de aktiva maskinförarna. I grupp 1 nämndes de flexibla arbetstiderna inte alls. I en del fall gav samma respondent flera förklaringar till sin syn på friheten i detta arbete.

Tabell 11. Sammanställning över hur respondenterna i studien förklarar begreppet frihet i arbetet som skogsmaskinförare. Varje respondent kan ha uppgett fler än en faktor

Table 11. Compilation over the respondents explanation of the idea of freedom in the work as a forest machine operator. Each respondent can have given more than one factor

| Mening med “frihet” | Grupp 1 | Grupp 2 | Grupp 3 | Grupp 4 | Totalt |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Antal | Antal | Antal | Antal | |
| Göra arbetet på eget vis | 1 | 2 | 2 | 4 | 9 |
| Arbeta utomhus | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 |
| Flexibla arbetstider | | 1 | 3 | 3 | 7 |

Ensamarbete

Alla respondenter i studien menade att skogsmaskinföraryrket var ett ensamt arbete och att det krävdes att förare klarar av att arbeta ensamma. I grupp 1 var det en som ansåg att ensamheten var det sämsta med arbetet och att detta hade en avskräckande effekt på respondentens (tabell 10). Övriga i grupp 1 och alla i grupp 2 sade att ensamarbete inte var något problem för deras del. Bland de aktiva maskinförarna i grupp 3 och 4 ansåg samtliga att ensamarbetet inte var något problem för deras del men samtidigt poängterade

alla i grupp 4 och tre av fyra i grupp 3 att ensamarbete var något som kunde avskräcka andra från att söka sig till detta yrke.

- (r) *Det [skogsmaskinföraryrket] är ju ett jobb som innebär att du är väldigt ensam, det är man, men det är klart, brinner de [ungdomarna] för att prova så ska de ju prova. Men du sitter, är du en individ som alltid måste ha folk omkring dig, då är det nog ett väldigt besvärligt jobb att sitta i en skogsmaskin, för då är du ensam.[...]*
- (i) *Vad tycker du om det då?*
- (r) *Jag har inget problem med det, men det finns ju människor som, de kan ju inte vara ensamma nästan en halvtimme då blir de ju sjuka. Men det problemet har jag aldrig haft.*

Få av respondenterna hade några förslag till hur man skulle kunna få yrket att kännas mindre ensamt, men några i grupperna 3 och 4 tog upp överlappande skift som något som gav möjlighet att träffa sina arbetskamrater mer.

Arbetskador

Ingen respondent ansåg att risken för arbetskador var bland det sämsta med arbetet som skogsmaskinförare (tabell 10). Risken för arbetskador kom dock upp i intervjuerna på andra ställen, där framgick att det var något som många hade funderat på. Men det var endast en respondent som under intervjun spontant tog upp arbetskadorna. De övriga kommentarerna fanns i direkt anslutning till flervalsfrågan, där ”mindre risk för arbetskador” fanns med som ett svarsalternativ, eller som svar på den direkta frågan hur respondenten ser på risken för arbetskador. Under flervalsfrågan valde två respondenter ”mindre risk för arbetskador” bland de tre viktigaste faktorerna med ett arbete. Båda dessa tillhörde grupp 2. Svaren på den direkta frågan handlade i regel om att man kände oro för att drabbas av arbetskador eller så var det kommentarer om att man hade problem som var orsakade av arbetet.

- (i) *Hur länge tror du att du vill jobba med det här?*
- (r) *Ja, det jag känner skulle kunna vara något, det är om kroppen säger ifrån på något vis, att man får problem med ryggen. Statiska skador som kan bli.*
- (i) *Tycker du att det känns som att det finns risk för det?*
- (r) *Nja, det tror jag väl inte, men jag vet ju som tidigare har jag ju fått musarm, en liten skada efter det jag arbetat med tidigare, så jag vet hur fort det går. Att man drabbas. [...]*

- (i) *Är du orolig för arbetskador eller så?*
- (r) *Ja, man har ju ont i armarna ibland, du sitter ju bara och... [Visar med fingrarna hur maskinen körs]*
- (i) *Är det underarmarna då?*
- (r) *Ja, den här armen är ju sämst, annars är det ju någorlunda. Men det är klart, det tar ju på för varje år som går. Man torde väl bli invalid.*

Ingen i grupp 1 ansåg sig vara orolig för att drabbas av arbetsskador, i grupp 2 samt 3 var det två som uttryckte oro för detta och i grupp 4 var det tre. Medan den fjärde personen i denna grupp uttalade sig inte i frågan. Övriga respondenter ansåg sig inte vara oroliga för att drabbas av arbetsskador. En respondent hade problem med ryggen och upplevde att detta var något som också innebar en mental belastning.

- (i) *Du pratade lite förut om arbetsskador, upplever du att det är någon mental belastning också?*
- (r) *Ibland, får du ont bak i ryggen som jag, eller i axlarna. Det är klart, det är ju inte bra och då blir man ju på dåligt humör, för att gå och ha ont, och arbeta och ha ont, det är ju jobbigt. Det sliter ju hårt på psyket, eller humöret, på mig i alla fall. Jag har ju väldigt svårt för att gå och hänga med armarna.*

Totalt tre respondenter, en i grupp 3 och två i grupp 4, sade sig ha någon form av smärta som de kopplade till arbetet i skogsmaskinen.

Ledarskap

Några arbetsmiljöfaktorer som kom upp bland de aktiva maskinförarna var direkt kopplade till kvaliteten på ledarskapet. En sådan faktor var bristen på positiv kritik, som totalt tre respondenter tog upp. En respondent angav bristen på positiv kritik som det sämsta med arbetet (tabell 10). Två andra tog upp det vid ett annat tillfälle under intervjun. Dessa respondenter uttryckte en önskan om att få uppskattning och beröm av entreprenören eller produktionsledaren.

- (r) *Och sen är det ju så, man vill ju göra ett bra jobb. När man har gjort sitt jobb då ska ju de övriga som ser det, de ska tycka att "det här har han gjort bra". Som här får man ju aldrig höra något sådant. Det är ju bara skit allting egentligen. Det är ju enbart det här ekonomiska tänkandet som styr det.*

En av dessa respondenter menade också att detta var en faktor som skulle vara viktig vid valet av ett eventuellt nästa arbete.

Tre av respondenterna i grupp 3 menade att de ville ha mer att säga till om i vissa beslut som rörde arbetet. Speciellt gällde det beslut om inköp av nya maskiner eller annan utrustning till avverkningslaget. Två sade att de som var anställda i avverkningslagen ofta blev tillfrågade runt dessa punkter men att deras önskemål och förslag sällan slog igenom i beslutet. En i grupp 4 ansåg att entreprenören borde ha fått mer att säga till om vid besluten av vilka maskiner som skulle användas i företaget.

Vad gäller planeringen sade två respondenter i grupp 3 att informationen om nya trakter kom för sent vilket gav avverkningslagen sämre möjligheter att i sin tur planera sitt arbete, vilket i vissa fall kunde leda till att arbetet inte blev gjort så bra som det kunde göras. Två respondenter i grupp 4 sade att planeringen ibland inte var tillräckligt bra gjord. En av dessa menade att ett bättre samarbete mellan avverkningslagen och SCA skulle kunna innebära en bättre planering av trakterna och därmed skapa större möjligheter för

maskinförarna att göra ett bra arbete. Detta ansågs möjligt i och med att avverkningslagen hade god lokalkännedom och förståelse för vilka lösningar som var lämpliga, vilket de som gjorde planeringen kanske saknade. De två andra respondenterna i grupp 4 sade att planeringen fungerade och höll en rimlig kvalitet.

Diskussion

Material och metod

Materialet till denna undersökning insamlades genom intervjuer vilket öppnade möjligheten att ställa följdfrågor för ökad förståelse. Detta hade inte varit möjligt i en enkätstudie. Genom att belysa en aspekt från flera olika håll var det också möjligt att få fördjupad insikt i respondenternas åsikter, vilket hade varit svårt att uppnå i en enkät. Samtidigt har metodvalet begränsat antalet personer som kunnat bidra med sina synpunkter. Vissa frågor visade att det fanns olika åsikter bland respondenterna, vilket gör det svårt att dra slutsatser som svarar mot hur det hade sett ut om intervjuer hade gjorts med ett större antal respondenter i varje grupp.

I denna studie har åtta skogsmaskinförare, fyra som är direkt anställda av SCA och fyra som är anställda av SCA:s entreprenörer, fått representera aktiva maskinförare. Åtta gymnasieelever, fyra i klass 1 och fyra i klass 3, har fått utgöra underlag för potentiella skogsmaskinförare. Dessa grupper ansågs vara mest kvalificerade för att belysa de frågeställningar som formulerats för denna studie. Vad gäller aktiva maskinförare kan det vara svårt att finna ett bättre urvalsunderlag. Inom grupperna med aktiva maskinförare, grupp 3 och 4, fanns spridningar i åldrar och hur länge man arbetat som skogsmaskinförare, en beskrivning av dessa faktorer inom grupperna gjordes för att förstå resultaten i studien men beskrivningen bör inte kunna leda till att respondenterna identifieras. För tolkningen av potentiella maskinförares syn på arbetet som skogsmaskinförare ansågs gymnasieelever på naturbruksgymnasium med skogsinriktning vara en lämplig grupp att göra bedömningar efter. I och med att de hade sökt sig till denna utbildning hade de rimligen funderat på vad arbetet som skogsmaskinförare skulle kunna innebära för deras del. Det är också svårt att på något annat håll hitta relevanta respondenter till denna del. Materialet visar dock perspektivet hos dem som redan valt en skoglig bana och dessa kan inte uttala sig om hur personer resonerat som funderat på yrket/utbildningen men sedan avstått. Vad som attraherade dem och vad som till sist gjorde att de avstod belyses inte i denna studie.

Det fanns kvinnor på skolan men dessa föll bort i lottningen. Andelen kvinnor i branschen är mycket begränsad och därför kan urvalet anses vara representativt för branschen. Målet med lottningen var att få ett oberoende urval och metoden som användes var enkel. Lottningen kan ha påverkats av entreprenörerna i och med att de själva gav ut underlaget över sina anställda. De namnlistor som erhöles från entreprenörerna rymde dock i samtliga fall det antal namn som man kunde förvänta sig utifrån företagets maskinpark. Det finns därför ingen anledning att tro att urvalet var anpassat för att passa entreprenörerna på något sätt.

Studien har fokuserat på yrket som skogsmaskinförare. Många entreprenörer delar sin arbetstid mellan att vara företagare och skogsmaskinförare men för att undvika att datamaterialet skulle påverkas av företagarens perspektiv begränsades urvalet till enbart anställda. I studien har aldrig två personer i samma avverkningslag intervjuats och därigenom har genomslag av specifika kulturer eller jargonger i enskilda lag undvikits.

Vid samtliga intervjuer fanns det fika, vilket troligen bidrog till trivsel under själva intervjun. Gymnasieeleverna fick två trisslotter efter avslutad intervju vilket de inte kände till att de skulle få då de gick med på att delta i studien. Anledningen till detta var att inte locka respondenterna till intervjun med hjälp av lotterna. Ifall någon mest hade varit intresserad av att göra klart intervjun och få sin trisslott skulle det ha kunnat leda till korta svar på intervjufrågorna och kanske sämre kvalitet på intervjun. För maskinförarna utgick ordinarie timlön för tiden som intervjun pågick, vilket borde ha underlättat för respondenten att ta sig tid att svara utförligt på frågorna.

Samtliga som informerats och tillfrågats om medverkan som respondenter ställde upp på intervjun. Detta kan tyda på att respondenterna kände att frågorna som undersökningen gällde var relevanta och meningsfulla, vilket styrker validiteten i studien. Alla medgav också inspelning av intervjun. Att spela in intervjuerna gav stort minnesstöd vid bearbetningen av intervjumaterialet och stora delar av den information som förmedlades under intervjuerna hade troligtvis gått förlorad om inspelning inte hade gjorts. Inspelningen gav också möjlighet att se helheten i varje intervju. Inspelningen av intervjuerna innebar också att intervjuaren slapp ta anteckningar och helt kunde fokusera på det som sades. Man kan dock tänka sig det motsatta, att inspelningen ger möjlighet för intervjuaren att slappna av och då finns risk att intervjuaren missar delar av det som sägs och därför inte tar upp viktiga spår i respondenternas uttalanden (Krag Jacobssen 1993). Att spela in intervjuerna kan också ha haft en hämmande effekt på respondenterna trots att de medgett inspelningen (Trost 2005). Intervjuunderlaget innehöll frågor som utformats för att man ska kunna belysa samma frågeställning från flera håll. Detta gav möjlighet att väga samman samtliga respondenter åsikter för att få en god reliabilitet.

Inför den huvudsakliga datainsamlingen gjordes fyra provintervjuer och dessa hade ett visst inflytande på utformningen av intervjuunderlaget. De var också viktiga på så vis att de gav erfarenhet av intervjuteknik för intervjuaren som innan dessa förberedande intervjuer aldrig arbetat på det viset. Intervjuarens begränsade erfarenhet kan ha påverkat kvaliteten på intervjuerna. Datamaterialet visade sig dock kunna svara på frågeställningarna i studien och inga problem på grund av bristande intervjukvalitet upplevdes vid sammanställning och tolkning av intervjuerna.

Frågeställning 1 - Hur ser aktiva och potentiella skogsmaskinförare på instrumentella och andra faktorer i ett arbete?

Två av de tre instrumentella faktorer som undersöktes tycks vara viktiga för respondenterna i denna undersökning, nämligen lönen och möjligheten att kombinera arbetet med familj/fritid. De aktiva maskinförarnas resonemang, speciellt runt lönen, antyder dock att skogsmaskinförare inte har en så utpräglat instrumentell syn på arbete som man skulle kunna förvänta sig utifrån Theandersson (2000). I studien framkom att faktorer utöver de som klassificerats som instrumentella var viktiga för respondenternas syn på arbete, det kan innebära att respondenterna totalt sett lägger större värde vid icke instrumentella faktorer i arbetet än vid instrumentella. Som attraktionskraft till yrket har de instrumentella faktorerna enligt resultaten en viktig funktion.

Lön

Det var stor skillnad i de aktiva förarnas svar vad gäller lörens betydelse för egen del och för andras, då det handlade om att börja som skogsmaskinförare. De flesta tyckte inte att lören var den viktigaste faktorn för hur dom såg på sitt yrke. Dock tyckte en övervägande majoritet att lören måste höjas för att arbetet ska kunna locka nya förare.

Detta kan tolkas på flera sätt:

1. Festinger och Carlsmith (1959) beskrev kognitiv dissonans som fall där en persons attityder inte stämmer överens med personens beteende. För att minska motsättningarna mellan de två kan personen antingen ändra sin attityd, sitt beteende eller välja att se på situationen på ett mer rationellt sätt. Möjligen fanns det kognitiv dissonans i det här fallet då maskinförarnas attityd till lören inte stämde överens med hur de betedde sig. Det kan vara så att de aktiva maskinförarna ansåg att lören inte motsvarade det arbete som utfördes men att de ändå valde att stanna på jobbet. Detta skulle enligt Festinger och Carlsmith (1959) leda till att förarna reagerat på denna dissonans genom att de valt att inte se på lören som en viktig fråga. Hos de potentiella skogsmaskinförarna var skillnaden mellan hur man såg på frågan för egen del och andras inte lika stor. Två potentiella förare tyckte att lören var den viktigaste faktorn i ett arbete och lika många ansåg att en ökning av lören var en viktig faktor för att kunna locka nya skogsmaskinförare. Detta kan förklaras med att de potentiella förarna inte har upplevt kognitiv dissonans eftersom de inte börjat arbeta. För att förklara de aktiva maskinförarnas uttalanden om att lören måste vara högre för att locka nya till yrket kan det ha handlat om projektion (Bloisi et al. 2007). Detta skulle innebära en möjlighet att få fram önskemålet om en högre lön genom att projicera det på de potentiella förarna, det vill säga att de ser sina egna önskemål i de potentiella skogsmaskinförarna.

2. Aktiva skogsmaskinförare tycker inte att lören är viktig då man har andra mål med arbetet än att tjäna mycket pengar och man har i så fall inte en utpräglat instrumentell syn på arbete enligt Theandersson (2000). Man kan tänka sig att de individer som framhåller lören som en viktig faktor i ett arbete i högre grad har valt bort att arbeta som skogsmaskinförare i de fall att det funnits ett alternativt arbete där lören var högre. Denna tolkning kan göras då man ser till att de aktiva maskinförarna värderade ”lön” som en mindre viktig faktor i ett arbete än ”kamratskap” och ”intressant och omväxlande arbete”. För att förklara förarnas uttalanden om att nya i branschen måste lockas med högre lön kan man tänka sig att detta handlar om att man ser den unga människan som en stereotyp med vissa speciella egenskaper, exempelvis stort intresse för hög lön. Unga prioriterar lön till viss del (Ungdomsstyrelsen 2007) men inte lika högt som exempelvis kamratskap eller arbetets art.

Tolkningen i alternativ 1 kan styrkas av Adams och Freedman (1976) som menar att förhållanden som upplevs som orättvisa leder till missnöjdhet. Adams och Freedman (1976) menar vidare att ifall någon ser sin lön som orättvis i jämförelse med lören i liknande arbeten kommer, i det här fallet skogsmaskinföraren, att försöka balansera orättvisan med att anpassa sin insats för att motsvara utfallet, i det här fallet lören. Om

Adams och Freemans teori stämmer kan det innebära att arbetsinsatsen och kvaliteten på arbetet minskar om löneökningar eller dylikt uteblir. Williams, McDaniel och Nguyen (2006) fram till att lörens storlek bör vara jämförbar med lönen i andra liknande arbeten. Denna faktor hade stor betydelse för nöjdheten med lönen. Det visade sig i denna undersökning också att självständighet i arbetet och feed-back på utfört arbete till viss del kunde väga upp för rättvisan (Williams et al. 2006). Detta skulle innebära att självständigheten i skogsmaskinföraryrket kan väga upp för att lönen är högre i andra liknande yrken när det gäller nöjdhet med lönen. Detta gör att det är svårt att utesluta alternativ 2 som förklaring till respondenternas syn på lön.

Under resultatet för frågeställning tre finns sammanställningar över respondenternas reella och hypotetiska anledningar till att söka sig ett arbete inom en annan bransch. Här var lönen den viktigaste faktorn för detta bland de som funderar på ett arbete inom en annan bransch. Om man ser till detta så stärker det bilden av lönen som betydande faktor för att öka attraktionskraften hos yrket som skogsmaskinförare. Utifrån denna studie kan man dock inte säga ifall det finns belägg för att höja lönen, och i så fall med hur mycket.

Status

Den syn på status som förmedlades av respondenterna i detta arbete var att status i form av märkvärdighet eller framträdande positioner oftast var ointressant medan status i form av bra arbetstider och bra lön för det arbete man gjorde lyftes fram av två respondenter. Det var också flera som uppskattade självständigheten, friheten i arbetet och denna syn liknar det som Johansson (1994) tar upp om status i skogsarbetarlag under sen 1800-tal till och med tidigt 1900-tal. Johansson menar att friheten som skogsarbetet innebar, att man som huggare i skogen var ansvarig för sitt eget arbete med arbetstider och för hur mycket ersättning man skulle få efter huggningsperiodens slut, gav en viss status i skogen som inte nödvändigtvis avspeglade sig på bygden utanför skogsarbetet. Johanssons (1994) studie skulle kunna styrka reliabiliteten i dessa respondenters uttalanden om status – att status i gängse mening faktiskt inte var intressant.

Ulfsdotter Eriksson (2006) visade på ett antal punkter som har betydelse för statusen i ett arbete. En av dessa punkter är goda karriärmöjligheter. Många respondenter menade att sådana möjligheter var små eller saknades helt men det fanns heller ingen genomgående önskan om att avancera hos respondenterna i materialet. Hälften av respondenterna sade sig vara lockade av entreprenörskap och sex av dessa med förbehåll att ersättningsnivåerna till entreprenörer skulle vara högre. De anledningar som getts till varför man var intresserad av att starta entreprenad handlade nästan uteslutande om en önskan att få större inflytande över sin tillvaro. Om detta endast gällde aspekter som arbetstider, löner och liknande, eller om det också handlade om möjlighet att få testa sina idéer är svårt att svara på utifrån materialet.

En annan faktor som Ulfsdotter Eriksson (2006) visar på att ha betydelse för ett arbetes status är betydelsen av utbildning. Det framkom från intervjuerna i den här studien att det inte var många som hade någon uttalad längtan efter utbildning, men som det framgår av Stadlings (2008) studie behövdes heller ingen längre utbildning för att klara av yrket. Vare sig fortbildning inom arbetet eller annan utbildning kom fram i någon större

utsträckning. Sammantaget kan detta tyda på att status i den mening som presenteras av Ulfsson (2006) inte är intressant för respondenterna i denna studie.

Möjlighet att kombinera arbetet med familj/fritid

Den här punkten framstod som viktig för de intervjuade, då många menade att denna möjlighet var bland det viktigaste med ett arbete. När frågorna till intervjuerna utformades lades det till frågor om denna punkt samt om frihet. Dessa förutsattes inte ha någon koppling till varandra men vid en genomgång av det insamlade datamaterialet blev det klart att dessa punkter sammanföll till viss del. Frihet beskrevs av respondenterna i studien som möjligheten till flexibla arbetstider vilket i sin tur innebar en möjlighet att få arbetet att passa till de krav som familj eller fritidsaktiviteter ställde. Det framgår att denna faktor var viktig och uppskattades av respondenterna. Det var fler i grupp 3 och 4 som påpekade just detta vilket inte är konstigt med tanke på att dessa respondenter uteslutande var äldre än gymnasieeleverna i grupp 1 och 2 och i flera fall hade en egen familj att ta hänsyn till.

Andra faktorer

Några respondenter talade om variationen i arbetet och ”intressant och omväxlande arbete” var totalt sett den näst mest valda faktorn som svar till frågan - vad är viktigast med ett jobb? Det framkom att relativt många inte tyckte att arbetet motsvarade deras krav i den här frågan. Under andra punkter i intervjuerna kom dock inte frågan upp vid speciellt många tillfällen, möjligen ansåg respondenterna att frågan var uttömd efter flervalsövningen. I resultaten är det också tydligt att den icke-instrumentella faktorn ”kamratskap” bedömdes vara väldigt viktig i ett arbete, som arbetsformen i regel ser ut för en skogsmaskinförare kan det dock finnas svårigheter att tillgodose denna faktor.

Frågeställning 2 – Har intresset för maskiner haft stor betydelse för valet att bli skogsmaskinförare?

De flesta respondenterna, oavsett grupp, var överens om att maskinintresse har haft stor betydelse för dem då de sökte sig till denna typ av arbete. De aktiva maskinförarna tyckte dock att andra faktorer var viktigare till varför de trivs på arbetet. Intresse för skogen och naturen framkom som viktiga delar av arbetet för de aktiva maskinförarna oavsett grupp. Även bland respondenterna i grupp 1 och 2 framhölls trivsel i skogen som en anledning till att de börjat på en skogsbruksutbildning. Man kan tänka sig att både maskinintresse och intresse för skogen är nödvändigt för att välja yrket som skogsmaskinförare. Ett skogsintresse hos en skogsmaskinförare kan också ge arbetet mervärden som är svåra att få om detta intresse saknas. Sådana mervärden skulle kunna bidra till en ökad trivsel på arbetet och leda till mindre benägenhet att vilja byta bransch.

Samtliga intervjuer inleddes med att respondenten fick berättas om hur det kom sig att denne sökt sig till arbetet, alternativt utbildningen. Meningarna som kom fram finns sammanfattade i tabell 6. Denna sammanställning måste diskuteras med tanke på tidsaspekten, då en del av respondenterna, nämligen de potentiella maskinförarna i grupp 1, hade beslutet att söka sig till en skogsteknisk utbildning ett halvår bakom sig medan andra i studien gjorde detta val för över tjugo år sedan. En del av respondenterna hade

dessutom gjort detta val fler än en gång under sina yrkesliv om de haft andra arbeten mellan perioder som skogsmaskinförare. Det finns både minnesaspekter och bearbetningsaspekter på detta som måste beaktas. De som just gjort sina val har dem färskare i minnet, medan de som valde detta arbete för flera år sedan kanske på ett annat sätt har bearbetat sitt val och kommit underfund med hur det blev på det viset.

Frågeställning 3 - Är skogsmaskinförare attraherade att lämna skogsbranschen?

Fem av de totalt åtta potentiella skogsmaskinförarna övervägde att ta anställning inom andra branscher än skogsbranschen (figur 2). Fyra av fem som nämnde lönen som en anledning att välja en annan bransch var potentiella skogsmaskinförare, det vill säga respondenter i grupp 1 eller 2. Detta är en viktig signal om att lönen faktiskt ses som en viktig faktor för att locka nya förare till det här yrket. Lönen nämndes också som en anledning att byta arbete av den aktiva maskinföraren som sade sig vara lockad att byta arbete. Uttalanden som gjorts under intervjuerna tyder på att de potentiella skogsmaskinförarna troligen inte tänker sig att de ska ha samma typ av arbete hela sitt yrkesverksamma liv. De potentiella skogsmaskinförarna tenderade alltså att se sina arbetsliv som mer varierade än de aktiva maskinförarna. Detta gick igen i viss mån hos de yngre aktiva maskinförarna. Ingen av dessa yngre aktiva maskinförare sade sig ha någon önskan om att byta bransch för tillfället, men två av dessa tre uttalade tydliga tankar på att prova andra arbeten under sina arbetsliv. Bland de äldre aktiva förarna framkom att flera av dem hade en karriär bakom sig med ett flertal olika jobb. Detta behöver inte vara något speciellt för denna generations potentiella skogsmaskinförare eftersom skogsarbetare har en lång tradition av mångsysslande med olika typer av arbeten beroende på årstid eller konjunktur (Johansson 1994; Lidén 1989). Därför är fenomenet med personalomsättning i skogsbranschen inte nytt. Men när personalomsättningen ger avbräck i prestationen på grund av förlorad erfarenhet innebär det problem för branschen.

Vid tolkning av intervjumaterialet befanns endast en aktiv maskinförare ha allvarliga planer på att hitta ett annat arbete. Denna tolkning baseras på uttalanden från personen samt på det vis dessa uttalanden gjordes. Två andra maskinförare sade sig ha funderat på det men avbröt själva sina funderingar med att säga att det vore ett dåligt alternativ för dem att byta arbete. Detta kan tolkas som att uttalanden om att byta bransch inte vägde så tungt. I och med att dessa respondenter inte var villiga att göra något för att hitta dessa alternativa arbeten var de troligen inte så attraherade att lämna branschen så att de faktiskt skulle göra det.

Frågeställning 4 - Kan arbetsmiljöfaktorer som exempelvis ensamarbete, arbetsskador och arbetstider avskräcka aktiva och potentiella skogsmaskinförare från yrket?

De potentiella maskinförarna tycktes inte ha lika många åsikter som de yrkesaktiva om arbetsmiljöfaktorer inom yrket som skogsmaskinförare. Troligen hade de sämre inblick i branschen än de som arbetat ett antal år. Den vanligaste arbetsmiljöfaktor som kom upp som ett problem i arbetet var ”besvärliga dagar”, dagar då maskinen går sönder och kräver reparationer under besvärliga omständigheter som snöstorm eller sträng kyla. Denna faktor är på grund av arbetets art svår att komma åt. Att maskiner går sönder på olämpliga tider på dygnet och vid dåligt väder är svårt att helt parera på något bra sätt. Man kan dock påverka driftssäkerheten hos maskinerna genom noggrant underhåll och man kan också undvika fastkörningar eller vältningar, som också innebär ovälkomna avbrott i arbetet, genom att planera sin körning och vara noggrann med att undersöka markförhållanden (Persson 2008). Detta skulle till viss del minska risken för att hamna i denna typ av situation.

Arbetstider

Arbetstiderna upplevdes som ett problem främst av de aktiva maskinförarna, detta beror troligen på att dessa har reell erfarenhet av skiftgång. Man kan också tänka sig att respondenterna i grupp 3 och 4 befann sig i ett läge i livet då de inte var fria att enbart arbeta med tanke på familjesituation. Arbetstiderna framhölls som en faktor som behövde förbättras för att arbetet ska locka fler. Dock menade flera aktiva skogsmaskinförare att det fanns viss frihet i arbetstiderna i och med möjligheten för dem att exempelvis byta skift med varandra inom avverkningslaget. Vad gäller beskrivningarna av begreppet frihet var de förklaringar som kom fram i detta arbete precis samma som finns i äldre litteratur (Johansson 1994, Högvall Nordin 2006), det vill säga att friheten bestod av möjligheten att göra jobbet på sitt eget vis, flexibla arbetstider samt att jobbet bedrevs utomhus .

Stress

Det framkom två olika typer av stress i studien, stress på grund av ekonomiska krav och stress på grund av uppföljningssystem. I Högvall Nordins (2006) studie presenteras två typer av stress, nämligen stress kopplad till dålig lönsamhet och stress kopplad till utbrändhet. Stress kopplad till utbrändhet förekom inte alls i intervjuerna i denna studie. Varför stress på grund av utbrändhet saknades i denna undersökning kan bero på att frågor om precis denna typ av stress saknades i intervjuerna. Dock saknas frågor som direkt tar upp utbrändhet också i Högvall Nordins (2006) studie vilket tyder på att stress på grund av utbrändhet inte upplevts av respondenterna i föreliggande studie. Förklaringar till att denna typ av stress saknas i denna studie men återfinns i Högvall-Nordins (2006) kan vara tolkningen av intervjumaterialen, men det kan även vara en fråga om hur respondenterna i studien påverkats av externa influenser. Exempelvis gjordes Högvall Nordins (2006) studie under en period då det i samhället talades mycket om utbrändhet. Detta kan ha haft betydelse för vilka ord respondenterna valt till sin beskrivning av stressen i arbetet. Frågor om stress på grund av uppföljningssystem saknades också i intervjuunderlaget till den här rapporten; de frågor som ställts om

uppföljningar var ställda som följdfrågor på respondenternas egna kommentarer. Under intervjuerna gjorde respondenterna inga liknande kopplingar till stress på grund av utbrändhet. Den typ av stress som framträtt som mest negativ i intervjuerna var den som var kopplad till uppföljningen. Troligen finns en koppling mellan denna typ av stress och att skogsmaskinförare betonar vikten av friheten i arbetet genom att uppföljningssystemen bidrar till att skogsmaskinförarna känner sig övervakade av sina arbetsgivare och därmed inte har upplevt samma frihet att göra arbetet på sitt sätt. Uppföljning av utfört arbete borde inte vara något negativt för den anställde. Att utvärdera sitt arbete kan leda till utveckling på så vis att både den anställde och arbetsgivaren är medvetna om vilka punkter man kan utveckla. Både SCA:s egna anställda och de maskinförare som var anställda av entreprenörer påpekade dock uppföljningssystemen som något negativt. Friheten betonades av respondenter i alla grupper och just möjligheten att ta egna beslut var den aspekten på frihet som tycktes vara allra viktigast.

Vad gäller stress och ekonomiska krav nämnde en elev just det som diskuterats flitigt i media - att det är dyrt att anställa en student från en skogsbruksskola i och med att de presterar mindre än vana skogsmaskinförare. Det var på ett sätt anmärkningsvärt hur få gymnasieelever som nämnde detta med tanke på hur ofta det förekommer i media. Antingen har de inte tillgodogjort sig den här debatten eller så har de bortsett ifrån den i och med att deras erfarenhet är att det är lätt att få anställning som skogsmaskinförare. Ämnet nämndes dock av två aktiva maskinförare som ansåg att elever på skogsbruksgymnasier fick för lite praktisk träning och presterade för lite. Detta innebär att frågan verkade beröra de aktiva maskinförarna åtminstone lika mycket som gymnasieeleverna som precis sökte arbete som skogsmaskinförare. Möjligen hade de aktiva skogsmaskinförarna tillgodosett sig debatten till en större grad än gymnasieeleverna. De aktiva skogsmaskinförarna såg eventuellt rekryteringsprocessen från den motsatta sidan, då de genom kommunikation med sin arbetsledare eller chef kanske hade haft möjlighet att skapa sig en uppfattning om rekryteringssituationen.

Ensamarbete

Det är svårt att hitta litteratur som behandlar attityder till ensamarbete och därmed är det svårt att diskutera ensamarbete i skogsmaskinföraryrket som det beskrivs i denna studie. Ensamarbete betraktades dock av de flesta i studien som en självklar del av arbetet även om alla inte tyckte att det var en fördel med yrket. Många menade dock att denna del av skogsmaskinföraryrket kunde verka avskräckande för sådana som funderade på att börja i branschen. Betydelsen av kamratskap bedöms vara stor, både hos potentiella skogsmaskinförare och aktiva. Detta förmedlar en bild av att skogsmaskinförarna hellre har en arbetssituation som medger social samverkan med arbetskamraterna än en där arbetet kräver att man är helt ensam under sitt arbete.

Arbetskador

Tre av de åtta aktiva skogsmaskinförarna sade sig ha någon form av smärta som de kopplade till sitt yrke enligt deras egen bedömning. En respondent menade att det faktum att ha ont innebar en psykisk påfrestning likaväl som en fysisk. Man kan också jämföra antalet av dem som faktiskt sa sig ha ont och de som var oroliga för att få en skada, då de

som var oroliga var fler än dubbelt så många som de som faktiskt hade ont. Totalt i studien verkade de aktiva maskinförarna vara mer oroliga för arbetsskador än gymnasieeleverna. Detta förefaller vara rimligt då gymnasieeleverna inte i samma utsträckning hade arbetat som skogsmaskinförare. Ingen i grupp 1, gymnasieeleverna som nyss påbörjat sin utbildning, var orolig för detta. Man kan därför misstänka att eleverna får information eller intryck under utbildningen som får dem att fundera runt risken för att drabbas av arbetsskador. Det kan självklart vara bra med information så att potentiella maskinförare har möjlighet att genom träning förebygga arbetsskador. Men denna information bör vara så pass nyanserad att ingen ska behöva oro sig i onödan. Detta gäller förstås också de aktiva förarna, då information av detta slag bör utmynna i vad man kan göra för att förebygga dessa skador.

Ledarskap

Två faktorer som kom upp i intervjuerna som förutom uppföljningsarbetet hade koppling till ledarskap var behov av positiv kritik samt viljan att kunna påverka de beslut som rör avverkningslaget. Dessa faktorer kom endast fram hos grupperna 3 och 4 och man kan alltså tänka sig att de är faktorer som kräver erfarenhet av arbetet och inte är något som de potentiella skogsmaskinförarna i grupp 1 och 2 har kunnat tillgodogöra sig genom hörsägen eller media. Vad gäller behovet av positiv kritik handlade det om relationen mellan ledaren och skogsmaskinföraren. I det fall skogsmaskinföraren var anställd av SCA var ledaren en produktionsledare, för de entreprenörsanställda skogsmaskinförarna var ledaren en entreprenör. En respondent beskrev önskan om positiv kritik och uppskattning som så stark att möjlighet till detta skulle ingå som ett kriterium vid val av ett eventuellt nästa arbete. Angelöw (2006) menar att personal känner större arbetsglädje om de får uppskattning för det de gör. Uppskattning och kritik, både positiv och negativ, bör enligt Angelöw (2006) ges på ett medvetet sätt för att öka den anställdas glädje i arbetet. Möjligheten att påverka de beslut som ska tas kring avverkningslagets verksamhet är viktig på så vis att inflytande över sin arbetssituation enligt Angelöw (2006) motverkar negativ stress i arbetet.

Åtgärdsförslag

För att få barn och ungdomar intresserade av skog

I och med att materialet visar att de aktiva skogsmaskinförarna lade större vikt vid sitt intresse för skogen än vid sitt intresse för maskiner borde större vikt kanske läggas på att uppmuntra barns och ungdomars skogsintresse. Detta kan ske på olika sätt, exempelvis genom aktivt arbete med material från ”skogen i skolan”. Många av de intervjuade, både gymnasieelever och aktiva förare, talade varmt om hur de ”vuxit upp med skogen”. Detta kan peka på att man bör skapa en god känsla för skog redan tidigt, man skulle alltså kunna tänka sig att hitta liknande arbetssätt som ”skogen i skolan” fast kanske redan för förskoleverksamheter. Även aktiviteter som bedrivs av barn och unga på fritiden kan väcka skogsintresse, exempelvis scouting, orientering och mulleskola. Föreningar kan delta aktivt i skogsbruket genom exempelvis planteringsarbete för att få in pengar till föreningen, detta arbete kan, om det görs på rätt sätt, bidra till intresse för skog och skogsarbete hos medlemmar i föreningen.

För ungdomar i högstadieåldern kan man, för att få in den tekniska biten som också är viktig, arbeta aktivt med veckor liknande konceptet ”Sveriges bästa prao” som var ett samarbetsprojekt mellan näringsliv och skola (Sveriges bästa prao 2009). Under en praoveckla eller liknande har man möjlighet att introducera eleverna till maskiner och prata om hur det är att arbeta i skogen.

Många av de intervjuade hade genom familjen kopplingar till skogen på så vis att föräldrar eller andra släktingar ägde skog. Man bör därför se till att då man anordnar skogs dagar för skogsägare kunna erbjuda skogligt kopplade aktiviteter som lockar barn och ungdomar för att se till att de som redan har en koppling till skogen känner sig välkomna och intresserade av dessa sammanhang.

Om man arbetar inom dessa områden och får fler barn och unga intresserade av skog finns chansen att fler kommer att söka sig till en skogsteknisk gymnasieutbildning.

För att uppmuntra eleverna på naturbruksgymnasium

Uppskattning och positiv kritik för det arbete man utfört framkommer som något positivt som saknas inom skogsmaskinföraryrket. Ett sätt att på ett tidigt stadium ge potentiella skogsmaskinförare uppskattning inom skogsmaskinföraryrket är att skogsbolag på olika sätt närvarar under gymnasieutbildningen. Inom gymnasieskolans praktiska utbildningar ingår praktikperioder. Vissa av förarna i entreprenörsägda avverkningslag talade om att de i deras avverkningslag hade svårt att erbjuda eleverna praktik av den kvalitet som eleverna behöver eftersom det blir för dyrt för företaget att låta en elev som inte presterar tillräckligt köra i stället för en erfaren förare. Aktiva maskinförare i denna studie sade också att eleverna på dessa utbildningar hade för lite praktisk erfarenhet av arbete i ett avverkningslag när de var klara med utbildningen. Man skulle därför kunna tänka sig satsningar på dessa praktikperioder med två mål; dels att praktiken ska innebära mer körning av skogsmaskiner, samt att eleven ska lära känna företaget och känna sig uppskattad och behövd inom yrket. Detta kan göras antingen på så vis att man kan dela ut ett bidrag till entreprenörer som kan erbjuda en bra praktik, eller att man tar in praktikanter i de egna avverkningslagen. Genom att ta in praktikanter i de egna avverkningslagen skulle man utöver att erbjuda många körtimmar också kunna ge eleverna ytterligare stöd genom att till exempel få träffa produktionsledare för en ökad förståelse för arbetet.

Förutom att det fanns för lite tid till praktik på skolorna bedömde en del av de intervjuade att den maskinundervisning som sker på skolorna var för olik verkligheten. Man kan tänka sig att skogsbolag avsätter ett antal hektar för skolan att avverka på samma sätt som man vanligen gör i den praktiska driften. Att representanter från skogsbranschen kommer och pratar med eleverna om frågor som rör skog och arbetet som skogsmaskinförare innebär möjligheter att som företag profilera sig gentemot de potentiella skogsmaskinförarna.

För att minska risken att förlora kompetent arbetskraft

Yngre aktiva skogsmaskinförare och potentiella skogsmaskinförare förmedlade att de hade andra förväntningar på sitt arbetsliv än att göra en typ av arbete hela sitt arbetsliv. De yngre aktiva förarna sa att de trivdes bra på sin nuvarande arbetsplats men att de troligen

kommer att vilja testa andra arbeten senare. De potentiella maskinförarna verkade vara öppna för att prova andra arbeten än skogsmaskinföraryrket. Man vill hinna prova flera typer av arbeten och binder sig inte till en position eller bransch. Detta är något som arbetsgivare måste förhålla sig till, inte bara för tjänstemän utan också andra anställda. Ett sätt att se på det kan vara att man accepterar en ökad rörlighet på arbetsmarknaden för skogsmaskinförare. Men det är då viktigt att man på olika sätt ser till att arbetet är ett lockande alternativ för personen senare. Så att de som av olika anledningar väljer att ta ett annat arbete har goda minnen av arbetet som skogsmaskinförare och kan tänka sig ett sådant arbete senare i livet. Om det dessutom finns före detta skogsmaskinförare på andra arbetsplatser som talar gott om arbetet i skogen kan det vara bra reklam för yrket. För att minska risken för avhopp kan insatser göras, flera punkter har kommit fram som skogsindustrin kan titta närmare på:

Arbetsmiljö

Friheten har visat sig vara en viktig del i vad som ger trivsel i arbetet som skogsmaskinförare. Möjligheten till flexibla arbetstider, att kunna komma överens med arbetskamraterna om ledighet och flexitid, bör därför finnas kvar. Det är viktigt att värna självständigheten i arbetet, med stora möjligheter att lösa problem och göra planering på egen hand. Den faktor som flest respondenter ser som den största bristen i arbetsmiljön är då haverier sker när de yttre omständigheterna är ogynnsamma. I arbetet bör därför ges gott om utrymme för att hinna med underhåll på maskinerna då detta minskar risken för haverier. För att ytterligare minska obehag ifall en besvärlig situation uppstår är det viktigt att det utses kontaktpersoner som kan ställa upp med råd och hjälp. Överlappande skift är en arbetsform som skulle kunna ge många goda effekter på arbetsmiljön. Denna arbetsform skulle kunna ge möjlighet att variera arbetet på ett annat sätt då föraren som har "marktid" kan ägna sig åt planering av kommande trakter, underhåll av utrustning, uppföljningsarbete eller annat som kan ge fördelar åt såväl föraren som företaget. Detta system kan också leda till fler sociala kontakter på arbetet.

Ledarskap

I och med skogsmaskinförarnas höga värdesättande av att känna frihet i sitt arbete bör uppföljningsarbete göras på ett mycket medvetet sätt. Information om hur insamlad kontrolldata hanteras och används till måste förmedlas till föraren. Det måste också vara tydligt att denna verksamhetsutveckling och -styrning också gynnar föraren genom information om hur företagets och förarens mål kan samverka och förstärka varandra. Förarna bör därför själva vara delaktiga i tolkning och hantering av materialet för att få bättre inblick i vad materialet används till. När det gäller maskininköp eller andra frågor som påverkar avverkningslaget bör man överväga på vilket sätt man rådfrågar maskinförarna ifall det är svårt att tillgodose deras åsikter i beslutet. De beslut som tas måste kunna förmedlas till och förankras hos avverkningslagen så att det tydligt framgår på vilka grunder som beslutet tagits. Eventuellt kan man föredra att nyttja de aktiva maskinförarnas kompetens inom andra områden där det de säger får en reell betydelse. Uppskattnings över det arbete som utförs bör förmedlas av entreprenören/produktionsledaren för att förbättra arbetsglädjen i avverkningslaget. Om produktionsledare eller entreprenörer upplever det som svårt att ge beröm på ett bra sätt så bör det finnas möjligheter till utbildning för dessa. Kamratskap på arbetsplatsen har

lyfts fram som en väldigt viktig del i arbetet som skogsmaskinförare. Ledarskap och rekrytering bör därför anpassas för att avverkningslaget ska få bästa möjliga förutsättningar att utveckla gott kamratskap.

Lön

Den sammanlagda bilden gällande lönen är att den har stor betydelse för attraktiviteten i arbetet som skogsmaskinförare. De som ännu inte är i arbete som skogsmaskinförare är tydligare i denna åsikt än de yrkesaktiva vilket borde innebära att lönen påverkar urvalet av personer som är intresserade av skogsmaskinföraryrket. Baserat på resultaten i studien kan inget säkert sägas om ifall en högre lön ökar attraktionskraften eller minskar risken för avhopp från branschen. Mer ingående studier behövs för att kunna besvara detta.

Referenser

Publikationer

Adams, J. S., & Freedman, S. Equity revisited: comments and annotated bibliography. (Berkowitz L & Walster L, eds.) *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 1976. Vol.9. p. 43-90. ISBN: 0-12-015209-6

Angelöw, B. 2006. *Arbetsglädje - att skapa större arbetslust*. Studentlitteratur. ISBN: 91-44-03955-7. Narayana Press. Danmark.

Bloisi, W. 2007. *Management and organizational behavior*. ISBN: 13 978-0-07-711107-6. McGraw-Hill education. United Kingdom.

Björheden, R. 2000. Learning Curves in Tree Section Hauling in Central Sweden. *International Journal of Forest Engineering* 12(1), 9-17.

Davner, L. 2008. Tema: Förare. *Skogen*, nr 2, 21-27.

Eriksson, G. 1995. Belastningsskador bland skogsmaskinförare i Norden – fakta och åtgärder. *Skogforsk. Redogörelse nr. 4*.

Festinger, L., & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 203-210.

Gellerstedt, S. 2002. Operation of the Single-Grip Harvester: Motor-Sensory and Cognitive Work. *International Journal of Forest Engineering* 13(2), 35-47.

Högvall Nordin, M. 2006. ”Dom brukar jämföra det med en stridspilot” föreställningar om arbetsmiljö i skogsmaskinarbete. En studie i organisationskommunikation. Institutionen för kultur och medier, Umeå universitet. ISBN: 91-7264-186-X Umeå.

Johansson, E. 1994. Skogarnas fria söner - maskulinitet och modernitet i norrländskt skogsarbete. *Nordiska museets Handlingar* 118. ISBN: 91-7108-371-5.

Krag Jacobsen, J. 1993. *Intervju – konsten att lyssna och fråga*. Studentlitteratur. ISBN:91-44-38361-4 Lund

Kvale, S. 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur. ISBN: 91-44-00185-1 Lund.

Lidén, E. 1989. Skogsmaskinägarens arbetssituation. Department of Operational Efficiency SLU, nr 178. Garpenberg.

Mattsson-Turku, G. 2008. Skogssektorn behöver folk. *Skogsbruket*, nr 2, 5-7.

Persson, P-E. 2008. Arbete i avverkningslag, del 1. AS Pajo Trükikoda. ISBN: 978-91-633-3047

Skolverket. 2008. Utbildningsresultat – Riksnivå, del 1. Sveriges officiella statistik om förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, skola och vuxenutbildning. Skolverkets rapport 311.

Skogsstatistik årsbok. 2008. ISBN: 978-91-88462787. Skogsstyrelsen.

Stadling, P. 2008. Kompetensförsörjning till skogsmaskinföretag. Arbetsrapport 231 2008. Examensarbete 15 högskolepoäng. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för skoglig resurshushållning. ISBN: 1401-1204

Theandersson, C. 2000. et – för lön, lust eller andra värden. Göteborg. Sociologiska institutionen Göteborgs universitet. Nr 73. ISBN:91-972940-0-4.

Trost, J. 2005. Kvalitativa intervjuer. Studentlitteratur. ISBN: 978-91-44-03802-5 Pozkal, Polen.

Ulfsdotter Eriksson, Y. 2006. Yrke, status & genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad. ISBN: 9789197540452. Göteborgs universitet, sociologiska institutionen.

Ungdomsstyrelsen. 2007. Unga med attityd - Ungdomsstyrelsens attityd och värderingsstudie 2007. Ungdomsstyrelsens skrifter 2007:11

Vik, T. 2005. Working conditions for forest machine operators and contractors in six European countries. Institutionen för skogens produkter och marknader, SLU. Nr 25. Uppsala ISSN: 1651-0704.

Williams, L.M., McDaniel, A.M. & Nguyen, T.N. 2006. A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Pay Level Satisfaction. Journal of Applied Psychology. 2006. Vol. 91. Nummer 2, sidorna 392-413

Internetsidor

Anon 2008. Hemsida. [online](2008-03-13) Tillgänglig:
<http://www.laplandgoldminers.com/nyhetermedia/nyheter/nyheter.asp> [2008-03-16]

Arbetsförmedlingen. Hemsida. [online](2008-02-25) Tillgänglig:
<http://yrkeskompassen.arbetsformedlingen.se/Yrkesbedomning.aspx> [2008-03-16]

Centrala studiestödsnämnden. Hemsida. [online](2007-03-12) Tillgänglig:
<http://www.csn.se/ovriga-utbildningar/utbildningar/1.325> [2009-01-08]

Dra åt skogen. Hemsida. [online] (2008) Tillgänglig: www.dra.se [2009-01-08]

Naturbruksskolornas förening. Hemsida. [online] (2007-11-13) Tillgänglig:
<http://www.naturbruk.se/redirect.asp?p=1387> [2009-01-02]

Statistiska centralbyrån. Hemsida. [online](2008-09-04) Tillgänglig:
<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Produkt.asp?produktid=AM0110> [2008-03-16]

Sveriges bästa prao, Hemsida. [online](2009-01-05) Tillgänglig:
<http://www.skogsbrynet.nu/prao/PRAO.htm> [2009-01-05]

Personligt meddelande

Björn Larsson, distriktschef på SCA:s kontor i Lycksele. Samtal 2007-02-14.

Bilaga 1: Samtliga intervjuunderlag

Frågor till intervjuer – gymnasieelever

Gymnasieelever i första året

Gymnasieelever i sista året

Berätta om hur det kommer sig att du har börjat här

- Hur känns det?
- Föreställning om maskinförarjobbet

Vad är ditt mål med utbildningen?

Hur kommer det sig att du är intresserad av skog?

Berätta om ditt maskinintresse

- Anser du att själva skogsmaskinen har lockat dig till att gå det här programmet?
- Anser du att skogsmaskiner är mer spännande än andra maskiner?
- (Skillnad mellan skotare och skördare)

Har du vänner eller släktingar som jobbar inom skogsbruket?

- Viken typ av jobb?
- Hur stort företag?
- Är det dom som har lockat dig att börja?

Vilken påverkan har reklam och media haft på ditt val av utbildning?

Varför valde du att gå just i Burträsk?

Hur bor du?

- Vad tycker du om att flytta hemifrån?
- Tror du att det kan locka/avskräcka någon att börja här?

Var vill du helst bo/jobba?

- Stad
- Landsbygd
- Mix

Hur kommer det sig att du går en skogsinriktning, inte jordbruk eller fordonsprogrammet t.ex.?

Hade du några alternativa val till gymnasiet?

- Vilka och i vilken ordning?
- Hur kommer det sig att du valde dem i den ordningen?

Tror du att du kommer att lära dig allt du behöver för att bli maskinförare här på skolan?

- Är det något som saknas?
- Har du i så fall någon plan för hur du ska få den kunskapen på annat sätt?

Det finns vidareutbildningar för skogsmaskinförare som man kan gå efter naturbruksgymnasiet, vad tänker du om det?

- Hur kommer det sig?

Vad tror du att de som anställer skogsmaskinförare tycker om sådana vidareutbildningar?

Hur tror du att själva utbildningen här på naturbruksgymnasiet kan förändras för att locka fler elever?

Vad har du för bild av skogsmaskinförarjobbet?

- Vad hade du för bild innan du började här?

Anser du att det finns någon kultur eller livsstil inom skogsbruket som du tror skiljer sig från andra branscher?

- Vad tror du att denna beror på?
- Är det positivt eller negativt?
- När upptäckte du att det var så?

Berätta om dina erfarenheter av skogsmaskinföraryrket

Har du kontakt med något maskinlag?

- Kontakt med andra inom skogsbranschen?
- Är det svårt att få kontakt?
- Hur har du fått kontakt med dom?
- Tycker du att skolan skulle ordna kontakter åt er?
- Är det bra med sådan kontakt?

Vill du jobba som skogsmaskinförare?

- Hur kommer det sig?
- Hur tror du att det skulle vara?
- Vad skulle vara det bästa/sämsta med yrket?
- Vad vill du göra i stället?
- Finns det något du oroar dig för?

Är det lätt att få anställning som skogsmaskinförare?

- Hur tänker du då?
- Svårt att få kontakt med anställare?

Hade du en tänkbar arbetsgivare redan innan du började på skogsgymnasiet?

- Vem?

Finns det skogsbolag som du föredrar/väljer bort, antingen direkt som arbetsgivare eller genom att de är huvudkund åt en viss entreprenör?

- Vilka?
- Hur kommer det sig?

Hur ser du på att jobba med annat, ej som skogsmaskinförare?

Vad skulle få dig att välja ett sådant annat jobb?

Hur troligt är det att du jobbar i skogsbruket tre år efter avslutad utbildning?

Vad tycker du är det viktigaste med framtida jobb? Välj tre och förklara.

- Uppfyller skogsmaskinföraryrket de kraven?
- Finns det någon punkt på listan som du tycker är oviktig?

Vad tycker du om lönerna i skogsmaskinföraryrket?

- Storlek på lönen
- Hur den beräknas
- Vad tror du allmänt om den ekonomiska situationen i branschen

Vad tycker du om arbetsuppgifterna som yrket innebär?

Tycker du att det är viktigt att kunna ta egna initiativ på ett jobb?

- Kan man göra det som skogsmaskinförare?

Tycker du att det är viktigt att kunna utvecklas på ett jobb?

- Hur tror du att det skulle vara inom skogsmaskinföraryrket?

Tror du att du skulle vara intresserad av att starta entreprenad?

- Hur kommer det sig?

Hur ser du på arbetsmiljön och risker för arbetsskador i skogsmaskinföraryrket?

- Fysiskt
- Psykiskt
- Arbetstider

Nuvarande arbetsorganisation innebär många timmar ensam i maskinen. Hur tänker du kring detta?

- Hur skulle du vilja att den sociala biten såg ut i ditt arbete?
- Tror du att mängden ensamarbete kan påverka hur man ser på jobbet?

Har du några åsikter om statusen i skogsmaskinföraryrket?

Jämför maskinförare i skogen, gruvor och anläggning, vilket jobb tycker du har högst respektive lägst status?

Tycker du att yrkets status påverkat dig när du funderat på att börja här?

- Tror du att det gör det när du ska väljer om du vill jobba som skogsmaskinförare?

Har du några åsikter om hur man kan påverka statusen?

Hur tror du att man kan göra skogsmaskinföraryrket mer attraktivt?

Vad tycker du är det viktigaste som vi har pratat om?

Något annat du vill prata om som inte kom upp i mina frågor?

Frågor till intervjuer - maskinförare

Skogsmaskinförare egna lag

Skogsmaskinförare entreprenörslag

Berätta om hur det kommer sig att du blivit skogsmaskinförare?

- (Hur blev du skogsmaskinförare?)
- Gymnasium
- Annat

Vad är ditt mål med ditt arbete?

- Drömjobb
- Möjligheter till drömboende
- Övrigt

Berätta om ditt skogsintresse

Var du intresserad av maskiner innan du blev skogsmaskinförare?

- Anser du att just skogsmaskinen är mer spännande än andra maskiner?
- Skillnad mellan skördare och skotare

Hade du vänner eller släktingar som jobbade inom skogsbruket även innan du blev skogsmaskinförare?

- Viken typ av jobb?
- Hur stort företag?
- Hur har dessa påverkat dig?
 - Extrajobb

Tror du att reklam eller media har påverkat din syn på ditt arbete?

- Hur?

Finns det någon speciell anledning till att du jobbar som skogsmaskinförare, inte med något annat liknande arbete?

- Hade du möjlighet att väja ett annat jobb?
- Hur kommer det sig att det blev skogen?

Har du haft andra jobb tidigare?

- Vad?
- Hur kommer det sig att du jobbade med det?

Berätta om företaget du jobbar i

- **Hur trivs du här? Fördelar\ackdelar**
- Hur kommer det sig att du hamnat just här?
- Hur kom du i kontakt med företaget?
- Hur stort är företaget du jobbar i?

Finns det företag som du skulle föredra eller välja bort som arbetsgivare, antingen direkt eller genom att det är kund åt ett visst bolag?

- Vilka?
- Hur kommer det sig?

Vad har du för typ utav anställning?

- Tillsvidareanställd
- Annat

Hur är det med omsättningen på personal i arbetslaget?

- När skedde senaste rekryteringen?
- Hur kom den personen i kontakt med företaget?
- Varifrån rekryterades personen?

Vad tycker du är det bästa med ditt jobb?

Vad tycker du är det sämsta med ditt jobb?

Vad anser du i allmänhet vara det viktigaste med ett jobb? Välj tre från lista, finns andra faktorer?

- Tycker du att skogsmaskinföraryrket motsvarar kraven
- Vilken faktor bryr du dig minst om på listan?

Anser du att det finns någon speciell kultur eller livsstil inom skogsbruket?

- Hur känner du för det i så fall?
- Vad tror du att denna beror på?
- När upptäckte du att det var så i så fall?

Vad tycker du om din lön?

- Hur stor lön
- Har du någon åsikt om hur den beräknas?

Vad tycker du om dina arbetsuppgifter?

Hur ser du på dina möjligheter att avancera eller ta egna initiativ?

- Är detta viktigt?

Skulle du vara intresserad av att starta entreprenad?

- Hur kommer det sig?

Hur ser du på arbetsmiljön och risken för arbetsskador hos skogsmaskinförare?

- Fysiskt
- Psykiskt, stress, arbetstider, ensamarbete
- Arbetstider

Berätta om stämningen i ditt arbetslag

- Hur skulle du vilja att den sociala biten såg ut i ditt arbete?
- Ensamarbete, skift, långa dagar
- Hur är stämningen på jobbet, inom branschen?

Berätta om din relation till din arbetsgivare?

- Vad vill din arbetsgivare ha ut av dig
- Vad vill du ha ut av din arbetsgivare
- Vilken typ av feedback får du från din arbetsgivare?
- Vilken typ av feedback vill du ha?
- Har du ett nära samarbete med din chef?

Vad tror du att folk i regel tycker om skogsmaskinförarjobbet?

Vilka är dina åsikter om statusen i skogsmaskinföraryrket?

- Vad tycker du om det?
- Hur tror du att det påverkar stämningen bland skogsmaskinförare?

Trivs du bra med ditt arbete?

Har du någonting som du hellre skulle jobba med nu? Vad? Hur har du kommit fram till det?

- Vad tror du skulle bli bättre/sämre med detta andra jobb?
- Om du inte är redo att byta jobb, vad skulle få dig att göra det?
- Hur skulle det kännas att lämna yrket/skogsbruket?

Skulle du rekommendera folk att bli skogsmaskinförare?

Vad skulle du berätta om ditt jobb för att locka någon till branschen?

Vad skulle du undvika att säga?

Hur tror du att man kan göra skogsmaskinföraryrket mer attraktivt?

Hur tycker du att en skogsmaskinförarutbildning bör utformas?

Vad tycker du har varit viktigast i vårt samtal?

Något annat du vill prata om som inte kom upp i mina frågor?