



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

Skogsmästarskolan



# Skogsmaskinförarens upplevelser av hur arbetsgivare hanterat föräldraledighetsfrågan

*Forest machine operators experience of employers treatment of  
the question about the parental leave*

CHRISTER SCHEDVIN



Examensarbete i skogshushållning, 15 hp

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2019:30

SLU-Skogsmästarskolan

Box 43

739 21 SKINNSKATTEBERG

Tel: 0222-349 50

# Skogsmaskinförarens upplevelser av hur arbetsgivare hanterat föräldraledighetsfrågan

Forest machine operators experience of employers treatment of the question about the parental leave

Christer Schedvin

**Handledare:** Staffan Stenhag, SLU Skogsmästarskolan

**Examinator:** Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

**Omfattning:** 15 hp

**Nivå och fördjupning:** Självständigt arbete (examensarbete) med nivå och fördjupning G2E med möjlighet att erhålla kandidat- och yrkesexamen

**Kurstitel:** Kandidatarbete i Skogshushållning  
**Kursansvarig institution:** Skogsmästarskolan  
**Kurskod:** EX0938  
**Program/utbildning:** Skogsmästarprogrammet

**Utgivningsort:** Skinnskatteberg  
**Utgivningsår:** 2019

**Omslagsbild:** Lekande barn i sandlåda, foto Peter Schedvin (2019).

**Elektronisk publicering:** <https://stud.epsilon.slu.se>

**Serietitel:** Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet  
**Delnummer i serien:** 2019:30

**Nyckelord:** skogsbruk, maskinförarbrist, jämställdhet



Sveriges lantbruksuniversitet  
Skogsvetenskapliga fakulteten  
Skogsmästarskolan

## Förord

Detta examensarbete är den viktigaste beståndsdel av kursen *Självständigt kandidatarbete i skogshushållning* 15 hp och som ingår i det tredje året av Skogsmästarprogrammet på Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg.

Under den tid som jag själv arbetade som skogsmaskinförare blev jag förälder till tre barn. I samband med mina uttag av föräldraledighet kom jag främst i kontakt med positiva men ibland också med negativa attityder till ledigheten. Det som fick mig att fundera mer på frågor runt detta var när jag ibland träffade kollegor inom samma yrke som önskade att de "kunnat göra likadant" och syftade då på att de av olika skäl inte haft möjligheten att ta ut sin ledighet.

När ämne för examensarbetet skulle väljas såg jag direkt chansen att under tio veckors tid få fördjupa mig i och bidra till att belysa detta viktiga område. Detta resulterade i denna studie som undersökt hur föräldraledighetsfrågan hanterats, sett ur åtta skogsmaskinförarens perspektiv.

Jag vill tacka några personer som har gjort det möjligt för mig att genomföra detta arbete och dessa är:

- Staffan Stenhag, prefekt och universitetslektor vid Skogsmästarskolan som har varit min handledare och som gett ett gott stöd och en konstruktiv återkoppling.
- De åtta skogsmaskinförare som ingår i studien och som har lagt ned en del av sin fritid på att berätta om deras erfarenheter.
- Mina närstående som har stöttat mig och på olika sätt underlättat mina studier.

Kyna, Borlänge 2019-07-30

*Christer Schedvin*

# Innehåll

<b>FÖRORD .....</b>	<b>III</b>
<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>1</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUKTION .....</b>	<b>5</b>
1.1 HUMANISERING AV SKOGSBRUKET .....	5
1.2 SKOGSDRIVNING IDAG .....	5
1.3 MASKINFÖRARBRIST VÄNTAR .....	5
1.4 ORSAKER TILL ATT MASKINFÖRARE SLUTAR.....	6
1.5 FÖRÄLDRALEDIGHET .....	6
1.6 JÄMNARE UTTAG PÅVERKAR JÄMSTÄLLDHETEN .....	6
1.7 FÖRDELNING AV UTTAG MELLAN KÖNEN .....	7
1.8 VAD PÅVERKAR VALET AV UTTAG? .....	7
1.9 ARBETSPLATSENS ORGANISATIONSKULTUR PÅVERKAR.....	7
1.10 FRÅNVARONS EFFEKTER.....	8
1.11 SYFTE, HYPOTES, OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	8
<b>2. MATERIAL OCH METODER .....</b>	<b>11</b>
2.1 BEGREPPSFÖRKLARING OCH AVGRÄNSNING .....	11
2.2 METOD OCH URVAL .....	11
2.3 INTERVJUERNAS GENOMFÖRANDE.....	12
<b>3. RESULTAT.....</b>	<b>13</b>
3.1 KOMMUNIKATION.....	13
3.2 NÖJDHET MED UTTAGETS OMFATTNING .....	13
3.3 PÅVERKAN AV CHEFER ELLER KOLLEGOR .....	13
3.4 ARBETSPLATSERNAS KULTUR.....	15
3.5 ORSAK TILL BYTE AV ARBETSPLATS.....	16
3.6 VAD FÖRARNAS TROR ATT DET LÅGA UTTAGET BEROR PÅ .....	17
3.7 HUR GÖRA YRKET ATTRAKTIVT .....	18
<b>4. DISKUSSION .....</b>	<b>21</b>
4.1 MATERIAL OCH METODER.....	21
4.2 KOMMUNIKATION.....	22
4.3 ARBETSPLATSERNAS KULTUR.....	22
4.4 NÖJDHET MED UTTAGETS OMFATTNING .....	22
4.5 PÅVERKAN AV CHEFER ELLER KOLLEGOR .....	22

<b>4.6 ORSAK TILL BYTE AV ARBETSPLATS.....</b>	<b>23</b>
<b>4.7 VAD FÖRARNÄ TROR ATT DET LÅGA UTTAGET BEROR PÅ .....</b>	<b>23</b>
<b>4.8 FÖRFATTARENS EGNA TANKAR OCH TIPS FÖR KOMMANDE STUDIER .....</b>	<b>24</b>
<b>4.9 SLUTSATSER SOM KAN ANVÄNDAS AV ARBETSGIVARE.....</b>	<b>24</b>
<b><u>5. REFERENSER.....</u></b>	<b><u>25</u></b>
<b>5.1 PUBLIKATIONER .....</b>	<b>25</b>
<b>5.2 INTERNETDOKUMENT .....</b>	<b>25</b>
<b><u>6. BILAGOR.....</u></b>	<b><u>27</u></b>



## **Sammanfattning**

Inom skogsbruket och i yrkesgruppen maskinförare är uttaget av föräldraledighet lågt i jämförelse med många andra branscher. Något annat som präglar skogsbranschen är att den är starkt mansdominerad och att det råder en brist på skogsmaskinförare. Bristen befaras bli ännu större inom en tioårsperiod.

Många som lämnar maskinföraryrket gör detta i trettioårsåldern. Familjebildande kan antas ha skett då och studier har visat att en del av de som lämnar yrket gör det efter att de har varit missnöjda under en längre tid.

Rätten att få vara ledig från sitt förvärvsarbete för vara hemma och ta hand om sitt barn är reglerat i lag och omfattar alla arbetstagare i Sverige. Under perioder som föräldern är hemma från sitt arbete kan denna utnyttja föräldraförsäkringen och få ut föräldrapenning från Försäkringskassan istället för lön från arbetsgivaren. Ett syfte med föräldraförsäkringen, som är en del av den svenska familjepolitiken, är att uppnå ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Tidigare studier har visat att föräldraledighetsuttaget är lågt bland män inom den privata sektorn och på mansdominerade arbetsplatser och att normer på arbetsplatserna kan påverka hur mycket som tas ut.

Den här kvalitativa intervjustudien, som är gjord av en skogsmästarstudent under det första halvåret 2019, syftar till att undersöka om skogsmaskinförare upplevt hinder på sina arbetsplatser när det gäller att ta ut föräldraledighet och om detta bidragit till att de bytt arbetsplats eller till och med yrke. Med maskinförarnas egna berättelser som underlag är ambitionen att reda ut vad som skulle kunna vara annorlunda för att yrket ska vara mer attraktivt för småbarnsföräldrar.

Resultatet visade att två av de åtta maskinförare som ingick i studien hade bytt arbetsplats på grund av dessa skäl, varav en av dem även lämnat yrket. Flera maskinförare ansåg att de ej hindrats från att vara lediga och de upplevde generellt en positiv attityd till att ta ut föräldraledighet på arbetsplatsen.

De förbättrande åtgärder för att göra yrket attraktivt som föreslås av maskinförarna rör sig mest om arbetstider i samband med skiftgång och reslängd till arbetet. Några maskinförare efterfrågar även en förändrad inställning vad det gäller attityder till könsroller i branschen.

Nyckelord: skogsbruk, maskinförarbrist, jämställdhet





## Summary

The purpose of this study is to investigate how forest machine operators has experience of the employer's treatment of the question of the parental leave. The study will also find out what they think could be different with an intention to keep the profession attractive for parents.

There is an unequal advantage of parental leave between men and women in Sweden in general and not an exception among the forest machine operators which even belong to a profession dominated by men. Previous investigations have pointed out that men who working for small firms spend shorter time for parental leave and unwritten rules can be of importance.

The study is based upon qualitative interviews with eight forest machine operators who has been home for parental leave recently. Two of the machine operators worked for big forest companies, six of them worked for small forest contractors. Seven of the machine operators are men and one of them a woman.

The interviews carried out with appointments in April and May 2019.

The conclusions of the study show that employers' treatment of the question of the parental leave can be of importance in the choice of place of work but also that most of the machine operators have good experiences in the subject.

The improvements proposed by the machine operators would be about more comfortable working hours and distance to the place of work. A new attitude to participation for men in the homework demands and a better financial situation for the forest contractors should create environments where the employers can be at home with a clear conscience.

Keywords: forestry, lack of forest machine operators, sex equality.



# 1. Introduktion

I och med att en person som är anställd på ett företag ska bli eller har blivit förälder uppstår så gott som oundvikliga effekter i någon form som rör arbetsplatsens fortsatta verksamhet. Den för arbetsplatsen främsta konsekvensen av den anställdes föräldraskap är den anställdes frånvaro (Bekkengen, 2002).

## 1.1 Humanisering av skogsbruket

Under det moderna skogsbrukets historia har förutom rationaliseringsprocesser som gjorts för att produktionen ska bli mer effektiv och lönsam även humaniseringsprocesser av skogsarbetet pågått. Humanisering av arbetet är det som görs för att den arbetande människans olika behov ska tillfredsställas vilket innefattar arbetsmiljöfrågor, behov av sociala kontakter eller möjligheten att ha inflytande över arbetet. De humaniserande insatserna bidrar till att göra arbetet mer attraktivt, vilket i sin tur leder till att arbetskraften stannar kvar inom yrket.

Vad som gjorts för att humanisera skogsarbetet har skiljt sig över tid och efter behov. Under nittonhundratalets första del handlade det till största delen om skogsarbetarnas behov av drägligare boendeförhållanden för att under seklets slut mer handla om maskinförarens belastningsskador i nacke, rygg och axlar. Ibland har humaniseringen av arbetet varit följder av rationaliserande åtgärder och av att teknikutvecklingen bidragit med mer effektiva och ergonomiska arbetsredskap (Ager, 2014).

## 1.2 Skogsdrivning idag

Idag utförs den största delen av drivningsarbetet av företag på uppdrag av skogsägarföreningar eller skogsbolag. Dessa skogsentreprenadföretag är ofta små till storleken och har inte sällan endast en eller ett fåtal uppdragsgivare (Hultåker, 2006). Några av skogsbolagens fördelar med denna organisation är möjligheten att snabbt anpassa resurserna till de behov som råder för tillfället och därigenom pressa kostnader. Även kostnadsminskning för administration och maskinunderhåll minskar eftersom detta sköts av entreprenörerna själva (Ager, 2014).

Inom skogsbruket är könsfördelningen mycket ojämn då andelen sysselsatta kvinnor endast ligger på mellan fyra till femton procent av den totala arbetsstyrkan. Den lägre andelen är hos entreprenörsföretagen och de högre hos det storskaliga skogsbruket (Skogsstyrelsen, 2017, Länk A).

## 1.3 Maskinförarbrist väntar

Enligt en undersökning gjord av Skogforsk kommer 40 procent av maskinförarna inom storskogsbruket att ha uppnått åldern för att gå i pension inom en period av tio år. Detta kan leda till en allvarlig brist på skogsmaskinförare som i sin tur riskerar att påverka skogsindustrin i form av råvarubrist.

I samma studie framkommer det att många inom yrket slutar som skogsmaskinförare när de är i åldern runt 30 år (Tidningen Skogen, 2019 Länk B).

## 1.4 Orsaker till att maskinförare slutar

I en studie gjord av Emelie Bergquist (2009) anges att den främsta orsaken till att skogsmaskinförare i åldersgruppen 30 till 44 år lämnar yrket är organisatoriska skäl. Bland dessa finns faktorer som höga krav, resor och stress men även dålig kommunikation med arbetsledning anges vara en orsak. I studien framkommer det att maskinförarnas beslut att lämna yrket underbyggts av ett missnöje som varat under en längre tid och inte av en specifik händelse. I samma studie antas det att synen på arbetet kan förändras när den anställde bildar familj och att det är vanligt inom åldersgruppen 30 till 44 år.

## 1.5 Föräldraledighet

Att vara hemma och vara föräldraledig är något som görs möjligt av föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen (Bekkengen, 2002).

Föräldraförsäkringen är en del av den svenska familjepolitiken. Offentlig barnomsorg och behovsprövade stöd är andra delar (Duvander, 2017). Förutom att säkra för barnfamiljers välfärd är ett syfte med familjepolitiken att göra jämställdhet möjlig, som att genom föräldraförsäkringen verka för ett delat ansvar för omvårdnad och försörjning av barn (Duvander, 2017).

Den ersättning som en förälder får när den är hemma och tar hand om barn istället för att förvärvsarbeta är föräldrapenningen som betalas ut av försäkringskassan. Det är 480 dagar per barn och av dessa är 90 dagar reserverade åt var förälder. Dessutom har en förälder möjlighet att få tillfällig föräldrapenning som är den ersättning som utbetalas när föräldern är hemma och vårdar sjukt barn (Regeringskansliet, 2019 Länk C).

Föräldraledighetslagen omfattar alla arbetstagare. Bland annat har arbetstagaren rätt att ta ut hel ledighet fram till att barnet är arton månader oavsett om den utnyttjar föräldraförsäkringen eller ej, därefter har den rätt till hel ledighet om föräldrapenning tas ut. En förälder har också rätt att förkorta sin arbetstid med en fjärdedel fram till att barnet fyllt åtta år även om inte föräldrapenning tas ut.

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska samråda om ledighetens förläggning och lägga den så att arbetsgivarens verksamhet inte drabbas av påtaglig störning om detta inte medför olägenhet för arbetstagaren. Den anställde ska om det är möjligt anmäla planerad ledighet minst två månader i förväg (Sveriges riksdag, 2019 Länk D).

## 1.6 Jämnare uttag påverkar jämställdheten

Hur uttaget uppdelas mellan kvinnor och män har ett starkt samband med hur det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet fördelas i hemmet (Duvander, 2017). Inkomsternas ofördelaktiga utveckling för kvinnor påverkas också av det ojämna uttaget mellan könen (Duvander, 2017).

Ett exempel på hur jämnare uttag av föräldraledigheten kan bidra till rättvisare villkor på arbetsmarknaden mellan könen är att om långa frånvaroperioder efter

föräldraskapet är vanliga hos både kvinnor och män skulle det innebära att de hanteras mer likvärdigt av arbetsgivaren (Bygren & Duvander, 2004).

### **1.7 Fördelning av uttag mellan könen**

Ett jämställt uttag av föräldrapenningen definieras av Försäkringskassan som att föräldrarna har tagit ut 40 – 60 procent av de utbetalda dagarna innan barnet fyllt två år. Kvinnor står för det största uttaget av föräldrapenning men hur uttaget fördelas mellan män och kvinnor skiljer sig mellan yrken. Inom de yrken som kräver högre utbildning delar föräldrarna mest jämställt dock med undantag för de med ledningsarbete. Förutom sambandet med utbildningsnivå hos föräldrarna är också fördelningen av uttaget kopplat till om yrket är mans- eller kvinnodominerat. I de kvinnodominerade yrkena tar männen ut fler dagar än vad männen i de mansdominerade yrkena gör. Inom den kvinnodominerade yrkesgruppen psykologer, socialsekreterare med flera tar männen i genomsnitt ut 125 dagar i jämförelse med männen inom den mansdominerade yrkesgruppen maskinförare som tar ut i genomsnitt 46 föräldrapenningdagar innan barnet fyllt två år (Försäkringskassan, 2016, Länk E).

### **1.8 Vad påverkar valet av uttag?**

Enligt Bygren & Duvander (2004) står inte de nyblivna mammorna inför valet om och när de ska ta ut sin föräldraledighet lika ofta som papporna gör. Detta gör frågan om pappornas föräldraledighet till något förhandlingsbart. Detta avseende på *om*, *när* och *hur länge* föräldraledigheten ska äga rum. Som en konsekvens av detta skiljer sig normerna stort gällande kvinnors och mäns ledighet (Bygren & Duvander, 2004). Olika normer om hur föräldraledigheten ska utnyttjas finns på arbetsplatserna eftersom de påverkas av föräldrarnas val. Det kan handla om grupstryck som påverkar beslutet eller hur benägen föräldern är att avvika från ett accepterat mönster på arbetsplatsen (Bygren & Duvander, 2004).

### **1.9 Arbetsplatsens organisationskultur påverkar**

Enligt Hwang (2005) definieras vanligtvis begreppet organisationskultur som ”det mönster av gemensamma uppfattningar, värderingar och åsikter” som anses vara ”rätt” när det handlar om att lösa möjligheter och problem som en organisation ställs inför (Hwang, 2005). Olika faktorer på arbetsplatser kan påverka hur fördelningen mellan kvinnor och män ser ut. Studier har visat att föräldraledighetsuttaget är mindre hos män som arbetar på mansdominerade arbetsplatser inom den privata sektorn och attityder på arbetsplatsen anges som ett skäl bland flera andra (Bekkengen, 2002). Pappors beteenden i olika situationer påverkas av kulturen som råder på arbetsplatsen.

Några aspekter på arbetsplatskulturen är hur cheferna agerar när det gäller engagemang för barn och familj. Detta kan röra sig om att cheferna öppet visar att de stödjer reglerna som underlättar medarbetarnas familjeliv till exempel genom att själva utnyttja möjligheterna till föräldraledighet och anpassade arbetstider. En annan av aspekterna är hur de människor som finns i föräldrarnas närmaste omgivning på arbetsplatsen ställer sig bakom dennes engagemang i barn och hem (Hwang, 2005).

Normer på arbetsplatser om hur pappor ska ta ut ledighet kan förväntas att påverka uttaget. Om andra män på arbetsplatsen har tagit ut föräldraledighet inspirerar det fler män att göra detsamma (Bygren & Duvander, 2004). Hur övertid, arbetsresor och andra saker som påverkar den anställdes privatliv ska hanteras finns det ofta oskrivna men i tysthet accepterade regler för. I en del organisationer ses det som att medarbetare är otillräckligt engagerade i arbetet om de inte anpassar sitt familjeliv efter dessa förväntningar (Hwang, 2005). Det finns även studier som talar för att de män som tagit ut föräldraledighet har kunnat göra det utan att de stött på några konkreta hinder, männens farhågor kan då ha grundats på att arbetsgivarens tystnad i frågan tolkats som en negativ inställning (Bekkengen, 2002).

### **1.10 Frånvarons effekter**

Hur arbetet är organiserat på arbetsplatsen har betydelse för hur stor effekt som frånvaron av en anställd får. Inte bara den anställdes egen kompetens i sig utan också hur många andra i personalen som har likvärdig kompetens är avgörande för hur den frånvarande är möjlig att ersätta. Om den anställda har en specifik kompetens som är viktig för arbetsplatsens verksamhet kan den vara problematisk att ersätta med ny personal bland annat på grund av lång och kostsam introduktions- och upplärningstid för ersättare (Bekkengen, 2002).

### **1.11 Syfte, hypotes, och frågeställningar**

Syftet med studien är att undersöka om skogsmaskinförare upplever hinder på sina arbetsplatser för att ta ut föräldraledighet och ifall sådana hinder kan vara en bidragande orsak till att de byter arbetsplats.

I denna studie utgås det ifrån att uttaget av föräldraledighet är lågt bland män i den mansdominerade branschen skogsbruk och hos yrkesgruppen maskinförare (Försäkringskassan, 2016) där många jobbar på små företag (Hultåker, 2006). Detta ställs emot att maskinförare som är i åldersgruppen 30 till 44 år ofta anger organisatoriska skäl till att de slutar (Bergquist, 2009) och att hinder på arbetsplatsen är en orsak till ett lågt uttag av föräldraledighet hos män på mindre företag i den privata sektorn (Bekkengen, 2002).

Hypotesen är att skogsmaskinförare upplever att dessa hinder finns på deras arbetsplatser och att detta bidrar till att en del överväger att byta jobb.

Huvudfrågan att reda ut i studien är hur skogsmaskinförare upplevt föräldraskapets första tid i kombination med arbetslivet med fokus på hur föräldraledighetsfrågan hanterats av arbetsgivaren. Studien syftar till att besvara frågor som handlar om:

- Hur kommunikationen mellan chefer och anställda sett ut.
- Huruvida maskinförare anser att de kunnat ta ut den ledighet som de önskat.
- Hur de upplevt påverkan av chefer eller arbetskamrater i frågan.
- Hur de påverkats av dessa frågor i valet av arbetsplats.

- Vad de anser om kulturen på arbetsplatsen.
- Vad förarna tror att det låga uttaget av föräldradagar inom den egna yrkesgruppen beror på.
- Vad de tror skulle kunna höja yrkets attraktivitet.





## **2. Material och metoder**

### **2.1 Begreppsförklaring och avgränsning**

I studien används vissa begrepp som här förtydligas. I föreliggande text förekommer begrepp som maskinförare, förare, anställd och respondent, detta avser då de skogsmaskinförare som undersökts i studien vilket kan vara en kvinna eller en man som antingen är anställd av en skogsentreprenör eller av ett skogsbolag. När begreppet arbetsgivare, arbetsplats, chef eller företag används avses antingen skogsbolag eller entreprenör. När det talas om dagar, uttag eller ledighet avses här föräldraledighet med eller utan ersättning från Försäkringskassan. Med att ”vabba” menas det att någon är hemma med sjukt barn och tar ut tillfällig föräldrapenning.

Studien begränsas till att undersöka om faktorer inom, och i anslutning till, arbetsplatserna uppfattas som hindrande för de anställda. Här undersöks således om maskinförarna har tagit ut ledighet i den mån de önskat och inte något om hur lång tid de varit hemma eller hur andra faktorer styrt deras val. Studien söker alltså inte svaret på varför uttag av föräldraledighet är lågt i branschen utan bara om faktorer på arbetsplatser utgör hinder och ifall dessa hinder utgör orsaker till att byta yrke samt vad förarna själva anser bör kunna förändras.

### **2.2 Metod och urval**

För att ta reda på bakgrundsfakta till den inledande delen av denna rapport har information sökts upp dels på hemsidor på internet, dels ur böcker som lånats på bibliotek. Från detta material har sedan delar som ansetts vara relevanta för ämnet tagits ut

Till den del i studien som undersöker maskinförarnas upplevelser om frågan om föräldraledighet och eventuella hinder för detta har en kvalitativ intervjustudie genomförts. En sådan är lämplig eftersom intervjuer ger unika möjligheter till att få en inblick i hur personer tycker, känner och uppfattar saker (Hallin & Helin, 2018). Om man vill sträva efter förståelse för varför människor reagerat på något vis eller om man vill urskilja olika handlingsmönster är en kvalitativ studie att föredra (Trost, 2014).

De respondenter vars berättelser ligger till grund för intervjustudien har valts ut efter några grundkriterier. De ska arbeta eller ha arbetat som skogsmaskinförare under en tid som sammanfallit med att de blivit förälder till barn som är minderårigt 2019. Anledningar till detta är att de flesta frågorna rör händelser runt tidpunkten för barnets/barnens födsel och att resultaten ska spegla situationer som är aktuella idag.

I ett första försök att finna lämpliga respondenter besöktes branschorganisationen Skogsentreprenörernas hemsida. I deras register över medlemmar som fanns tillgängligt på nätet fanns det e-postadresser till 96 skogsentreprenörsföretag runt om i landet. De medlemsföretag som hade en e-postadress med i adressregistret kontaktades med ett mejl där en presentation av studien och dess syfte framgick. En förfrågan framfördes om de bland sina anställda kunde hitta personer i

målgruppen med valalternativen att antingen lämna ut kontaktuppgifter till dessa eller vidarebefordra mejlet med frågan till maskinförare som då skulle kunna kontakta mig.

Detta resulterade i fem svar från entreprenörer med sammanlagt sex telefonnummer till tänkbara respondenter, samt ett svar från en maskinförare som inte ville delta i undersökningen. Tre av de svarande hade ingen för studien lämplig förare men skrev ändå och berättade om deras egna erfarenheter i ämnet. En inköpare på ett skogsbolag kontaktades via telefon med samma fråga. Denne lämnade kontaktuppgifter till sex förare som han kände sedan skoltiden. Av dessa gick fem att få tag på och samtliga ville ställa upp på att låta sig intervjuas.

När förarna kontaktades för bokning av möte fick de också svara på frågan om de kände till ytterligare någon lämplig respondent vilket resulterade i tre nya namn. Samtliga maskinförare som bokades för intervjuer bor i Mellansverige. Anledningen till att just dessa förare valdes var att personliga möten vid intervjuerna sågs som en fördel och att dessa möten med tanke på den geografiska begränsningen därmed lättare gick att samordna.

Av de åtta respondenterna var sex anställda hos entreprenörer, två var anställda hos skogsbolag, en förare är kvinna och sju är män. Att respondenterna var anställda både av entreprenörer och av skogsbolag sågs som en fördel eftersom arbetsplatsens storlek kan antas ha betydelse för uttag av föräldraledighet. (Bekkengen, 2002). Medelåldern hos respondenterna är 33 år.

### **2.3 Intervjuernas genomförande**

Intervjuerna utfördes genom att föraren fick svara på 19 frågor efter en i förväg uppställd intervjuguide där tio av frågorna var öppna och föraren kunde berätta fritt (se bilaga 1 för intervjuguide). Intervjuerna genomfördes på ett kafé i ett fall, i förarnas bostäder i två fall, i samband med skiftbyte vid skogsmaskinen i två fall, under en rast i arbetet vid skogsmaskinen i ett fall, på morgonen före arbetets start vid skogsmaskinen i ett fall, samt i ett fall med en förare via telefon när denne befann sig i sin bostad.

Vid de intervjuer som skedde i samband med förarnas jobbsituationer fanns det inga personer i närheten som skulle kunna höra samtalet. Alla intervjuer som skedde genom ett personligt möte spelades in. Intervjun som ägde rum via telefon spelades ej in, istället fördes anteckningar direkt under intervjun efter önskemål om detta från respondenten.

Respondenterna fick höra frågorna som de skulle svara på först vid intervjutillfället. Tidsmässigt varierade längden på de åtta intervjuerna från den kortaste på sju minuter till den längsta som tog tjugofem minuter att genomföra och samtliga intervjuer ägde rum under perioden 24 april till den 7 maj 2019.

### 3. Resultat

Nedan presenteras i löpande text de resultat som kom fram i intervjuerna med maskinförarna.

#### 3.1 Kommunikation

I studien fick de åtta maskinförarna svara på hur kommunikationen mellan dem och deras chefer sett ut beträffande deras nya livssituation i samband med att de blev föräldrar och om hur deras chefer informerat dem om rättigheterna i frågan om föräldraledighet.

Fem maskinförare minns att de har haft någon form av samtal med chefen om detta. Vid två av dessa samtal hade också cheferna på eget initiativ informerat de anställda om deras rättigheter. Tre förare kunde inte erinra sig att de hade haft några direkta samtal om frågan alls.

En kvinnlig respondent som hade samtal med sin chef minns även att hon under dessa samtal fått information om reglerna och hur hon blev uppmuntrad att ta ut ledighet genom att chefen uppmanade föraren ”att passa på” när barnen är små.

Av de maskinförare som inte kunde minnas något samtal om frågan beskriver en förare hur han har upplevt vad han kallar ”en tyst dialog” där chefen vet att föraren behöver vara ledig men är tyst och hoppas på att föraren ska jobba så mycket han kan ändå. Förarens egna ord:

*”Nej, absolut inget samtal alls vad jag kan minnas /.../ där var det ju en tyst dialog /.../ Han förstod väl att man kanske måste vara hemma, men han tiger och så kör jag så mycket jag kan ungefär. Jag fick liksom den känslan direkt.”*

*Förare C, entreprenörsanställd, man*

#### 3.2 Nöjdhet med uttagets omfattning

Maskinförarna har fått svara på om de har tagit ut ledighet i den mån de önskat och vad som påverkade dem om de inte gjorde det. En av de åtta maskinförarna i studien hade inte tagit ut föräldraledigheten i den mån han egentligen önskat. Ledigheten fick tas ut i för korta perioder istället för i en längre och sammanhängande period. Föraren ansåg sig inte ha blivit påverkad av chef eller kollegor utan beskrev att det hela handlade om en samvetsfråga eftersom han inte ville ställa till med problem på jobbet. Valet av upplägg för ledigheten berodde främst på att föraren kände på sig att han behövdes på arbetsplatsen eftersom ingen ersättare hittats.

#### 3.3 Påverkan av chefer eller kollegor

På frågan om hur maskinförarna påverkades av sina arbetsgivare eller kollegor i valet om att ta ut ledighet svarade en förare att hon påverkats av sin chef att ta ut fler föräldradagar än vad hon annars trodde blivit fallet. Två förare upplevde att de

motarbetats och fem förare kunde inte minnas att de påverkats i någon bestämd riktning.

Den förare som ansåg att arbetsgivaren uppmuntrat till ledighet berättar:

*”Det är möjligt att jag hade tagit ut mindre om jag sett till mig själv, alltså man vill ju vara duktig och jobba men då har nog snarare min chef sagt att jag ska passa på att vara hemma nu, barnen är bara små en gång typ.”*

*Förare E, entreprenörsanställd, kvinna*

En av förarna som kände motstånd berättar om hur han vändades över att inte kunna ställa upp för jobbet när det blev komplikationer med barnen som krävde perioder av sjukhusvistelse, men hur han till sist övervägt sitt beslut med orden:

*”Så jag var tvungen att ta ut föräldraledighet eller vabba, jag måste göra det, så då hade ju entreprenören ingen talan om man säger så.”*

*Förare C, entreprenörsanställd, man*

Samma förare tror att han trots beslutet om att vara hemma ändå kan ha påverkats en del av arbetsplatsen i sina val och beskriver:

*”Jag fick försvara mig själv så att säga när jag fick barn, varför jag måste vara hemma eller varför jag skulle vabba och så /.../ En stor del är att entreprenören inte haft förståelse alls när jag var tvungen att vara hemma med barnen.”*

*Förare C, entreprenörsanställd, man*

Föraren berättar vidare att han trots sin föräldraledighet ändå lagt ner tid på jobbet då han ställt upp på att via telefon dirigera flyttning av maskiner och instruera arbetskamrater om hur prislister och kartor ska läggas in i skogsmaskinens dator. Detta eftersom föraren var ensam om att ha den kompetensen på företaget. Föraren kände sig därför aldrig riktigt ledig.

Den andre föraren som upplevde motstånd tycker sig ha tagit ut ledighet så att han är nöjd men kan inte helt säkert svara på om han har påverkats av chefen. Om hur arbetsgivaren försökte påverka föraren att komma till jobbet tidigare berättar föraren:

*”Det var väl inget populärt, han ringde och trötade på mig och tyckte att jag låg på latsidan /.../ men jag gjorde det ändå.”*

*Förare H, entreprenörsanställd, man*

På frågan om hur arbetskamraterna påverkade valet om att vara ledig blir svaret:

*”Ja, det gjorde jag väl rätt i tyckte dom.”*

*Förare H, entreprenörsanställd, man*

### **3.4 Arbetsplatsernas kultur**

Maskinförarna har fått uppge hur tillåtande kultur de anser att det är på deras arbetsplatser när det gäller frågan om att vara föräldraledig. Fem av de åtta förarna anser att kulturen är tillåtande, tre av dessa beskriver den i termer som *god*, *mycket god* och *jättebra*. Tre förare upplever att kulturen på deras arbetsplatser inte är positiv till föräldraledighet.

De maskinförare som upplever att kulturen på deras arbetsplatser är tillåtande kommer under samtalet in på att andra personer på arbetsplatsen varit föräldralediga. Exempelvis föraren som konstaterar:

*”Det är väl ett par som har varit hemma och varit pappalediga, så nog tas det ut allt, det gör det.”*

*Förare A, entreprenörsanställd, man*

En annan förare som känt en sorts stämning beskriver:

*”Det är en sån stämning liksom, alltså vi är föräldralediga, det är helt okej.”*

*Förare E, entreprenörsanställd, kvinna*

Föraren tar därefter upp chefens roll i frågan:

*”Och så föregår han dessutom med gott exempel, han är ju föräldraledig och vabbar, så det är ju inga problem, inga bekymmer överhuvudtaget.”*

*Förare E, entreprenörsanställd, kvinna*

En förare besvarar frågan kort och koncist:

*”Här är det jättebra, här går barnen före.”*

*Förare F, entreprenörsanställd, man*

Två av de tre förare som tycker att kulturen på deras arbetsplatser är mindre tillåtande kommer fram till detta efter en stunds resonemang. Den ene föraren sammanfattar kulturen som:

*”Inte alltför positiv”*

*Förare B, bolagsanställd, man*

Den andre föraren talar om hur han har en magkänsla som säger att arbetsgivare och kollegor inte uppskattar att föraren är ledig. I detta resonemang kommer föraren fram till:

*” Samtidigt förstår folk att man behöver vara hemma också, men det blir någon, jag vet inte...nån samvetsfråga på något vis känner jag.”*

*Förare G, entreprenörsanställd, man*

En förare har en mer bestämd uppfattning om att kulturen på dennes arbetsplats är negativ till föräldraledighet. Föraren berättar att han under sin tid i yrket har jobbat hos olika arbetsgivare och att inställningen till föräldraledighet överlag kan sammanfattas med att:

*”Har man familj, då blir det problem i skogen, för då kan man inte ställa upp och jobba speciella tider eller fulla tider och då blir man inte riktigt lika välkommen.”*

*Förare C, entreprenörsanställd, man*

Samma förare beskriver hur han upplever att det hela är en fråga om en kompromiss mellan arbetsgivaren och den anställde som föraren sammanfattar:

*”Ska du ha jobbet kvar så kan du ta ut litegrann, men tar du ut mer så kan du lika gärna gå hem.”*

*Förare C, entreprenörsanställd, man*

Av de fem förare som upplevde kulturen som tillåtande var en anställd av skogsbolag och de andra av entreprenörer med mellan en och sexton anställda. Av de tre som upplevde kulturen som mindre tillåtande var en anställd av skogsbolag och de två andra av entreprenörer med mellan åtta och nio anställda.

### **3.5 Orsak till byte av arbetsplats**

Gemensamt för de två förare som tagit ut dagar trots att de upplevt motstånd och den förare som inte tog ut ledigheten som han önskade är att de sedan dess bytt arbetsgivare. Två av dessa tre uppgav att denna fråga var en bidragande orsak. En av dem lämnade yrket medan den andre föraren berättar om hur han valt att fortsätta som skogsmaskinförare hos en annan arbetsgivare, trots att han sökt och erbjudits jobb inom ett annat yrke.

Att denna fråga var en bidragande orsak bland flera andra kan exemplifieras med en förares citat:

*”Det var lite därför jag slutade på det där jobbet jag hade då, det kändes inte helt okej, man vart ifrågasatt varje gång man skulle vara hemma, men det handlade om arbetstiderna med.”*

*Förare F, entreprenörsanställd, man*

En förare som bytt arbetsgivare inom branschen men inte anser att frågan om föräldraledigheten bidragit till detta svarar:

*”Det var för att jag inte ville köra skift nå’ mer, så nu kör jag åt en entreprenör som bara har enkelskift på maskin så det blir lättare att planera.”*

*Förare H, entreprenörsanställd, man*

### **3.6 Vad förarna tror att det låga uttaget beror på**

Maskinförarna har fått svara på vad de tror påverkar kollegorna i den bransch där de själva jobbar när det gäller valet av föräldraledighetsuttag. De flesta förare kommer in på att frågor som rör arbetsgivarnas situation kan ha betydelse. Pressad ekonomi för entreprenörerna och brist på maskinförare som kan ersätta dem som är lediga nämns av de flesta förare.

En förare tar sig själv som exempel och berättar:

*”Man känner att man behövs, just för att dom har svårt att ersätta en.”*

*Förare G, entreprenörsanställd, man*

Föraren förklarar vad det kan innebära:

*”Man vill inte ta dom här längre perioderna för det kan bli känsligare då.”*

*Förare G, entreprenörsanställd, man*

Och sammanfattar med orden:

*”Man känner att man inte har samvete att ta ut långa perioder som man skulle vilja.”*

*Förare G, entreprenörsanställd, man*

Ett annan förare ger sin förklaring med ett liknande resonemang:

*”Det är så pass pressat så det finns inga marginaler, utan dom som kör ska jobba så mycket som möjligt och det tas för givet att man ska göra det och det finns liksom ingen backup så att säga.”*

*Förare C, entreprenörsanställd, man*

Samma förare befarar att uttag av föräldraledighet kan vara förenat med risker att förlora jobbet eftersom många arbetsgivare i skogen inte ens har planerat för att de anställda ska behöva vara hemma och förklarar med orden:

*”Blir man föräldraledig, sjuk eller nånting, då tappar entreprenören på det. /.../ Man har inte möjligheten att ta ut det man vill för att entreprenören ska behålla jobbet också, ja det finns inte med i beräkningen överhuvudtaget.”*

*Förare C, entreprenörsanställd, man*

En på frågan mer kortfattad förklaring som ges av en förare lyder:

*”Pressade priser och dyra grejor, grejorna ska gå, det är väl det, så då kör dom istället.”*

*Förare D, bolagsanställd, man*

Flera förare tror att normer om vem som ska vara hemma från arbetet också kan ha betydelse när deras kollegor gör sina val. Ett exempel är föraren som säger:

*”Det är väl mycket gammalt som hänger kvar, att kvinnan ska ta hand om barnen och så där kan jag tänka mig, det låter då så på vissa.”*

*Förare H, entreprenörsanställd, man*

Antaganden om att det kan vara så görs av förare trots att de inte alls känner igen den jargongen på sina egna arbetsplatser.

De båda maskinförarna i studien som var anställda hos skogsbolag tror att det är skillnad på hur deras ledighetsönskemål tas emot av arbetsgivaren jämfört med de kollegors som är anställda hos entreprenörer. Förklaringar ges att det skulle ha med de olika ekonomiska förutsättningar som dessa typer av arbetsgivare har. Ett exempel är föraren som säger:

*”Jag har ju varit på ett stort bolag, jag tror acceptansen är större där, hos chefer /.../Skulle jag jobba hos en entreprenör så tror jag att han inte släpper till /.../ det blir en annan sak, det drabbar han mer ekonomiskt, det tror jag.”*

*Förare D, bolagsanställd, man*

### **3.7 Hur yrket kan göras attraktivt**

Maskinförarna får själva ge förslag på vad som skulle kunna vara annorlunda för att yrket som skogsmaskinförare ska vara attraktivt för en småbarnsförälder. Det som framkom var följande:

- De flesta förare svarar att skiftarbetet är ett bekymmer och önskar sig att arbeta enkelskift dagtid.
- En förare som arbetar enkelskift berättar att jobbet redan är lätt att kombinera med familjeliv och hänvisar främst till friheten att själv kunna påverka sina arbetstider.
- Kortare resor till arbetet efterfrågas av en förare.



- Vetskapen om att det går att få tag på ersättningspersonal är ett önskemål från den förare som känt dåligt samvete när han har varit ledig.
- En förare efterlyser en mer modern inställning i hela organisationen till att män ska vara hemma med barn.
- En bättre ekonomisk situation för entreprenörerna önskas av en förare som upplever att maskinförarna får bära det yttersta ansvaret för att företagen ska fungera.



## 4. Diskussion

### 4.1 Material och metoder

En stor bredd mellan typen av svar erhöles trots att endast åtta maskinförare ingick i intervjustudien. Utöver grundkriterierna för att kunna ingå i studien har den största hänsynen tagits till respondenternas bostadsort eller deras arbetsplatsers geografiska placering då genomförandet av intervjuerna helst skulle ske genom personliga möten. Av ekonomiska, miljö- och tidsbesparande skäl har intervjuerna förlagts på tider och platser där reslängden minimerats för rapportförfattaren. Att en intervju genomfördes via telefon förklaras således av dessa skäl. Detta har lett till att samtliga intervjuer gjorts med maskinförare verksamma i Mellansverige.

Samtliga presumtiva respondenter som kontaktades var positiva till undersökningen och tackade ja till att låta sig intervjuas redan vid den första kontakten. Flera av de åtta maskinförarna framförde att de tyckte detta var en viktig fråga. Vid intervjuerna som bokats in flera dagar i förväg kunde det märkas att respondenterna inför intervjun tänkt igenom ämnet trots att de ej tagit del av frågeguiden (se bilaga 1) och även att några ”laddat” inför att få berätta om sina egna erfarenheter. Vid intervjun var det då bra att ha den strukturerade frågeguiden till hands för att vid behov kunna leda respondenten tillbaka till den ställda frågan (se bilaga 1).

Att göra ljudinspelningar av intervjuerna var ett bra sätt som underlättade analysarbetet med tanke på att respondenterna fick berätta ganska fritt och obehindrat vilket gör att svaren på de frågor som ställdes ofta kom fram flera gånger och på olika ställen under intervjun. Vid analysarbetet gick det då lättare att avgöra om respondenten verkligen svarade på den ställda frågan. Ytterligare en fördel med inspelningarna var att det under samtalsgången och vid den sista frågan där föraren fick lägga till något om den ansåg att något viktigt glömts framkom nya intressanta berättelser som bekräftade svaren på redan avklarade frågor.

De intervjuer som genomfördes i förarnas bostäder, och den som ägde rum på ett kafé, tillhör de som innehöll den längsta intervjutiden. Respondenterna gavs själva möjlighet att föreslå plats för intervjun och flera sade sig vara bekväma med att låta sig intervjuas i samband med arbetsdagens början eller slut eller på en rast. Om det faktum att förarna befann sig på sina arbetsplatser bidragit till att de var något mer kortfattade är oklart.

Beträffande studiens styrkor och svagheter kan det ses som en styrka att samtliga respondenter redan vid första kontakten var positiva till att låta sig intervjuas och att flera av dem framhöll att de tyckte frågan om föräldraledighet var viktig och hade som det verkade tänkt igenom vad de mindes och vad de tyckte redan inför intervjuerna.

Studien gör inte anspråk på att besvara frågan om varför uttaget i yrkesgruppen maskinförare är lågt eller varför män tar ut mindre del av ledigheten (Försäkringskassan, 2016, Länk E). På frågan om maskinförarna tagit ut

föräldradagar i den mån de önskat ges ju endast svar på just detta. I vilken omfattning, eller om de ens önskat sig någon lång ledighet, vet vi inget.

## **4.2 Kommunikation**

Till att börja med kan det konstateras att skogsmaskinförarnas upplevelser av hur föräldraledighetsfrågan har hanterats av deras arbetsgivare skiljer sig stort. Allt ifrån dem som är helt nöjda till dem som skildrar en mer negativ bild.

Den maskinförare som beskrev vad han själv kallade ”en tyst dialog” mellan sig och chefen tolkade just bristen på kommunikation som ett tecken på ointresse från arbetsgivaren. Denne förare var också den som alltid fick försvara sina uttag av föräldradagar och i motsats till Bekkengen (2002) var denna farhåga inte helt ogrundad av föraren.

## **4.3 Arbetsplatsernas kultur**

Inom skogsbranschen är det vanligt att drivningsarbetet bedrivs av mindre privata företag (Hultåker, 2006) i ett mansdominerat yrke (Skogsstyrelsen, 2017, Länk A). På den typen av arbetsplatser anges attityder kunna påverka mäns uttag av föräldraledighet (Bekkengen, 2002) vilket också denna studie tyder på.

Arbetsplatskulturens betydelse (Hwang, 2005) och att andra mäns uttag inspirerar fler att göra det (Bygren & Duvander, 2004) bekräftas av studien. De maskinförarens utsagor om chefer och arbetskamrater som varit föräldralediga samt en förarens korta beskrivning: ”*Här går barnen före*” är ett lysande exempel på att så är fallet.

## **4.4 Nöjdhet med uttagets omfattning**

Att den förare som uppgav att han inte tagit ut ledigheten på det sätt han egentligen hade önskat trots att han inte trodde sig påverkats av chef eller kollegor och att en maskinförare som under sin ledighet åtog sig att sköta arbetsuppgifter via telefon kan ses i ljuset av två tidigare studier. Dels den av Bekkengen (2002) som visar på att betydelsen av den anställdes unika kompetens påverkar effekten av frånvaron, dels den av Hwang (2005) som påvisar att det ofta förekommer oskrivna och i tysthet accepterade regler inom organisationer om hur privatlivet bör anpassas till arbetet. Dessa två förare anpassade sina privatliv till jobbet och den senare var ju inte ”riktigt ledig” trots att han var hemma sin önskade tid.

## **4.5 Påverkan av chefer eller kollegor**

Den kvinnliga förare som tror sig ha påverkats av chefen att styra sina val att ta ut mer ledighet än vad hon annars tror att hon skulle ha gjort berättar också om att chefen brukar vara föräldraledig. Hon känner en positiv stämning runt dessa frågor vilket tyder på att normerna för kvinnors och mäns ledighetsuttag inte skiljer sig på denna arbetsplats, vilket ibland förekommer (se t.ex. Bygren & Duvander, 2004).

Intressant i sammanhanget är att de maskinförare som trots att de känt en negativ påverkan från sina chefer ändå ”stod på sig” och tog ut den ledighet de ville. En av dessa är föraren som sade: ”...*men jag gjorde det ändå*” och som kände stöd

från sina kollegor, vilken kan ses som ett exempel på hur enligt Hwang (2005) människor i den närmaste omgivningen på arbetsplatsen kan påverka män att ta ut föräldraledighet.

#### **4.6 Orsak till byte av arbetsplats**

I Bergquists studie (2009) framkommer det att många förare lämnar yrket efter att ha varit missnöjda en längre tid men att ingen specifik anledning orsakat yrkesbytet. Att två av åtta förare i denna studie uppgav att dessa frågor var en bidragande orsak till att byta arbetsgivare eller till och med yrke skulle kunna tyda på att detta ändå kan vara ”droppen som får bägaren att rinna över” efter en tids missnöje.

Gemensamt för dem som upplevde motstånd när de ville vara föräldralediga är att de bytte arbetsgivare. Eftersom två av dem även uppgav att de delvis gjorde det av dessa skäl och att en av dem även lämnade yrket så kan studiens hypotes styrkas om att hinder för att ta ut föräldraledighet förekommer och att det påverkar arbetstagarna negativt.

Dock bör det framhållas att i denna studie, baserad på de åtta maskinförarnas berättelser, så är de flesta förarna nöjda med hur eget uttag av dagar gjorts och hur frågan skötts av chefen på arbetsplatsen.

#### **4.7 Vad förarna tror att det låga uttaget beror på**

Här ges maskinförarna chansen att svara på hur de tror förutsättningarna ser ut för kollegorna i den bransch där de själva arbetar. Den bolagsanställda föraren som uttryckte: *”Jag har ju varit på ett stort bolag”* och den entreprenörsanställda föraren som förklarade: *”Man vill inte ta ut dom här längre perioderna för det kan bli känsligare då”* visar att förutsättningarna att ta ut sin föräldraledighet skiljer sig åt beroende på hos vilken typ av arbetsgivare man jobbar. Detta stämmer överens med Bekkengens (2002) studie där män på små privata arbetsplatser tar ut färre dagar. Att en entreprenörsanställd förare också såg risker att förlora arbetet ifall han var hemma för mycket är ännu ett exempel på detta.

Flera förare var också inne på att gamla könsroller kan finnas kvar.

Enligt studiens hypotes ska maskinförarna uppleva hinder på sina arbetsplatser för att ta ut sin föräldraledighet. Även om de flesta förare inte upplevt konkreta hinder på sina egna arbetsplatser så svarade de på liknande sätt när det gäller hur det ser ut i branschen i övrigt. Några faktorer som de trodde skulle kunna påverka kollegors beslut och som var gemensamt för flera förare var:

- Arbetsgivarnas (/entreprenörernas) pressade situation ekonomiskt.
- Svårigheter att hitta ersättningspersonal.
- En omodern inställning till att män är föräldralediga.

## **4.8 Författarens egna tankar och tips för kommande studier**

Resultatet bidrar till att nya frågor kommer i dagen.

- Har frågor om föräldraledighet för de anställda tidigare varit av underordnad betydelse hos företag som under lång tid brottats med problem gällande lönsamhet och rekrytering av personal?
- Är skogsbolagens prissättning till entreprenörerna skälig med hänsyn till dagens krav på humant arbete för alla?

Frågorna runt detta kan ses som ett led i humaniseringen av skogsbruket som syftar till att göra skogsyrket mer attraktivt så att man lyckas behålla arbetskraften (Ager, 2014).

## **4.9 Slutsatser som kan användas av arbetsgivare**

När det gäller vad föräldrarna önskar vore annorlunda för att yrket ska passa en småbarnsförälder kommer de flesta mer in på sådant som har med att få vardagen att gå ihop och mindre på hur föräldraledighetsfrågan sköts. Arbetstider med ständig skiftgång och avstånd till arbetsplatsen nämns. De båda föräldrarna i studien som arbetar dagtid framhåller hur lätt det är att planera hämtning av barn och liknande nu, jämfört med när de jobbade skift.

Några slutsatser som kan dras av denna studie är att de arbetsgivare inom skogsbranschen som vill sträva efter att behålla sina maskinförare bör informera om rättigheterna och att hålla en fungerande dialog igång med de anställda samt uppmuntra dessa till föräldraledighetsuttag.

Arbetsgivarna bör se till att föräldraledighet finns med i beräkningen när det gäller både kvinnor och män, bland annat genom att se till att flera i organisationen har kunskaper som gör att det går att ersätta den som ska vara ledig. Om arbetsgivaren vill vara ännu mer attraktiv så bör den också kunna erbjuda arbete dagtid och helst inom ett rimligt avstånd från den anställdes bostad.

## 5. Referenser

### 5.1 Publikationer

Ager, B. (2014). Skogsarbetets humanisering och rationalisering från år 1900 och framåt. Luleå: Luleå tekniska universitet. (Doktorsavhandling)

Bekkengen, L. (2002). *Man får välja -Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.

Bergquist, E. (2009). Varför lämnar maskinförare skogsbranschen? Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet. (Rapport/SLU, 2009:250)

Bygren, M. & Duvander, A. (2004). I: Bygren, M. m.fl. (red) *Familj och arbete - vardagsliv i förändring*. 166 - 199. Stockholm: SNS Förlag.

Duvander, A. (2017). Svensk föräldraförsäkrings utveckling och konsekvenser. Stockholm: Stockholms universitet. (Artikel)

Hallin, A & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Hultåker, O. (2006). Entreprenörskap i skogsdrivningsbranschen. Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet. (Doktorsavhandling)

Hwang, P. (2005). *Pappapusslet -vilka är bitarna och hur får man ihop det?* Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.

Trost, J. (2014). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

### 5.2 Internetdokument

#### Länk A:

Skogsstyrelsen (2017). Sysselsättning i skogsbruket 2017 [Online] Tillgänglig: <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/statistik/statistiska-meddelanden/sysselsattning-i-skogsbruket-jo11/sm-sysselsattning-i-skogsbruket-ke.pdf> [2019-05-20].

#### Länk B:

Tidningen Skogen (2019). Tillgänglig: <https://www.skogen.se/nyheter/forarbrist-hotar>

Länk C: Regeringskansliet (2019). [Online] Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/socialforsakringar/en-modern-foraldradorsakring/> [2019-07-01].

#### Länk D:

Regeringskansliet (2019). [Online] Tillgänglig: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradedighetslag-1995584\\_sfs-1995-584](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradedighetslag-1995584_sfs-1995-584) [2019-06-30].

**Länk E:**

Försäkringskassan (2016). Korta analyser 2016.:1 [Online] Tillgänglig:  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/da6e8823-eef8-4d18-aeb4-991e726e2d18/korta\\_analyser\\_2016\\_1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/da6e8823-eef8-4d18-aeb4-991e726e2d18/korta_analyser_2016_1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=) [2019-05-20]



## 6. Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide

### Intervjuguide

Bilaga 1

- Hur gammal är du?
- Hur länge har du arbetat i yrket?
- Arbetar du som skogsmaskinförare nu?
- Är du anställd av en skogsentreprenör eller ett skogsbolag?
- Hur många anställda är ni på företaget?
- Hur många barn har du?
- Hur många år är barnet/barnen?

### **Har arbetsgivare kommunicerat med maskinförare om den nya livssituation som följer i och med föräldraskapet?**

- Hur har du och din chef kommunicerat kring din livssituation i samband med föräldraskapet?
- Hur har din chef informerat dig om dina rättigheter att ta ut föräldraledighet?
- På vilket sätt har din chef stöttat dig i frågan?

Kan du ge något exempel?

### **Har maskinförare kunnat ta ut föräldraledighet i den mån de önskat?**

- Har du tagit ut föräldraledighet i den mån du önskat?  
Om nej, hur skulle du velat göra? ...Varför blev det så?
- Hur har du påverkats av arbetsgivaren i valet om att ta ut föräldraledighet?  
På vilket sätt? Vad gjorde du då?
- Hur har du påverkats av kollegor i valet om uttag av föräldraledighet?  
På vilket sätt? Vad gjorde du då?
- Vilka faktorer påverkar dig mest i ditt val av att ta ut föräldraledighet?
- Hur tillåtande tycker du att kulturen är på din arbetsplats när det gäller att vara hemma med barn?

**Har maskinförarens egen syn på arbetet förändrats i och med föräldraskapet?**

- Ge exempel på skillnader med att kombinera arbetsliv och privatliv före och efter ditt föräldraskap?
- Har du gjort några aktiva åtgärder i fråga om val av arbetsplats sedan du blev förälder?

På grund av?

**Kan något vara annorlunda för att maskinföraryrket fortsättningsvis ska vara attraktivt för en förälder?**

- Vad tror du är anledningen till att uttaget av föräldraledighet är lågt inom branschen?
- Vad skulle enligt dig kunna vara annorlunda för att arbetet som maskinförare fortsättningsvis ska vara attraktivt för en småbarnsförälder?