



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds-
och växtproduktionsvetenskap

Genus, välbefinnande och hållbart lantbruksföretagande?

- Hur påverkar genusnormer kvinnor som är lantbruksföretagare i Västra Götaland?

Cecilia Johansson

Självständigt arbete • 15 hp • Grundnivå, G2E
Lantmästare - kandidatprogram
Alnarp 2020

Genus, välbefinnande och hållbart lantbruksföretagande?

- Hur påverkar genusnormer kvinnor som är lantbruksföretagare i Västra Götaland?

Gender, well-being and sustainable agriculture

- How gender norms affect women who are farmers in Västra Götaland?

Johansson Cecilia

Handledare: Elias Andersson, SLU, Institutionen för skoglig resurshushållning

Examinator: Erik Hunter, SLU, institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi & miljöpsykologi

Omfattning: 15HP

Nivå och fördjupning: Grundnivå, G2E

Kurstitel: Examensarbete inom företagsekonomi, G2E – Lantmästare - kandidatprogram

Kurskod: EX0883

Program/utbildning: Lantmästare – Kandidatprogram

Kursansvarig inst.: Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi & miljöpsykologi

Utgivningsort: Alnarp

Utgivningsår: 2020

Elektronisk publicering: <http://stud.epsilon.slu.se>

Nyckelord: Välbefinnande, stereotyper, företagskultur, genusperspektiv, jämställdhet

Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap

Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi

Förord

Lantmästarkandidatprogrammet inriktning mot företagsekonomi omfattar 180 högskolepoäng som är en motsvarighet till en treårig universitetsutbildning. Programmet avslutas med en obligatorisk del under minst 10 veckor av heltidsstudier. Där studenten ska avleverera en rapport och en muntlig redovisning. I mitt arbete har jag valt att belysa och synliggöra kvinnors position i lantbruket. Hur deras välbefinnande påverkas av vilka genusnormer och hur de förhåller sig till en vardag där de utsätts för relativt mycket stress och anpassning.

Jag vill rikta ett stort tack till er lantbrukare som ställt upp i intervjuer och bidragit med erfarenheter och synpunkter i detta laddade ämne. Utan er hade jag inte kunnat genomföra arbetet. Även riktar jag ett tack till min handledare Elias Andersson som givit mig bra tips i litteraturen och hjälpt mig med strukturen i arbetet. Slutligen vill jag rikta ett varmt tack till nära och kära som peppat och uppmuntrat mig under hela arbetets gång.

Alnarp maj 2020

Cecilia Johansson

Innehållsförteckning

Sammanfattning	6
Summary	7
Inledning	8
Bakgrund.....	8
Kvinnors position inom lantbruket.....	8
Kort problemdiskussion kring normer och välbefinnande.....	10
Syfte.....	10
Frågeställning.....	10
Avgränsningar.....	11
Teoretiskt ramverk	12
Genus.....	12
Normer.....	12
Genusnormer.....	12
Förväntningar utifrån genusnormer.....	13
Vad förstärker och gör att genusnormer reproduceras.....	13
Normer kring föräldraskap.....	14
Genus/Företagande.....	14
Löner och ägarskap.....	15
Välbefinnande.....	16
Sammanfattning av teoretiskt ramverk.....	17
Metod och Material	19
Kvalitativ studie.....	19
Semistrukturerade intervjuer.....	19
Telefonintervju.....	20
Urval.....	20
Intervjuguide.....	21
Analys av data.....	21
Reliabilitet och validitet.....	21
Resultat	23
Genus.....	23
Genusnormer.....	23
Företagande.....	26
Genus och företagande.....	26
Entreprenörskapet.....	28
Välbefinnande.....	30
Faktorer som påverkar välbefinnandet.....	30
Normer kring föräldraskap.....	31
Sammanfattande analys av resultat.....	32
Diskussion	34
Genusnormer.....	34
Vad förstärker och gör att genusnormer reproduceras.....	34
Genus och företagande.....	35
Entreprenörskapet.....	36

Välbefinnande	37
Brister i studien.....	37
Förslag till fortsatt forskning	38
Slutsats	39
Genus.....	39
Företagande	39
Välbefinnande.....	39
Litteraturförteckning.....	41
Figurförteckning.....	44
Bilagor	45
Bilaga 1. Intervjuguide	45
Bilaga 2. Informationsblad och Samtyckesblankett	46

Sammanfattning

Studien syftar till att utifrån perspektivet företagande kvinnor och välbefinnande undersöka hur traditionella genusnormer påverkar lantbrukets kvinnor. Detta ska sedan bejakas utifrån perspektivet hur dessa normer både förstärks och reproduceras. Arbetet är en kvalitativ studie som bygger på ett empiriskt material som bygger på fem stycken semistrukturerade intervjuer med kvinnliga lantbrukare.

Den teoretiska referensramen behandlar forskning utifrån tre teman; genusnormer, företagande och välbefinnande. Resultatet bygger i sin tur på tidigare forskning och bekräftar hur genusnormer påverkar kvinnor som är företagsledare. Resultat framhåller också någon ny aspekt som inte den teoretiska referensramen framhåller. Studien påvisar att det som tidigare forskning visar kvarstår och styrks. Så som att kvinnor missgynnas i ägande, får bära stora lass inom hushållsansvar och inte får samma gehör gentemot männen. Det finns också en medvetenhet hos lantbrukarna om skillnader i förutsättningar som de på gårdsnivå försöker att bekämpa för att skapa ett så hållbart och socialt lantbruk som möjligt. Utifrån de strategier och roller en kvinna i regel får i ett lantbruk så påverkas välbefinnandet av brist på kontroll. Ett stort hinder som identifieras, för de kvinnor som är starka inom lantbruk, är att många väljer att skaka av sig olämpliga kommentarer och förtryck. Det bidrar i sin tur till att genusnormen förstärks och reproduceras.

Sökord

Genusnormer, könsnormer, kvinnor lantbruk, jämställdhet, välbefinnande, well-being, gender norms, agriculture

Summary

This study aims to examine, from the perspective of entrepreneurial women and well-being, how traditional gender norms affect women in agriculture. This will then be discussed from the perspective of how these standards are both reinforced and reproduced. The work is a qualitative study based on an empirical material based on five semi-structured interviews with female farmers.

The theoretical frame of reference deals with research based on three themes; gender norms, enterprise and well-being. The results, in turn, are based on past research and confirm how gender norms affect women who are business leaders. Results also highlight some new aspects that the theoretical frame of reference does not highlight. The study shows that what previous research shows remains and is reinforced. For example, that women are disadvantaged in ownership, they can bear great burdens in household responsibilities and do not receive the same hearing compared to men. There is also an awareness among the farmers about differences in conditions that they try to fight at farm level to create as sustainable and social agriculture as possible. Based on the strategies and roles a woman usually receives in agriculture, well-being is affected by a lack of control. However, a major obstacle has been identified. Those women who are strong and independent within agriculture, is more likely to don't bother about inappropriate comments and oppressions. This in turn contributes to strengthening and reproducing the gender norm.

Inledning

Bakgrund

Svenska jordbruket består till stor del utav familjeföretag (Andersson & Lundqvist, 2016). För att stärka både lantbrukets konkurrenskraft och lönsamhet krävs ett gynnsamt företagsklimat (LRF Konsult 2019). Danilda (2001) framhåller hur företagsklimat påverkas utav sociala-, organisatoriska strukturer, vilka värderingar som råder samt bilden av att vara företagare. Arbetsförhållandet på gårdar upplevs ofta som otryggt på grund av olika osäkerhetsfaktorer, exempelvis effekterna av att lantbruksansvarig blir sjuk (Åström, 2010). Därutav genomgår många jordbruksföretag anpassningsstrategier som leder till ett mer diversifierat företagande som ska bidra till att gården kan reproduceras på ett bättre sätt (Brandth & Haugen, 2011). Bluffton News-Banner (2020) redogör att branschen historiskt har dominerats utav män men att idag väljer allt fler kvinnor att göra karriär inom lantbruket. Därför väljer många kvinnor att både utbilda sig och arbeta inom områden exempelvis forskning och livsmedelsföretag. Trots framsteg inom branschen kvarstår en del klyftor så som att kvinnor är underrepresenterade i styrelser och föreningar. Det medför att kvinnor påverkas av att normer inom lantbruket är maskulint dominerade, vilket på så sätt leder till ramar för konstruktionen/reproduktionen sett utifrån maskulint tänkande. Detta accepterades redan under industrialismens genombrott. Män gick ut i industrier och blev ledstjärnor för varandra, skulle konkurrera med varandra och prestera genom att bli bäst. Dessa gamla ideal lever kvar om hur en man förhåller sig till sin omvärld genom att de påverkas av vad andra män känner, tycker och tänker (Jalmert, 2016).

En aspekt inom ett gynnsamt företagsklimat är att kvinnor och män ska kunna ha samma möjligheter, skyldigheter och rättigheter inom alla väsentliga delar/områden i livet (Jämställdhetsmyndigheten, u.d.). Som ska bidra till att människor oavsett kön, etnicitet och klass inom företaget ska kunna utvecklas, må bra, känna sig trygga samt få utvecklas vilket bidrar till diversitet och utveckling i branschen. Genus och jämställdhet är en central del i hur ett familj jordbruk delar upp gårdens sysslor, ansvar och inflytande - vilket i längden får konsekvenser för olika individers välbefinnande i lantbruket. Just välbefinnandet är en förutsättning för att kunna bedriva ett hållbart lantbruk (Lundqvist, 2020). Med hållbart lantbruk menas både att den social-, ekonomiska- och ekologiska-processerna sätts i fokus och ska bidra till att det arbete som görs kan verka över generationer.

Kvinnors position inom lantbruket

Forskning påvisar att kvinnor och män har ojämställda förhållanden både i Sverige men också utomlands vad gäller familj jordbruket (Andersson, 2014). Utgångspunkten i denna studie är inte att jämställdheten är separat och händer någon gång ibland, utan är något som är integrerat i vardagen och produktionen. Guillaume-Gentil (2004) belyser att kvinnor behöver få befogenheter att begära, agera och förhandla och ta en position inom politiken över hela världen. Idag är kvinnor missgynnade generellt då de har mindre tillgång till resurser och på så sätt blir missgynnade från innovationer och teknik. De nämner också att lantbruket och dess näring får ett större fokus och plats över hela världen. Genom detta kan kvinnor stärka sin position då de utgör en viktig arbetskraft inom branschen. Guillaume-Gentil (2004) belyser också att om kvinnor som får tillgång till resurser tenderar att investera mer i samhället och dess produktivitetsskedja och skulle generera en fyra procent ökning av bruttonationalprodukten.

Hur saker och ting belyses och sätt i perspektiv kan skilja sig mellan länder. Whatmore & Momsen (1992) ger en tillbakablick kring det norska lantbruket som under tidigt 1900-tal bedrevs av majoritet av kvinnor. Osterud (2014) belyser att norska kvinnor var chefer över lantbruken då männen arbetade till havs med fiske. Whatmore & Momsen (1992) menar att efter andra världskriget ändras strukturen i lantbruken i Norge och männen tog över allt fler lantbruk. Varför det blev så kan beror på flertalet faktorer så som moderniseringen samt förändringen i samhällets inställning till kvinnor. En inställning kan vara att reproduktionsarbetet som utförts av kvinnor i hela Europa under lång tid aldrig har setts som ett arbete av ekonomiskt värde (Holmes & Slater, 2008). Det som Osterud (2014) belyser är att det finns ett norskt synsätt som nämner att kvinnor fick både makt och status genom att de fick en roll som varit väldigt central i sina familjer. Medan svenska forskare istället anser norsk företagskultur som något bakåtstävande då de historiskt var så att kvinnorna ekonomiskt inte klarade sig själva. Utan istället blev kvinnorna beroende av en manlig försörjningsmodell, då lantbruket i Norge inte var lönsamt under den tiden. Medan i Sverige blev resultatet tvärtom, att kvinnorna lämnade hemmet och arbetade i exempelvis vården och mannen blev kvar på gården, så kunde kvinnor försörja sig själva och på så sätt få en mer jämlik status som mannen (Osterud, 2014). Perspektivet som norska respektive svenska forskare hade skiljer sig åt. Detta kan grundas i att förväntningar och normer hänger samman med förutsättningar som finns i vårt samhälle. Normer som är starka framstår ofta som naturliga och är då beroende av att individer handlar i enighet som bidrar till att normerna upprätthålls. När tider förändras kan också förutsättningarna förändras, som kan bidra till ökat motstånd över de normer som finns. När normer förändras och ersätts med nya normer så verkar dessa mer naturligt.

Inom lantbruket är det också få kvinnor som äger mark (SCB, 2013). I Sverige är det 27 procent av den åkermark som finns som ägs av kvinnor. Av enskilda företag är det 17 procent kvinnor som äger medan männen äger 83 procent (Jordbruksverket, 2015:3). Om du är operativt ansvarig men inte äger är det ändå någon annan som besitter en betydande del av makten. I detta fall kan det påverka kvinnans egna livsbeslut genom att makten är i till exempel makens, släktingars, eller arrendatorns händer. Hennes beslut måste accepteras av någon annan part och detta kan leda till att hennes ställning på banken kan vara sämre i det avseende vid verksamhetsutveckling av produktionen, då hon ekonomiskt inte har samma möjligheter som maken. Samt en minskad mångfald bland ägande och detta kan potentiellt bidra till att vissa värden prioriteras över andra. Kvinnor kan möta karriärshinder genom att de valt ett mansdominerat yrke och att det kan finnas en antydning om att "arbetet är ämnat för män" utifrån att de ses som norm (Heikensten, Bonnier, & Helander, 2019).

Kvinnors position på en gård i Sverige är ofta mer flexibel och mindre specialiserad. Både vad det gäller arbetsuppgifter i produktionen men också ansvar för hushållssysslor och barn (Andersson, 2014). Detta bidrar till att kvinnor och män har olika erfarenheter av arbetsuppgifterna i ett lantbruk då de tenderar att göra olika uppgifter på gården. Samtidigt är kvinnors arbetsuppgifter ofta mindre synliga och tydligt definierade (Andersson & Lundqvist, 2013). Generellt vad gäller betalt arbete är det i större utsträckning kvinnor som utför det reproduktiva arbetet, det som måste göras men inte genererar någon inkomst, medan en man i större utsträckning gör det produktiva arbetet som i sin tur genererar inkomst (Andersson, 2014).

Forskning påvisar att kvinnor och män har ojämställda förhållanden både i Sverige men också utomlands vad gäller familjelandbruket (Andersson, 2014). Utgångspunkten i denna studie är inte att jämställdheten är separat och händer någon gång ibland, utan är något som är

integrerat i vardagen och produktionen. Guillaume-Gentil (2004) belyser att kvinnor behöver få befogenheter att begära, agera och förhandla och ta en position inom politiken över hela världen. För idag är kvinnor missgynnade generellt då de har mindre tillgång till resurser och på så sätt blir missgynnade från innovationer och teknik.

Kort problemdiskussion kring normer och välbefinnande

Åström (2010) belyser att det har skett relativt lite forskning inom området kvinnligt företagande, samtidigt som forskningen inom den gröna näringen till stor del också är genusblind. Samtidigt som LRF:s jämställdhetsakademi (2009) belyser att den gröna näringen haft få studier som är gjorda med fokus på företagande och genus och att det finns områden som behöver studeras ytterligare. Därtill nämner Åström (2019) att kvinnor i lantbruket arbetar deltid och sen ”hjälper till med gårdens sysslor” som då ofta kan vara obetald arbetstid som leder till minskad pension, låg ersättning om sjukdom inträffar eller låg utbetalning vid föräldraledighet som också bidrar till minskad pension.

Ekonomiska svårigheter kan leda till flera konsekvenser, exempelvis att människor får svårigheter med bibehållandet av ett socialt kontaktnät eller problem med psykisk ohälsa (Postmus, Plummer, McMahon, Murshid, & Sung, 2012). I lantbruket vid en generalisering står mannen ofta för ägandet och tjänar mer (Ownershift, 2020). Samtidigt som lantbrukets näring är hårt utsatt för konkurrens och dålig lönsamhet (LRF Konsult, 2019). Då finns en risk för ekonomiskt förtryck mot kvinnor inom lantbruket. Att få en förståelse över sociala normers påverkan över välbefinnande kan ses som svårt. Normer innebär samhällets oskrivna regler som hjälper människor att kategorisera och placera information i olika fack. Begreppet välbefinnande i denna ansats innebär ett fokus vad gäller arbetshälsa och att människor ska känna mening i livet.

Konsekvenser av att inte må bra eller om en människa hamnar i en kris kan bland annat leda till ökad sjukskrivning, minskad produktivitet, stress och depression (1177 Vårdguiden, 2020). Konsekvenserna kan vara många och det är därför av yttersta vikt att förhindra normer som kan påverka människor att inte må bra. Normer och kulturer är något som kan ses som oskrivna förhållningssätt som människor anpassar sig efter. Holmes & Slater (2008) belyser att ojämlikheterna som finns mellan könen bidrar till manlig kontroll över både inkomster samt utgifter. I sin tur påverkar det att det inte görs tillräckliga investeringar i humankapitalet. Detta leder till att jordbruksresurser inte blir jämlikt fördelade mellan könen samtidigt som sociala förhållanden inte heller är jämlika. På så sätt bidrar detta till att kvinnors position i högre utsträckning bli underordnad och ohållbar. Utifrån detta som bakgrund fokuserar denna studie på kvinnor som driver företag där studien och hur välbefinnandet påverkas av traditionella köns-/genuskodande normer. Genom att genomföra intervjuer av kvinnliga företagsledare syftar detta till att de får återspegla och ge sina erfarenheter över hur välbefinnandet hänger samman med genuskodande normer.

Syfte

Denna studie syftar till att, utifrån perspektivet företagande kvinnor och välbefinnande, undersöka hur traditionella genusnormer påverkar lantbrukets kvinnor. Detta ska sedan bejakas utifrån perspektivet hur dessa normer både förstärks och reproduceras.

Frågeställning

Hur påverkar genusnormer kvinnor som är lantbruksföretagare i Västra Götaland?

Avgränsningar

Arbetet har som fokus att undersöka hur lantbrukskvinnor påverkas utav genusnorm i området västra Götaland och styrker deras skildringar genom att få stöd ifrån litteraturen.

Teoretiskt ramverk

I kapitlet kommer en redogörelse utifrån forskning och forskningsartiklars gemensamma slutsatser att presenteras i olika teman. Det bidrar till att presentera information för att ge en djupare förståelse över grundproblematiken kring genusnormer och hur de kan begränsa och utgöra hinder för både kvinnor och män. Det teoretiska ramverk kommer också att stödja analysen och tolkningen över de resultat som sedan presenteras.

Genus

Begreppet genus kan ses som ”socialt skapat kön” (LRF jämställdhetsakademi, 2009). Att lyfta fram är också bristen på förståelse över hinder som lantbrukskvinnor stöter på, samtidigt som inom universitetsutbildningar temat genus ofta är begränsat (Powell, 2008). Det är relevant att identifiera vad som menas med socialt konstruerat genus som syftar till att återspegla vilka förutfattade meningar som finns om vad gäller maskulint och feminint, manligt och kvinnligt, samt vad som då kan vara rätt eller fel (Rubin & Reiter, 1975). Genom att identifiera dessa skillnader och förhålla sig till skillnader under en viss tid och plats bidrar detta till föreställningar om vad som skulle kunna passa respektive kön (West & Zimmerman, 1987). Exempelvis finns genusarbetsledning som bygger på förväntningar utifrån att dela upp arbetet i en organisation vad som anses passa män och kvinnor utifrån deras egenskaper (LRF jämställdhetsakademi, 2009).

I denna studie framlyfts det att kvinnor blivit till stor del osynliggjorda och passiva vilket kan tendera att lyfta fram kvinnor som offer. Det är viktigt att lyfta fram att kvinnor har utsatts förr förtryck inom branschen och i familjer (Brandth, 2002a). Det är också viktigt att belysa att den makt en kvinna har i jordbruket påverkas av vilken position hon har ute i produktionen (Oldrup, 1999). Samtidigt ska inte kvinnor ses som en homogen grupp utan att alla kvinnor har olika strävan och olika individuella drag (Kazakopoulos & Gidarakou, 2003). Att belysa kan vara att kvinnor som köpt gårdar tillsammans med sin man kan se jordbruket som gemensamma projekt och kan på så sätt känna att de har en jämlik identitet (LRF jämställdhetsakademi, 2009).

Normer

Människor har alltid tillhört grupper i olika samband som bidragit till att detta är en del av människans naturliga behov. Således anpassar människor sig efter sociala regler som finns inom ett sammanhang. Det leder till att det finns övergripande normer som ger uttryck på olika sätt med variation i olika grupper vilket är ett effektivt sätt att sortera information. Normer har ett beroende av att finna avvikande beteende utanför gruppen som leder till att det skapas en mening. Det kan finnas negativa konsekvenser av normer så som diskriminering och exkludering. När diskriminerande föreställningar uppstår leder det till att enskilda individer behandlas olika vilket också drabbar samhället i det stora hela. För att bekämpa dessa så finns det olika metoder som kan användas som då kan sammanfattas med ordet normkritik. Perspektivets utgångspunkt är att förstå vilka normer som leder till något negativt och på så sätt försöka förhindra att dessa normer upprepas/förstärks (Åkesson & Produktion, 2016).

Genusnormer

Acker (1990) belyser att genus är konstruerade av det samhälle och kultur som människor omges av. Hon menar också att de förändras genom att tider förändras. Ett sätt är att sortera information kan vara att dela upp information till kvinnligt och manligt (Ajzen, 1991). Könsbaserade normer, genusnormer, samt stereotyper kan bidra till att kvinnor och män inte har samma förutsättningar utan att skillnader finns mellan könen. Skillnaderna gör att kvinnor

och män uppfattas och värderas på olika villkor (Ownershift, 2020). Idag finns bestående segregationer av män och kvinnor i arbetslivet, vilket bidrar till förväntningarna, kring deras olikhet och vad som anses vara naturligt för män respektive kvinnor (Acker, 1990). I lantbruket är det maskulint dominerande som leder till att det maskulina; värden som främst knyts samman och förknippas med män, i mångt och mycket styr hur lantbruksnäringen förhåller sig till olika situationer och utmaningar (LRF jämställdhetsakademi, 2009). Till exempel framhåller Kanter (1997) att kvinnor faller in i feminint-kodade/stereotypa roller på en arbetsplats som .tex. ”mammoroll”, ”agerar sällskapsdjur” eller ”förförare”. Detta understryker Ackers (1992) argumentet att genusnormer, inte bara reproduceras, utan skapas och förstärks i organisationer och i deras relation till män. Dessutom är män utsatta för destruktiva maskulinitetsnormer som bidrar till att det är svårt att bryta traditionella roller (SOU, 2014). Således kan det leda till rädslor ”att inte definieras som en riktig man”. Normen leder till att en man ska uppfattas som både stark, ha kontroll, vara framgångsrik och handlingskraftig (Jalmert, 2016). I kontext kan det leda till en ojämn könsfördelning och kvinnans arbetsuppgifter kan bli missgynnande då det viktiga är att mannens uppgifter synliggörs så att mannen ses som ståndskraftig i samhället. En kvinna kan å andra sidan utsättas för femininitetsnormer så som intensivt moderskap, vilket kan vara en bidragande orsak till att hon väljer bort styrelseuppdrag eller ledande roller i sitt företag.

Förväntningar utifrån genusnormer

Förväntningar är ett en del av hur genusnormer tas i uttryck och påverkar människor. Gupta m.fl. (2008) belyser att kvinnor och män tar olika ekonomiska beslut på grund av vilka förväntningar som finns runt omkring oss. Dessutom visar Connell (2001) att kvinnor som befinner sig i branscher med manliga området också tenderar att inte tro på sig själva och sin egen förmåga att prestera utan faller in i stereotypa föreställningar. I sin tur leder detta till att kvinnor kan utveckla strategier för att undvika negativa reaktioner genom att undvika normavvikande beteenden. Enligt Wahl (2003) kan kvinnor dämpa sin kvinnlighet då de försöker passa in i normen samtidigt som de inte får uppträda allt för manligt. På så vis styrks det att kvinnor faller in i stereotypa föreställningar.

Bünger & Wennberg (2003) belyser att kvinnor tenderar att anpassa sitt yrkesliv så att det ska passa in med familjelivet i större grad än män. Dessutom belyser Ds (2004:39) att den tradition inom vilket livsmönster en lantbrukare ska leva tenderar att stärka de maskulina konservativa inslag som finns inom branschen. Johansson (2019) belyser också att det finns en maskulin jargong i lantbruket. Denna jargong kan leda till att kvinnors position inte är lika med mannens, därtill om brist på socialt stöd uppstår kommer det påverka välbefinnande (Acker, 1990). Men redan år 2004 så nämns det att dessa tendenser börjar att luckras upp och det blir mer accepterat för kvinnor att få ta en annan plats inom lantbruket än vad man gjort traditionellt sett (Ds, 2004:39). Därtill kan detta å andra sidan variera i kontext och område exempelvis kan det vara enklare för en kvinna att ta en vårdande roll om djuren då den finns en förväntning om att de är den rollen som är tillgänglig för henne som kvinna.

Vad förstärker och gör att genusnormer reproduceras

Normer skapas i mötet med andra människor och är på så sätt föränderliga och utspelar sig på olika sätt i olika miljöer. Genusnormer är normer som funnit med oss genom historien och svårigheter med dessa normer är både att synliggöra och förändra dessa normer. Föreställningar om vad som anser vara manligt och kvinnligt färgar en människas liv så pass mycket att det ofta går omärkt förbi (Kulturenskurser, 2020). Hirdman (1988) belyser att kvinnor och män har olika strategier vad gäller maktstrategier och när människor har olika tillvägagångssätt relaterat till kön så innebär det att det föds legitimerande olikheter. Så som

att männen driver sitt företag med högre risk och ökad expansionstakt medan en kvinna driver ett företag med flera inkomstströmmar som inte heller får påverka familjelivet. För att få en förståelse över hur genusnormer förstärks och reproduceras nämner Hirdman (1988) att reproduktionsprocessen genomgår tre steg. Steg ett; kulturell överlagring som syftar till att skapa gemensamma erfarenheter. Steg två; social integration som kan vara exempelvis hur arbetsuppgifter delas upp. Steg tre; socialisering som då är den direkta inläringen exempelvis ”*inte ska du gråta som pojke*”. Det är viktigt att belysa att detta är både män och kvinnor som är integrerade i dessa system och skapar dessa system. I denna process så går det finna grundbultarna till varför kvinnor accepterar att definiera sig som den person som har lägre position.

Normer kring föräldraskap

Genusnormer påverkar kvinnor i den grad att de förväntas bära ansvaret för sina familjer och hushåll. Det är en bidragande orsak till att människor värderas på olika villkor (Ownershift, 2020). Kvinnor har i genomsnitt lägre lön, tar mer ansvar för familj och är i högre utsträckning hemma med sina barn längre (Haugen & Brandth, 1994). Shisler & Sbicca (2019) belyser att kvinnor i lantbruket påverkas av femininanormer om intensivt moderskap som innebär att mamman ska prioritera sina barn i första hand Vilket innebär att det är moderns ansvar att prioritera dem tid, pengar och energi medan mannen kan ägna sig åt andra sysslor som inte berör vårdandet av barnen. Även om kvinnor och män utför likvärda sysslor på gården bär kvinnan fortfarande ansvaret över de traditionella hushållssysslorna (Patricia & Sachs, 2012). Exempelvis tar kvinnan ut 281 dagar i föräldrarledighet i genomsnitt medan mannen tar ut 38 dagar i föräldrarledighet (Försäkringskassan, 2016:1). LRFs jämstälhetsakademi har genomfört en sifo-undersökning som påvisar att inom den gröna näringen så svarar två procent av de män som svarat att de utför mer än hälften av de sysslor som föreskommer i hemmet medan 84 procent av kvinnorna svarar att de utgör mer än hälften av hushållssysslorna (Åström, 2010). När en kvinna bär ansvar inom olika områden kan det bidra till att kvinnor ställs för rollkonflikter som innebär att de ska balansera make, mamma och entreprenörskap (Shelton, 2006). Denna problematik synliggörs inte heller på grund av att genusnormen anser att detta är naturligt. Likväl kan vissa kvinnor uppleva denna balans som svår som kan leda till att de lämnar gårdens ansvar till mannen för att de själva ska få en harmoni i sitt liv (Shisler & Sbicca, 2019). Acker (1990) återger att när en organisation styrs av män finns risker att underliggande könsrelationer som kan bidra till att organisationen blir splittrad. På en familjegård om mannen är styrande kan det leda till att frun ifrågasätts exempelvis genom ifrågasättande av kropp, känslor och kunskap som skulle kunna leda till öppen trakassering och diskriminering. På grund av den grundproblematik som Acker (1990) belyser om könsrelationer.

Genus/Företagande

Den manliga kroppen ses som en symbol för att vara jordbrukare (Trauger, Sachs, Berbercheck, & Kiernan, 2008). Som uppmärksammas genom att den manliga kroppen både haft styrka att utföra det fysiska arbetet och styra gården. Idag genomgår lantbruket en förflyttning om att se sig själva som entreprenörer som innebär att ledarskapet styrs av utveckling och framgång (Bryant, 1999). Loarie (2002) påvisar att entreprenörskapet är maskulint kodat vilket innebär att maskulina koder reproduceras i lantbruket på grund av förflyttningen till att se sig själva som entreprenörer. Detta stärks också när forskning påvisar att entreprenörskapet är könsmärkt. Att män kan stärka sin position genom att vara chef och man som bidrar till en homosocial relation som på så sätt bekräftar chefsrollen (Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2018). Homosocial relation i näringslivet syftar till att beskriva och återskapa könsordningen genom att företagsledare är en grupp med makt och

stort inflytande på många arenor som leder till att män orienterar sig mot andra män och väljer män för viktiga uppdrag (Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2018). Å andra sidan ska det belysas att lantbrukaren idag också vill skapa en symbol som innebär den ”hållbara bonden”, denna image motsätter sig gamla ideal om styrka och kontroll. Den ”hållbara bonden” vill framhäva en image av öppenhet, omsorgsfullhet för familj och natur som kan bidra till att traditionella mönster bryts (LRF jämställdhetsakademi, 2009). I brytande av traditioner kan både möjligheter och hinder påträffas i mötet med nya ledarskapsmodeller på grund av komplexa processer och av återskapandet och förändringen som kan göra det svårt att få en förståelse över vem som kommer accepteras som ledare (Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2018).

Det finns olika motiv till att kvinnor väljer att starta företag i lantbruket. Bock (2004) belyser att ett motiv kan vara att kombinera företag med familj och barn men att ”företaget inte får störa familjen”. Ett annat motiv kan vara att döttrar till jordbruksfamiljer vill ses som professionella och få en status inom lantbruket (LRF jämställdhetsakademi, 2009). Kazakopoulos och Gidarakou (2003) lyfter fram att det finns två olika synsätt på att vara lantbrukare som påverkar vilka motiv som driver en kvinna till att vara egen företagare. De två olika motiven är ”jordbrukande som livsstil eller jordbrukande som nödvändighet”. Ett annat motiv är att skapa ett mer diversifierat lantbruk och på så sätt ta till vara på turismen, denna gren får ofta kvinnor ansvaret för och på så sätt går kvinnans position från ”hemmafru” till företagare som på så sätt stärker kvinnans position (Caballe, 1999). Dock att belysa i detta är att den gren i företaget ofta ses som kompletterade verksamhet och på så sätt står mannens ansvar i högre status då mannen bedriver huvudverksamheten (LRF jämställdhetsakademi, 2009).

Kvinnliga företagare stöter ofta på hinder från samhället genom att de måste prioritera familjen och inte sätta företagandet i främsta fokus. En enkätstudie som genomfördes 2005 av LRF:s jämställdhetsakademi (2009) påvisade att svenska företagare upplever företagshinder på grund av strukturer som finns i kvinnors företagande. Hinder kan vara att de får kommentarer om att de inte prioriterar tid för vänner, hushållsarbete och att de upplever bristande förståelse från de närmaste i sin omgivning. Kvinnor i lantbruket väljer ofta att ta den vårdande rollen på gården då det finns förväntningar utifrån en traditionell arbetsfördelning som styr kvinnor åt den riktningen (Shisler & Sbicca, 2019). Exempel på detta kan vara att ta hand om djuren på gården som leder till att kvinnor tar en roll som är accepterad i samhället, just för att en vårdande roll anses vara kvinnligt (Shisler & Sbicca, 2019). Å andra sidan belyser Hochschild & Machung (2012) att när en kvinna är operativt ansvarig för en gård så blir inkomstströmmarna till jordbruket mer diversifierat. Mer diversifierade inkomstströmmar kan antyda att kvinnor går emot traditionella mönster som finns i lantbruket om att bli störst och starkast. Utan tar istället vara på gårdens alla möjligheter och resurser och driver ett lantbruk med god affärssans (Hochschild & Machung, 2012).

Löner och ägarskap

Kvinnor har i genomsnitt lägre lön, tar mer ansvar för familj och är i högre utsträckning hemma med sina barn längre (Haugen & Brandth, 1994). Statens jordbruksverk, SJV, (2002) klarlägger att förvärvsinkomsten för en kvinna är 2002 är 152 600kr per år medan en mans förvärvsinkomst är 180 800kr per år inom lantbruket. Samtidigt som LRF (2019) påvisar att kvinnans lön vad gäller förvärvsinkomsten är 88% av mannens. Samtidigt som fler män är chefer än kvinnor leder detta till att kvinnor tjänar mindre pengar än män (SCB, 2013). Dessa aspekter samtidigt som entreprenörskap ses som något manligt och att kvinnor ofta är återhållsamma och väldigt riskmedvetna leder till att kvinnor inte väljer att äga lika stora

andelar som männen (Ownershift, 2020). Gupta m.fl. (2008) belyser att kvinnor och män tar olika ekonomiska beslut på grund av vilka förväntningar som finns runt omkring oss och idag är det olika förutsättningar för att äga mark och skog. Något som också är en tendens är stigande markpriset som bidrar till ökat hinder för inträde för kvinnor på grund av att kvinnor tjänar i genomsnitt sämre än manliga kollegor. Vad gäller ägandet i Sverige så äger kvinnor mindre än männen (SCB, 2013). LRF:s jämställdhetsakademi belyser att år 2007 var enskilda företagare 57 700 stycken bland män medan kvinnorna var 9 970 stycken (LRF jämställdhetsakademi, 2009). Detta leder till sämre kapital för kvinnor och på så sätt sämre förutsättningar till relevanta erfarenheter och kunskaper. Dessutom finns det få förebilder som är kvinnor inom ägande som både kan ge information, inspirera och ge viktig kunskap (Ownershift, 2020). Dock tyder trenden på att branschen kommer bli mer kvinnlig och då behöver branschen vidta förändringar för att alla ska trivas (Ownershift, 2020).

Välbefinnande

I denna studie definieras välbefinnande som att livet ska kännas ”meningsfullt samtligt som arbetsmiljön och arbetsgemenskapen främjas av hälsa och stöd i karriären” (Erling, 2016). Det finns flertalet faktorer som påverkar om en människa känner att personen har ett högt välbefinnande. Kvinnor på en arbetsplats tenderar att ha ett lägre välbefinnande än mannen och forskning visar att faktorer som brist i sociala förhållanden, genusnormer och jämställdhet påverkar i stor grad (Fotinos & Cooper, 2005). Elwer (2013) belyser att bristande jämställdhet kan påverka ditt välbefinnande på en arbetsplats och leda till att situationen på en arbetsplats blir ohälsosam som i sin tur påverkar välbefinnandet. Kvinnor lider av högre ohälsa än män på arbetsplatser och om situationen då upplevs icke jämställd så bidrar detta till ökad stress och psykisk ohälsa.

Om inte känslor så som hopp, optimism, sammanhang, emotionell stabilitet, self efficacy, tillit, socialt kapital, tillfredställelse, öppenhet, medkänsla, glädje, utveckling och autonomi kommer med regelbundenhet i en människas liv kommer personers välbefinnande påverka så att personer får en lägre livskvalité (Jensen, 2019). Hart och Cooper (2001) framhåller att ofta förknippas välbefinnandet vad gäller en arbetsplats hur organisationen fungerar, hur det är både socialt och psykiskt, vilka möjligheter till personlig utveckling finns samt möjligheter till fortsatt karriär. Samt hur personal kan balansera arbete med fritid. Genusnormer kan komma att påverka varje faktor som nämns ovan, men hur detta påverkar kan vara individuellt beroende hur andra faktorer speglar in i ett liv. Tillexempel om brist på socialt stöd uppkommer vid utsatthet till följd av genusnormer, så kan känslor som nedstämdhet, osäkerhet och nervositet uppstå som då leder till minskat välbefinnande (Blackmore, o.a., 2007).

Inom mansdominerande branscher kan det vara kutym att ha en kultur som genomsyras av ”boys club atmosfär” som innebär att kvinnors position och kunskap ifrågasätts, samt att det blir bemötta på ett sämre sätt än manliga kollegor (Liu & Wilson, 2001). Yishay m.fl. (2019) styrker detta genom att kvinnliga kommunikatörer inte får fram sina budskap och lyssnas sämre på än manliga kommunikatörer när de träffar lantbrukare. Därtill kan en kvinna inom lantbruket hamna i minoritet. Kvinnor som hamnar i minoritet kan då råka ut för omedvetna könsfördomar, utfrysning samt fientlighet som då kan komma påverka välbefinnandet (Ibarra, 1992).

Företag som har mellan fem till nio anställda är den grupp av företagare som mår sämst. Anledning till det är för att deras autonomi begränsas samtidigt som ett företag måste generera tillräckligt med intäkter för att betala löner. I ett företag som inte är lönsamt kommer

också välbefinnandet drabbas hårt samtidigt som faktorer som bland annat flexibilitet, arbetstid och återhämtning också påverkar (Företagarna, 2019). Det som kan påverka kvinnor på ett ytterligare sätt är att kvinnan tenderar att ta en underordnande position (Balaine, 2019). Senare kan detta komma att leda till att en kvinnas beslutsfattande minskar och på så sätt blir välbefinnandet påverkat. Därtill kan nämnas att Balaine (2019) belyser att kvinnor fortfarande är missgynnade med att ärva jordbruksföretag, då traditionen idag är att det ska vara en manlig efterträdare något som också skulle kunna påverka välbefinnandet.

Sammanfattning av teoretiskt ramverk

Genusnormer är inte oföränderliga och det är därför viktigt att utvärdera och fördjupa sig i genustransformativa förändringar (UN women, u.å; Åkesson & Produktion, 2016; Kulturskurser, 2020). Vad gäller kvinnor i ledande positioner i lantbruket påvisar forskning att kvinnor i ledande positioner kan möta hinder både på grund av hur entreprenörskapet är definierat, men också att lantbruket har en maskulin jargong. Det kan leda till att kvinnor osynliggörs och missgynnas på en rad olika sätt (Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2018; Trauger, Sachs, Berbercheck, & Kiernan, 2008; Shisler & Sbicca, 2019; Ownershift, 2020) och att kvinnor i ett familj jordbruk därigenom hamnar i en underordnad position (Balaine, 2019). För att få en förståelse varför genusnormer reproduceras och kvarstår nämner Hirdman (1988) tre faktorer, kulturell överlagring, social integration och socialisering som leder till att normer reproduceras och kvinnor accepterar en underordnad position som på så sätt påverkar välbefinnandet.

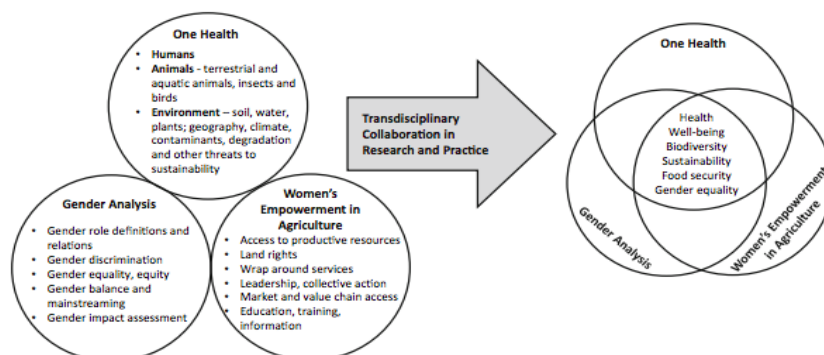


Figure 1. Toward a framework for gender and one health.

(Friedson-Ridenour, Dutcher, Calderon, Brown, & Olsen, 2019) *Figure 1. Toward a framwork for gender and one health.*

Vidare kommer figur 1 vara en central del för att knyta samman samspelet mellan genus, normer och välbefinnandet. Figur 1, ska symbolisera vikten av en mer inkluderande och genusmedveten strategi för att skapa ett hållbart lantbruk (Friedson-Ridenour m.fl. 2019). Då det idag finns påtagliga skillnader mellan könen som både Acker (1990) omnämner genom att belysa att genusnormer återskapas och speglas i organisationer. Även Kanter (1997), Johansson (2019) och Ownershift (2020) nämner i sina rapporter genom att belysa att kvinnor och män värderas olika, men också att kvinnor faller in i stereotypa föreställningar. Som också hänger ihop med vad Gupta m.fl. (2008) förtydligar genom att kvinnor påverkas av förväntningar som finns runt omkring oss, samtidigt som Conell (2001) och Wahl (2003) belyser att kvinnor tenderar att inte tror på sig själva i maskulina branscher, då lantbruket är kodat utav män (Loarie, 2002). Parallellt med att kvinnan tar större ansvar i hemmet och tar

kliv åtsidan i karriären och sätts i en position som innebär rollkonflikter (Bünger & Wennberg 2003; Haugen & Brandth, 1994; Shisler & Sbicca, 2019; Patricia & Sachs, 2012; Shelton, 2006). Genom att tillföra mera av tvärvetenskapliga insatser kan det skapas en bättre könspolitik som fokuserar på välbefinnande och hälsa som bidrar till en integrerad helhetssyn. Modellen antyder att om hälsobalanseringen samtidigt som integration sker så kan välbefinnandet stärkas (Friedson-Ridenour, m.fl, 2019). Figur 1 lämpar sig för denna studie då den integrerar och belyser helheten och att varje del, one health, gender analysis och women´s empowerment in agriculture, kan skapa en integrerad helhet. Som kan leda till analyser av förutsättningar av att kunna leva ett balanserat liv tillsammans med människor, djur & natur.

Metod och Material

För att undersöka hur genusnormer påverkar lantbruksskvinnor har en intervjuemetod valts som har sin utgångspunkt att studera hur genusnormer påverkar välbefinnandet. I detta kapitel redogörs vald metod, urval och hur genomförandet gått till samt vilka begränsningar som funnits att redogöras.

Med den insamlade litteraturen som grund har intervjuer genomförts med lantbrukare som verkar i området Västra Götaland. Området Västra Götaland valdes på grund av mängden djurföretagare och att det finns flertalet familj jordbruk inom ett begränsat område som bidrar till att de har likande grundstruktur och förutsättningar då normer hänger samman med den rådande kontext som finns. Intervjuerna varade mellan 30 – 50 minuter och intervjudeltagarna var mellan 25 – 55. år och hade varit aktiva i lantbruket i minst tre år. Deras främsta roll i lantbruket var djur och personalansvar. I Västra Götaland återfinns ca 11 400 företag som brukar åkermark (Jordbruksverket, 2018). Där är ca 17 % av total åkerarealen i Sverige som återfinns i Västra Götaland. Där antalet sysselsatta är 31 840 stycken där djur förekommer på vart fjärde lantbruk. Till exempel finns 1 496 stycken företag som har mjölkproduktion i området (LRF, 2016).

Socialkonstruktivism har ett perspektiv som innebär att kunskapen om världen inte anses vara objektiv, utan istället något som människor skapar i grupp/socialt (Egidius, u.å.). Exempel på detta kan vara att teorin accepterar att man kan vara man eller kvinna av biologiskt kön, medan den kvinnlighet och manlighet som upplevs är konstruerat på grund av social påverkan (Klöfvers, u.å.). Tillvägagångssättet i denna studie är att ha fördjupade intervjuer som ska bidra till ett djup kring kvinnors upplevelser kring normer som utspelar sig inom branschen. Samt hur detta då i sin tur påverkar välbefinnandet. Att genomföra en studie på detta sätt bidra till att en ökad förståelse av genus/sociala förväntningar och relationer. Syftet är då att tolka och få en förståelse av kvinnors erfarenheter av att vara kvinna inom lantbruket. Denna aspekt bidrar samtidigt till att kvinnors vardag i lantbruket synliggörs. Valet av att genomföra intervjuer syftade till att möjliggöra att kvinnor fick ge sina personliga berättelser.

Kvalitativ studie

En kvalitativstudie hjälper till att få en djupare förståelse för ett valt ämne. Därtill ska metoden ge förståelse genom att individen får redogöra för hur den själv uppfattar sin omgivning. I en kvalitativ forskning finns ett fokus på personer ord och meningar som uppkommer vid intervju och insamlat material (Saunders & Lewis, 2012). Att använda en kvalitativ studie finns ett mål om att försöka förstå grundproblematiken bakom de teman som valts. I detta fall är det upplevelsen av hur kvinnor påverkas av normerna i lantbruket. Dessutom ska metoden ge en nyanserad bild över valt specifikt ämne (Kvale & Brinkmann, 2014). Metoden ämnar undersöka den sociala verkligheten som tolkas utav människor (Bryman, 2011).

Denna studie utgår ifrån en kvalitativ undersökning som genomförs genom intervjuer av kvinnliga lantbrukare i varierad ålder. Där de får framhålla sina skildringar och erfarenheter kring vilka normer som påverkat dem och sitt välmående i branschen. Målsättningen är inte att skapa en generell bild över verkligheten. Utan snarare att skildra kvinnors uppfattning och erfarenheter utifrån valt syfte.

Semistrukturerade intervjuer

Anledning till att genomföra semistrukturerade intervjuer vid genomförandet är att kunna ha möjlighet till variation av både frågor och ordningsföljden. Det som semistrukturerade

intervjuer syftar till är att några frågor kommer vara förberedda som kommer kunna jämföras någorlunda med varandra, men sedan kan det uppkomma följdfrågor som kan belysa olika aspekter (Almvide, u.å.). En stor fördel som jag anser det är att börja med generella frågor så att individ ska känna sig trygg och bekväm för att i senare skede kunna få mera djup i frågorna.

Telefonintervju

Fördel med att genomföra intervjuerna via en telefonintervju är att jag kan anpassa och vara väldigt flexibel mot lantbrukaren när de har tid för att genomföra intervjun. Dessutom i tider av risk för smittspridning av Covid-19 så är det en säkerhetssynpunkt att genomföra intervjuer via telefon. Intervjuerna ska kunna spelas in för att kunna transkriberas på i efterhand för att på så sätt kunna lyssna både på tonläge och presterad information en gång till. Respondenten har blivit informerad genom ett informationsblad att det är helt okej att avbryta intervjun samt att det inte är ett krav att svara på alla frågor om man så önskar, samt fått information kring riktlinjerna för GDPR (Bilaga 2).

Urval

Processen och urval genomfördes utifrån ett antal kriterier för att säkerställa att frågeställningen besvarades med hänseende till studiens begränsade omfattning. Kriterierna var att intervjua kvinnor som driver ett lantbruk tillsammans med sin man, där båda ska vara aktiva genom att båda ska investera tid och arbeta heltid i gården. Företaget ska vara geografiskt avgränsat till området Västra Götaland, bedriva djurproduktion eller växtodling. Vad gäller ålder så ska kvinnorna vara i en ålder mellan 25-55år och bedrivit verksamheten i minst tre år. Därtill kan nämnas att gården ska vara ägd av någon av familjemedlemmarna som driver gården. Dessa avgränsningar syftar till att de intervjuade ska ha varit en relativt homogen grupp för att på så sätt se om det finns liknande erfarenheter. Området västra Götaland valdes är för att kultur, förväntningar och normer kan se olika ut i Sverige och med bakgrund av detta valdes ett område där det finns många familj jordbruk. Anledningen till att de utvalda bedriver ett jordbruk som familj jordbruk är att kunna urskilja skillnader mellan kvinnor och mäns bemötande.

På grund av valt ämne, så kommer urvalet ske genom snöbollseffekten. Ett urval som innebär att jag får hjälp från andra personer i branschen om lämpliga individer till undersökningen (Patton, 2002). I allmänhet kan ett sånt här urval lämpa sig på grund av det laddade ämnet och att det kan vara svårt att finna frivilliga (Bell & Bryman, 2011). Samtidigt som det är en nackdel att individerna inte är valda av slumpen, också att de delvis har någon relation till varandra (Patton, 2002). Vid slumpmässiga val möjliggör det att det går att dra slutsatser utifrån en hel grupp. I detta fall är urvalet strategiskt vilket gör att resultatet skall förstås utifrån detta, vilket innebär att studien inte direkt syftar till att ge en generell bild av verkligheten utan istället en mer specifik skildring utifrån deltagarnas erfarenheter.

Processen startade med ett urval där deltagarkriterier bestämdes. Därefter togs det kontakt med sju kvinnor som skulle kunna vara potentiella respondenter. Jag valde att ringa personen för att fråga om det fanns ett intresserad av att delta för att jag är intresserad av vad hon tycker och tänker. Detta såg jag som en första möjlighet att bygga tillit och förtroende. Dessutom ett sätt att snabbt kunna boka in tid för intervjun, de va fem kvinnor som tackade ja till intervju. Vid telefonsamtalet gavs möjlighet att ge uppgifter kring anonymitet, undersökningens syfte och genomförande. Därefter skickades ett mail (Bilaga 2) om ett förtydligande om etik, kontaktuppgifter, att det är okej att avbryta och där det framkom vilken tid som intervjun skulle äga rum.

Intervjuguide

Intervjuguiden ska följa arbetets centrala delar och utgå ifrån ett deduktivt arbetssätt. Frågor kring företagskultur och arbetsorganisation är centrala utifrån att förstå hur genusnormer återspeglas i en företagskultur och arbetsorganisation. Detta insamlade material kan då, efter analys, bidra till reflektion och diskussion. Intervjuguiden är formad genom olika teman, ställning på gården, välbefinnandet, ansvarsuppdelning och företagskultur, som ska bidra till att utforska upplevelserna kvinnorna har i sin vardag (Bilaga 1). Respondenten har även möjlighet att ge en skildring kring deras bakgrund som då kan ge en förståelse över vilka faktorer som påverkar respondentens välbefinnande på gården. Utgångspunkten i studien är kvalitativ, vilket innebär ett synsätt som även har mer induktiva inslag. Detta innebär att materialet; respondenternas erfarenhet, utgör utgångspunkten och teorin utvecklas genom de resultat som framkommer. Basen i synsättet är att beskriva *varför* det blir som det blir (Saunders & Lewis, 2012). Basen i denna studie blir därför ett induktivsynsätt som ska ge en förklaring utifrån de ämnen som framkommer ur intervjuerna. Vald metod är på grund av att det finns ett gap inom forskning inom området som leder till intervjuer för att samla in data. I ett deduktivsynsätt så är utgångspunkten att undersöka *vad* som egentligen händer (Bryman, 2011). Vid analys av intervjuerna så kommer analysen genomföras med hjälp av det teoretiska ramverket som innebär att studien utgår ifrån en deduktiv bas. Där de deduktiva delarna vilar sig mot den teorin i de olika delar i processen. Dock läggs stor vikt vid deltagarnas erfarenhet, vilket medför att studien i stort har ett induktivsynsätt.

Analys av data

Utgår ifrån innehållsanalysen som är en empirisk vetenskaplig analysmetod som ska syfta till att gruppera den meningsfulla informationen som framkommit (Kondracki, Wellman, & Amundson, 2002). Tanken är att spela in intervjuerna, som sedan överförs till transkriberat material, för att sen kunna garantera anonymitet väljs ljudfilerna att raderas efter att det transkriberade materialet färdigställs. Därefter ska materialet läsas igenom flera gånger. Nästa steg är att markera i texten relevanta delar som leder till meningsbärande enheter och koda dessa enheter (Bryman & Bell 2011). Dessa meningsbärande enheter identifieras genom en deduktiv kodning, men även kompletteras med en induktiv kodning för att täcka de bitar som inte tagits upp i den teoretiska referensramen. I så stor utstäckning som möjlig kommer en gemensamma bilder och berättelser av vad respondenterna tagit upp belysas. I något fall kan de förekomma en referens till respondent 1, men detta undviks i så stor grad som möjligt för att minimera risken för identifikation och därmed upprätthålla respondenternas anonymitet.

Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är två begrepp som innebär forskningskvalitet och trovärdighet. Reliabilitetens utgångspunkt är att undersöka om undersökningen är pålitligt och genomfört på ett korrekt sätt samt att fundera kring om frågorna som ställdes i intervjuerna var enkla att förstå. Med validiteten som utgångspunkt så analyseras det om det som gått att mäta är genomfört på ett korrekt sätt. Om intervjuerna hade genomförts via videolänk hade möjligtvis ett större förtroende kunde byggts samt att man hade sett uttryck och kroppsspråk som kunde bidragit till ökad förståelse. De som jag intervjuade fick frågan om de kunde tänka sig videolänk men de önskade att få en telefonintervju istället. På grund av att de var enklare att vara flexibel och inte behöva sätta sig på kontoret då de under denna period hade mycket att göra.

Kvalitativa undersökningar kan anses som mer subjektiva förhållningssätt. Enligt Bryman och Bell (2011) finns de risk att den som intervjuar påverkar den som svarar på frågorna med sina egna åsikter. Jag har försökt minimera personliga åsikter genom en väl förberedd

semistrukturerad intervju där frågorna bollats med handledare. På så sätt stärks pålitligheten då mina åsikter inte genererar något värde utan de intervjuade individernas röster som är av betydelse. Respondenterna har blivit informerade om intervjuerna via telefon, och mail, men också fått ta del av en samtyckets blankett. De har också informerats om hur materialet ifrån intervjuerna kommer att behandlas och att anonymitet kommer säkerställas. Innan intervjun startade förtydligades att om man inte vill svara på en fråga eller om man inte förstår frågan så är det okej att både avböja och fråga igen. På så sätt stärks trovärdigheten för att när de svarar på frågorna på ett korrekt sätt. Dessutom har frågorna försökt ställas på ett så enkelt sätt som möjligt för att minska missförstånd. Vad gäller grundläggande etiska aspekter som rör frivillighet, anonymitet och integritet så att en informationsblankett skickats ut, men också innan intervjuerna startade så informerades respondenten om informationen som stod i samtyckesblanketten (Bilaga 2).

Resultat

Resultatet kommer presenteras utifrån tre huvudteman; genus, företagande och välbefinnande. Undertemana återspeglar rollkonflikter, hur de påverkas av genusnormer och hur detta i sin tur också sätter press och stress som bidrar till att välbefinnandet påverkas. Utgångspunkt i resultatet är att utgå ifrån de teoretiska ramverkets nyckelbegrepp.

Övergripande trivs respondenterna med livet på landet. Friheten under ansvar och att få ta fram livsmedel i världsklass, ha en hög närvaro med familjen och skapa något sida vid sida med sin man är drivkrafter som driver lantbrukskvinnor i Västra Götaland. Att få ta ledande positioner och få utveckla gårdens lantbruk ses som stimulerande och roligt. Samtidigt som att få knyta kontakter med likasinnade människor och få omges av en bransch i ständig utveckling vid sida om natur är spännande och utmanande. Det framkommer i intervjuerna att kvinnorna som arbetar på gården känner att de får gehör, blir lyssnade på och får ta en ledande position som inte ifrågasätts av sina män. Där båda parter värdesätter varandras arbete och främjar bådars utveckling. Det finns en stark tro om ytterligare bättre arbetsförhållanden och en tro om bättre priser så att lantbruket på så sätt kan få bättre förutsättningar. Respondenterna ger även en tillbakablick över hur kvinnliga kollegor hade det tidigare och de kan se en förflyttning och att de har en bättre position på gården idag. På så sätt kan det tolkas som att kvinnorna vill legitimera sin position som de har idag. Samtidigt som citatet nedan påvisar en önskan om ett kvinnligt nätverk som skulle kunna bidra till att de både kan bli bättre företagare, utmana genusnormen samt ett forum där de får stå i centrum.

Jag önskar att i framtiden finns det ett nätverk för kvinnliga företagare, både i form av föreläsningar men också där erfarenheter kan utbytas.

Genus

Genusnormer

I dessa avseenden återspeglades mycket av de normer och förväntningar som finns och hur de utgör både möjligheter men också hinder. Exempelvis framhåller kvinnorna att normen om att ”ensam är stark” är påtaglig som synliggörs genom att de inte vill klaga på sina män, tar inte åt sig av olämpliga kommentarer och besitter en förmåga att skaka av sig. Samtidigt som de vill förmedla att de inte är den typiska ”hemmafrun” utan att de är självständiga och bär ansvar i produktionen och att deras position värdesätts på gårdsnivå. Detta understryker att de inte vill ta del av genusnormer och kan bidra till att de är svårare att utmana normen, vilket leder till att de är svårare att jobba med normen. Då kvinnorna inte bär sitt ansvar och ser sin roll i ett sammanhang där klara skillnader finns mellan könen. Så som citaten nedan påvisar.

Min man puttar fram mig och framhåller mig, låter mig ta ledande roller både i att bli förtroendevald men också studiebesök, föreläsningar och djuransvar.

På denna gården fanns det en plats tillgänglig för en person som ville bära detta ansvar vilket tydliggörs i citatet. Det kan betyda att gården är tillräckligt stor för att två ska bära ansvar för olika områden samtidigt som en kvinna får växa och ta en ledande position både utåt mot besökare men också mot personal och djur. Å andra sidan synliggörs också maktbalansen i förhållandet i citatet och det går tolka det som att det är mannen som styr taktpinnen och beslutar om vilka roller hon får ta i sitt företag. Samtidigt som vid externa kontakter utanför gården framkommer det i fyra intervjuer att det förekommer att kvinnornas positioner ifrågasätts, kunskapen ifrågasätts samt att de blir bemötta på ett annat sätt än manliga kollegor som bidrar till känslor av frustration och ilska.

Otroligt frustrerande och irriterande att man ibland får be en manlig kollega att ta ett samtal med någon karl för man når inte fram och blir lyssnad på.

En gång så kunde en manlig byggledare inte titta mig i ögonen och blev arg över att jag ifrågasatte ett moment i en byggprocess som blivit fel. Men när min make kom in ändrades tonläget totalt och istället för en antiinställning så byttes hans approach ut och han blev så trevlig mot min make och fjäskade istället och jag blev totalt tillintetgjord.

Dessa två citat ovan understryker att genom att underminera en kvinnas position och osynliggöra hennes åsikter, framhåller de sin egen makt, bibehåller struktur och sin position vilket synliggör genusnormen. Samt att män gärna orienterar sig med andra män genom att i detta fall för en dialog med maken om felet i byggprocessen istället för med frun. Detta medför att genusnormer förstärks i organisationer.

Jag blev helt tokig, pratade på årsmöten, jag och 35 gubbar och var de några stackars kvinnor med stod de och kokade kaffe. Jag fick höra "Jag röstar hellre på en karl jag känner än en kvinna med hög kompetens för hon är ju ett hot" är resonemang som jag stött på vid möten. Gubbklubb, en karl bar sig illa åt och de blev ohållbart och då lämnade jag. Jag tackade ja, men de förväntade sig att jag bara skulle hålla med, så blev ganska obekvämt när jag sa vad jag tyckte och tänkte. Jag avgick efter ett tag.

En aspekt som understryks i de två citaten ovan är att respondenterna som framhåller dessa aspekter valde att engagera sig i en branschorganisation där hon kände effekter av att inte känna sig säker och befinna sig i en inkluderande miljö. Där den plats som var tillgänglig var en plats där hon skulle bekräfta männens kunskap och inte ifrågasätta och bidra på ett jämlikt sätt. Dessutom framhålls de att de hellre väljer en man då han inte utgör något hot i relation till normen. Som också stärks i citatet nedan där de framhålls *att om jag varit man hade jag blivit behandlad på ett annat sätt*. Vilken kan betyda att genusnormen bidrar till förtryck utifrån att de är kvinnor. Att dem utstår en bristande kontroll, får förhålla sig till olika strategier och på så sätt skapas specifika former av mening kring detta. När så är fallet finns det en risk att skuldbelägga och internalisering av att en kvinna får känslor över att "inte räcka till". Så som citatet nedan understryker.

När en grupp personer inte är nöjda, behandlar en på ett icke bra sätt, då växer de horn i min panna och jag står upp för min sak även om de inte blir så bekvämt för alla. Hade jag varit man hade jag blivit behandlad på ett annat sätt, men detta har jag aldrig låtit hindra mig. De går bygga allianser med andra och ändra maktbalanser om de är så de behövs.

Genusnormers reproduceras och förstärks

Sexistiska skämt och olämpliga kalendrar förekommer inte på samma sätt idag, me too och skilj agnarna från vetet har bidragit till förändring.

Ibland får man bestämma sig för om man ska ta illa vid sig eller inte. De har blivit bättre. Det är inte så mycket sexistiska skämt, men visst finns de råhet, men denna är absolut på väg bort.

Ibland så hör man något, men de går oftast besvara, så får de skämmas lite.

Dinosaurier finns kvar, men de får mest problem själva.

Gemensamt för de fyra citaten är att respondenterna upplever att sexistiska kommentarer är mindre synligt idag. Genom att tiderna har förändrats har också sättet att tilltala en kvinna på förändrats och genom ”me too” och ”skilj agnarna från vetet” kan exempelvis olämpliga kalendrar i fikarummet ha filats bort. Men de behöver inte betyda att normerna i sig har förändrats utan främst sättet som normer har getts i uttryck. I sista citatet ovan nämns också ordet dinosaurier, men också förekommer ord som grottmänniskor, gamla gubbar som ger uppfattningen om att respondenterna anser deras sätt att bete sig som omodernt och att det på så sätt ger en antydning om en uppluckring i normer – eller i alla fall vissa delar av den. Genom att det är en viss man som ger uttryck för dessa olämpliga kommentarer och inget som förekommer på daglig basis av alla. Däremot verkar de som att tillgängligheten för kvinnor att ta alla positioner i lantbruket fortsatt anses vara svårare. Exempelvis som citatet nedan antyder.

Maskinbranschen är en bransch där jag upplevt grottmänniskor

De va i ladugården som de behövdes hjälp, inte i växtodlingen

Dessa citat framhåller att det finns en ojämn balans och att kvinnor inte syns på samma sätt i maskin och växtodlingsproduktionen som de gör i djurproduktionen. Dessutom så tydliggör det arbetsuppdelningen och hur de reproducerar normen om maskulina- och feminina-normer. Genom att synliggöra att de finns olika arenor som passar män och kvinnor på olika sätt. Så som citatet nedan också framhåller.

Personalansvaret och djuren är min roll, vilket jag trivs med

Två respondenter nämner att vid studier inom lantbrukssektorn framkom de också nedlåtande kommentarer om att vara kvinna samt att vara en kvinna med ett brinnande engagemang för lantbrukssektorn. Ett exempel är kommentarer som att de *är bättre att frun ska jobba utanför gården samt att ingen fru ska ha någon åsikt och lägga sig i vad vi gör* är något som satts sig i minnet på en av respondenterna. I detta citat understryk fru, vilket är ett sätt att inte förknippa en kvinna med lantbrukare, utan istället framhålls det att hennes position inte går att värdesättas som en man och att hon besitter lägre kunskap. Andra respondenter har upplevelser att de kan ha förekommit nedlåtande kommentarer eller ”onödiga” kommentarer, men att de är inget som går lägga någon energi över utan de får snarare gå omärkt förbi. Uppenbarligen går dessa kommentarer inte helt omärkt förbi men utgör en del av kvinnornas strategi som hör till genusnormen. Utifrån normen kan det vara acceptabelt utifrån könstillhörighet att lämna dessa kommentarer och att kvinnor inte vill utgöra normavvikande beteenden genom att ifrågasätta. På så sätt accepteras också att män får uttrycka sig på ett annat sätt än vad som egentligen är okej och detta bidrar till en överordning av det maskulina inom genusnormen. Exempel på attityden hur de reflekterar kring frågor om nedlåtande kommentarer förekommer påvisas med citaten nedan.

Man kan inte ta åt sig av allt, ibland får saker studsa förbi

Bråka med gubbar är ingen idé. Fokus på full fart framåt, få personalen att trivas och må bra, att tävla och prestera och få snabba resultat.

Nej, jag skulle inte säga att de förkommer, eller kanske någon gång, men jag lägger de inte på minnet

Den klassiska är kanske att kvinnan är bitchig och mannen är bara bestämd och tydlig.

Gemensam tolkning av dessa citat är att kvinnorna vill framställas som att de har ett tufft förhållningssätt. På så sätt understryks det att de konstruerar sig själva som subjekt snare än objekt. Kanske har de stöd från sin man och känner sig trygga och på så sätt biter inte nedlåtande kommentarer. En annan tolkning skulle också kunna vara att de tonar ner sin kvinnlighet. Som betonar att de inte vill ge uttryck för normavvikande beteenden och säga ifrån, utan på så sätt anpassa sig till genusnormen. Citatet som omnämner att en kvinna är bitch och mannen bestämd och tydlig är ett bra exempel på hur genusnormen, förväntningar och beteenden.

Förväntningar

Ska du börja utbilda dig, de är ju helt onödigt att utbilda sig för dig där, de är ju ingen idé för dig.

Oj varför är gardinerna smutsiga?

Bristande förståelse ibland när vi säger att vi jobbar och inte kan köra barnen.

Den här dimensionen av att få kommentarer på detta sätt betyder att kvinnliga företagare kan stöta på hinder om att de inte prioriterar hushåll, familj och företaget.

Den här dimensionen av motstridiga förväntningar förtydligar hur genusnormens relationer uttrycks. Vilket för en respondent sätter djupa spår och sårar relationer. En annan dimension som också framhålls i en av intervjuerna är att ofta omnämns mannens namn i tidningsartiklar och mitt, kvinnans, namn uteblir när gården omnämns för framgång. Som är frustrerande då mitt namn många gånger bara ”glöms av”. Det understryker att kvinnor osynliggörs i lantbruket vilket också är ett argument för att genusnormer om att symbolen för att vara lantbrukare är könsmärkt. På bekostnad av kvinnors osynliga arbete, vilket handlar om det systematiska osynliggörandet av kvinnor och deras arbete – framgångar.

Företagande

Genus och företagande

Att gå från en mansdominerad bransch och byta till lantbruket, så är de mer ”karlar som är födda till de här och kan det bäst”, vilket är en attityd som bidrar till lilla gumman och vill se förbi mig.

Citatet ovan synliggör att personer som inte är insocialiserade i lantbruket kan stöta på hinder och begränsningar vilket betonas i uttrycket *karlar som är födda till de här och kan de bäst*. Som säger något om hur hierarkin utgörs inom lantbruket om att det finns en förväntning på att man föds in i lantbruket. Detta blir på bekostnad utav andra och kan utgöra ett hinder för andra män. En annan aspekt i citatet är *lilla gumman* som potentiellt bär två budskap, där den ena aspekten är en nedlåtande kommentar utifrån kön, men också att personen inte har en lantbruksbakgrund och på så sätt missgynnas.

Vi har valt detta själva, men första åren var riktigt tuffa, enda sättet att tjäna mer pengar var att investera mer av min egen tid, det ledde till att vi tappade en del nätverk

Vi lever ganska isolerat och arbetar väldigt mycket och kör på

Dessa understryker svårigheter med att vara egen företagare och nämner också att det kan vara svårt att bibehålla sociala kontaktnät. På grund av att många gårdar är belägna på landet med avstånd till nära och kära. Samt att ett pressat schema tvingar lantbrukaren till att prioritera mellan gårdens utveckling och umgänge med vänner. Å andra sidan nämner en respondent att det är mycket enklare att ha kvar vänner idag då tekniken möjliggjort enkelheten med att höra av sig till bekanta.

Något annat som belyses av en av respondenterna är tappat självförtroende sen hon började arbeta hemma på gården. Där hon fått en begränsad autonomi i samband med att hon och hennes man samarbetar aktivt, de har unga barn och att hon inte är ägare av gården på pappret. Som på så sätt begränsar och leder till att välbefinnandet blir påverkat. Samtidigt som hon ifrågasätter sin position och upplever att hon inte utvecklas i den takt som hon gjorde vid arbete utanför gården där hennes arbete uppmärksammades och synliggjordes. En annan aspekt skulle kunna vara att arbete tillsammans med sin man skulle kunna bidra till att kvinnan inte tror på sig själv och att hon ifrågasätter sig själv i allt större uträkning med tanke på den position som är tillgänglig på gården. Därmed synliggörs det att normen för kvinnor i mansdominerade branscher ifrågasätter sin kunskap i allt större utsträckning än vad män gör. Citatet nedan beskriver hur hon ser på sitt arbete idag, vilket ger en antydning om hur hennes arbete blir osynliggjort ”ibland känns de som man lever efter gamla meriter”.

I intervjuerna framhåller olika respondenter olikhet i hur synen och upplevelserna kring att engagera sig i styrelser och branschorganisationer. Vad som kan urskiljas ur detta är att på den ena gården fanns det tydliga rollfördelningar där en person var mer ansvarig för grisproduktionen och då fick hon förfrågningar knutit till produktionsinriktningen. Medan den andra respondenten istället hade otydliga rollfördelningarna över gården och istället för att förfrågan kom till båda frun och mannen kom förfrågan endast till mannen. Citaten nedan tydliggör detta.

Sug efter att få in kvinnor i styrelser. Förekommer flera förfrågningar hela tiden. Säger nej just nu, finns inte tid.

Min make får förfrågningar i första hand, sen kanske jag får förfrågan om han tackar nej.

Samtidigt som flera respondenter har gemensamma upplevelser kring svårigheter med att bedriva ett företag och att de är både stressigt och påfrestande. Som också omnämns som en orsak till att tiden inte räcker till för att engagera sig i branschorganisationer. Tidsbristen lantbrukarna upplever leder till en krock med vad styrelser efterfrågar om en jämn könsfördelning. Detta kan bidra till att det är svårt för styrelser att jämna ut könsfördelningen och förändra maktbalansen. Som påvisas och konstateras genom citaten nedan där svårigheter och stressen lantbrukarna upplever blir påtagligt.

Väldigt tystnadskultur kring tuffa tider och att man kör på, man tror inte att någon annan har bekymmer, så de är bara köra på.

Vi tacklar företaget ensamma och gör allt vi kan för att reda ut vardagen.

Pussla, tacklas med svåra tider, lönsamhetsbekymmer, kämpar varje dag för djurens skull.

Ofta är det svårt psykiskt i all press, pressen kommer i och för sig oftast ifrån mig själv.

Maktlöshet i perioder, locket på och bara köra på

Genom att betona det på det här sättet så framhålls ensamheten i att vara egen företagare och att de kan påverka välbefinnandet. Då alla respondenter försöker balansera roller som entreprenör, maka, mamma och hushållansvar. Alla respondenter har också ett huvudansvar för djuren, medan mannen bär huvudansvar för byggnader och maskiner. Vad gäller djuren upplever många att de är svårt att planera sin tid då arbetet innefattar levande ting och då kan alltid någonting hända och en dagsplanering kan plötsligt vändas upp och ner. Det är då viktigt att ha människor som går att lita på och personal som ställer upp för att företaget ska klara av det. När man är chef och ägare så är det ändå en själv som får täcka upp och jobba fler timmar för det är vi som bär yttersta ansvar är också något som nämns vid flertalet gånger. En respondent framhåller också in socialisering i lantbruksvärlden som något häpnadsväckande och kunde inte riktigt förstå hur långt bak gubbarna var i sina värderingar och vilka roller som kvinnorna tog. Hon framhåller fortsatt att detta inte får stoppa en och istället får hitta likasinnade och omge sig av de människor som man mår bra av, för dessa finns också i branschen. Genom att som kvinna både bära ansvar för att vara flexibel, anpassningsbar och ha strategier för att inte behöva omge sig av gubbar som har värderingar som inte stämmer med den samtid som är idag. Går det framhålla att deras välbefinnande kan påverkas på grund av de genusnormer som råder.

Entreprenörskapet

I intervjuerna framkommer det att utveckling och innovation är viktigt för företagen vilket är kännetecknen för entreprenörskapet. Gemensamt för företagen är att de valt att ta chansen att bli egna företagare och att de arbetar hårt för att nå framgång och alla företag har expanderat och vuxit genom åren. Hårt jobb tillsammans med framgång påvisar hur de drivs av att påvisa styrka och kontroll som är maskulina koder som på så sätt reproduceras. De tre citaten nedan påvisar detta.

Finns ingen större entreprenör än en lantbrukare, plockar ut lite lön och återinvesterar och vill hela tiden framåt, finns ingen hejd på det, man kommer in i svängen.

Växer vi inte, finns vi inte.

Jag håller i kopplet, medan min man vill satsa allt

Finns ingen större entreprenör än en lantbrukare tydliggör att de vill fylla begreppet med någon form av självupppoffrande syn och självexploatering vilket säger en hel del om de generella förutsättningarna som de anser lantbruket har. Samtidigt som en genuskodning kan

göras utifrån citatet *jag håller i kopplet*, som är en antydning på att feminina normer om återhållsamhet och riskmedvetenhet medan maskulina normer främjas mer av risktagande.

I intervjuerna återspeglas också förflyttningen om att inte enbart se sig själva som entreprenörer och lantbrukare utan också framhålls aspekter om att bedriva ett mer hållbart lantbruk och vara en hållbar bonde. Dessa aspekter synliggörs i de företag som har flertalet anställda så återges det i de fem citaten vikten av att sätta de sociala relationerna i fokus för att kunna bedriva ett lantbruksföretag som istället ska präglas av öppenhet och omsorgsfullhet som på så sätt bryter traditionella mönster.

Jag tror kvinnliga företagare kan skapa arbetsplatser där personalen verkligen trivs och relationerna sätts i främsta position så att vi kan skapa hållbara företag. Utan personal klarar vi oss inte. Kvinnliga lantbrukare prioriterar inte störst tröska i bygden.

Min man orkar inte ta när personalen krånglar, så han brukar säga du får ta det med frun istället.

Jag drivs av att utveckla andra, och se när alla mår bra

Personalen är en av mina främsta prioriteringar

Vi som ägare arbetar alla helger, personalen får vara lediga

I citatet *jag drivs av att utveckla andra, och se när alla mår bra* är också en antydning om att belysa hur kvinnan är benägen att ta en mammaroll. Där hon drivs av att vara lärande och förstående. Som bidrar till att genusnormer reproduceras i organisationer.

Löner och ägande

I ägandefrågan så finns det olika uppfattningar och de framhåller olika resonemang för hur de har valt att äga och driva gården. Att få äga en gård på 50 % förtydligar att båda har lika makt och möjlighet att fatta beslut. Respondenterna har något olika bakgrund, men generellt så tycker respondenterna att de är viktigt att få känna att de har någon form av ägande i lantbruket. En respondent förtydligar genom att ta ut en lika lön känner hon att de har en jämställd fördelning trots att hon ägnar sig åt en större del hushållssysslor. Hon bidrar till att de får vardagen att fungera och genom lika lön värdesätts även den tiden. Något problematiskt är att bedriva företaget som enskilda firma som är gårdens kärna som ägs av mannen. Men att de har gift sig och på så sätt känns det okej, samt att de som de köpt till utöver kärnverksamheten står båda som ägare på. Respondent 1 hade argumentet att *vi tar ut pengar ifrån företaget till de vi behöver*, när frågor om de delar lika och tar ut likvärdig lön så var argumentet att ”pengarna går till familjen” och frågor om minskad sjukersättning och låg pension var inget som reflekterades över, men vad gäller ägande så blev hon ägare den dagen hon gifte sig framhöll hon. Medan de andra respondenterna framhöll vikten av att kunna ta ut en lön och att få pengar värt mödan vilket exemplifieras med citaten nedan.

Nackdel i företagandet är att enskilda firmor endast är en ägare på pappret, vilket kan upplevas som ett bekymmer för många kvinnor generellt och kan sätta kvinnor i en beroendeställning. Att kvinnor kan missgynnas i sitt ägande och vinster. I vårt fall har vi valt att gifta oss, ha ett ytterligare aktiebolag, och att jag får ta ut en bra lön för att båda investerar sin själ i företagandet.

Gifter man sig in i familjen, så hamnar man på något sätt alltid vid sidan om, om det är en enskild firma, inget som man funderar över dagligen, men de är ju så det är.

Det verkar som att när en gård inte vandrat i generationer utan är något som skapats tillsammans av man och fru så blir det enklare att värdesätta bådars roll lika mycket. Genom att de investerar både pengar och tid på samma sätt och väljer att ta risker gemensamt för att bedriva ett företag och få företaget att växa. De har på så sätt skapat en jämlik identitet över att vara lantbrukare så som betonas med citatet nedan.

Vi har byggt företaget tillsammans från grunden, vi har alltid haft en vi-känsla trots att jag under några år arbetade utanför företaget så investerade jag min tid, kvällar och helger vilket varit värdefullt då vi alltid har hjälpts åt.

Vi ser skatteplaneringen som en viktig faktor, men jag äger en del av vårt lantbruk och min man äger en annan del. Vilket känns bra för oss då vi skapat de gemensamt, men ändå valt att dela de på detta sätt

Välbehållande

Faktorer som påverkar välbehållandet

Definitionen om vad välbehållande är och hur de uppfattades återspeglades på olika sätt. När personen ombands att definiera välbehållande kopplas de ihop med att familjen ska må bra, att de ska vara lugnt och känslor av upprymdhet och trygghet behöver finnas i deras vardag. Exemplet nedan framhåller vikten av värme och harmoni som leder till ökad förståelse över vikten av relationer.

Vid middagsbordet, det är då man träffas, det blir mycket företagsprat, de är fantastiskt. Stunder av att allt flyter med värme, det ger mig så mycket.

Dessutom framhåller respondenterna resonemang kring låg stress är viktigt, men även en känsla av fysisk styrka och uppskattning från sin omgivning. Deras återspeglings antyder vikten av att i centrum för att må bra behöver det finnas trygga relationer, stöd från omgivning, någon form av struktur samt känslor av att få göra nytta och få bidra till företaget som viktiga aspekter.

En dag när man är pigg i kroppen och känslor av att de rullar på och att dagen går framåt och rullar på bra med koll på läget då finns känslor av gott humör. Vill inte att någon ska komma in och peta i saker och ting, när min make gör de kan det bli att man blir irriterad och tänder till.

Ur citatet framkommer vikten av att få bekräftelse, få känna sig behövd och en känsla av att få kontroll och bidra. Likaså vikten av att få uppskattning och bekräftelse från den partner de driver företaget tillsammans med är viktiga aspekter för att må bra. De andra respondenterna har liknande erfarenheter, men en aspekt som dyker upp lite under hela intervjun är pressen ekonomiskt och att få verksamheten att snurra. Att det många gånger får både kvinnan och mannen att kompensera med sig själva för att få saker och ting att fungera. Dessa aspekter kan vara faktorer som gör att välbehållandet påverkas och skapar en stress i personernas liv.

Normer kring föräldraskap

För flera respondenter så är kraven att de måste passa in i livspusslet och de har varit svårt för männen att ta ut föräldraledighet, dels för att lite pengar tas ut i lön men också att tiden prioriteras av att bedriva verksamheten och utveckling. Föräldraledighet är inget som någon av gårdarna belyser att de tagit ut jämlikt. "Företaget kan inte stå still" är resonemang som förts fram, likväl upplever fyra respondenter att maken fortfarande har haft hög närvaro med sina barn och axlat en papparoll. Där de prioriterar sina barn på olika sätt exempelvis genom att skjutsa barnen till dagis, åka med på träningar på kvällarna, samt ha med dem i lantbruket om de kan göras på ett säkert sätt, och på så sätt få värdefull tid tillsammans med barnen. Citaten nedan synliggör resonemangen som företagna har för att inte ta ut föräldraledighet.

Tyvärr fallit i föga för hur de alltid har varit, ingen styrka. Vi växte och fann alltid något att sätta händerna i, det var väldigt svårt att säga "nu ska fadern vara hemma i ett par veckor med våra barn".

Min man hade nog inte gjort likadant om han fick göra om. Jag tog huvudansvaret för barnen och han missade tid med dem, som han helst inte hade velat missa i efterhand. Vi försöker fostra våra barn till att bli bättre än tidigare generation. Våra anställda uppmuntras till att ta ut föräldraledighet och prioritera familjen.

Det var bygge när lillan var liten, vilket var min mans ansvar så då fick jag vara hemma.

För att kunna utveckla företaget behövde vi pengar och då prioriterades det att arbeta mycket

Gemensamt för intervjuerna är att kvinnorna valt att ta en mer ledande roll på gården så framkommer det att de tagit kliv ifrån den traditionella rollen och arbetar mer med driften av gården. De belyser å andra sidan inte att de lämnat hushållssysslorna och barnansvar utan bär fortfarande detta ansvar, men att de får ta enklare vägar och får prioritera sin tid.

*Barnen vet inget annat så de får hänga på
Barnen får bli självständiga
Barnen får klara sig mycket själva
Kan bli mycket tid framför paddan för barnen
Barnen får åka med i traktorn, allt går*

Dessa citat kom ifrån intervjuer. Men också finns citat som

*Jag älskar att kunna hämta och lämna barnen från skolan
Jag påminner mig varje dag om vilken lyx att kunna få va en så närvarande mamma
Våra barn älskar att få hjälpa till, och leva livet tillsammans med oss
Vi båda ser och prioriterar tid med barnen mellan jobben
Vi vill ge barnen så mycket kärlek och omtanke vi bara kan.*

I citaten framkommer hur de värdesätter att kunna ha en flexibel tid, men också hur de får pussla och trixa för att vardagen ska gå ihop. Det är kvinnan som bär ansvaret att prioritera barnen tid i främsta rum. Således har kvinnorna gemensamt att de upplever en del

rollkonflikter men att de accepterat att detta är så det får bli för att företaget ska kunna utvecklas i den grad som de valt att företaget ska växa i.

Sammanfattande analys av resultat

Utifrån intervjuerna går det att se att genusnormen bidrar till att arbetet, uppgifterna och förväntningarna är tydligt fördelade – både på och utanför gården. Den maskulina överordningen inom genusnormen återspeglas i ett intensivt jordbruksföretag, där entreprenörskapet framhålls och utveckling är en viktig faktor. Kvinnors position missgynnas på ett sätt då de hamnar i en underordnad position när mannen bedriver jordbruket i en enskildfirma och gården kampas med dålig lönsamhet så att de inte kan ta ut lön i företaget. Samt att de är mannen som sitter på den beslutande positionen över vilka beslut som ska fattas till i framförallt förvaltning av gården. Positionsskillnaden synliggörs genom arbetsuppgifter om att män inte behöver bry sig om personalen krånglar, för kvinnan accepterar och tar den rollen och på så sätt synliggörs också en maktbalans om att män tar den rollen de vill ha. Sedan steppar kvinnan ofta in i den roll som är tillgänglig och på så sätt ser hon sin vardag som meningsbärande och värdefull. Å andra sidan belyses också att dessa traditionella mönster luckras upp och ett fokus på ett hållbart lantbruk sätts i fokus. Då flera respondenter prioriterar personal och relationer som bidrar till öppenhet och omsorgsfullhet som viktiga kärnvärden i deras sätt att styra organisationen. I intervjuerna framhåller de att familjen tagit beslut om att utveckling genom nyinvesteringar ska bidra till förvaltning, framgång och ökad lönsamhet. I tre fall har det bidragit till än svårare och tuffare tider, både ökad arbetsbelastning, autonomibegränsningar samt svårt att få betalt i tillräckligt stor grad för sina produkter som levereras. Å andra sidan belyser respondenterna att denna kamp inte är något det pratas högt om utan man kör på - det finns en tystnadskultur. Det kan vara en effekt av ett instrumentellt fokus över arbetet och bristande förutsättningar påverkar. Men kan också synliggöra att kvinnor som inte vågar vara öppna om brister eller att de inte lever upp till de förväntningar som normen föreskriver. Således samverkar denna tystnadskultur med normer kring vad som är okej att tystas och inte. Att nämna att man är svag och inte har kontroll skulle kunna koda till den maskulina delen av genusnormen om att man inte definieras som en ”framgångsrik företagare”. Aspekten kan vara relaterat till ett generationsansvar, om att mannen fick ta över föräldrar/släktgården och genom detta får personen höga förväntningar. Det kan tolkas som att de är viktigt att både ses som handlingskraftig, stark och att ha kontroll över sitt företag från omgivningen.

Genusnormers reproduktionsprocess synliggörs genom att kvinnor accepterar att ha strategier för att försöka hantera alla roller som en kvinna förväntas ta. De bär också ansvaret för gårdens djur och tar den vårdande rollen både vad gäller barn, djur och personal och på så sätt återskapas genusnormen i organisationerna och dess arbetsdelning. Dessutom integrerar både mannen och kvinnan i socialisering där barnen får acceptera att mor och far behöver arbeta för vi ska köpa ny traktor exempelvis. Eller att pappa behöver arbeta sent ikväll men ”ni ses imorgon igen”, som också är ett exempel på en norm kring föräldraskapet som många egna företagare ställs inför. Samtidigt som mamman åläggs skulden över att vara en dålig moder om hon inte prioriterar sina barn tid. Med hård arbetsbelastning och barn möjliggör det då en krock med att engagera sig i branschorganisationer, vilket på så sätt leder till en ojämn könsfördelning då det inte finns tillräckligt med tid för kvinnor att fylla dessa platser.

I intervjuerna framkommer det också att i respondenternas nätverk bär vissa av respondenterna erfarenheter av att de värderas olika mot hur deras kollegor som är män värdesätts och behandlas. De har varit starka kvinnor som intervjuats och de belyser att de

aldrig låtit sig trampas på och haft stöd av sina män genom processerna och på så sätt tagit sin plats eller valt att avgå. Ett par respondenter framhåller bristen av självförtroende och vill lyfta sina män som företagarna/lantbrukarna genom att säga, *jag hade aldrig klarat det utan min man, de är ett samspel, det är min man som håller i taktpinnen. Min man är en företagare och entreprenör, jag håller i kopplet.* Dessa resonemang skulle kunna vara en antydning om att lantbrukare och entreprenörskapet anses vara könsmärkt och på så sätt väljer kvinnorna att inte identifiera sig med att vara lantbrukare eller entreprenörer. Samtidigt som entreprenörskapets begrepp fylls med någon form av självexploaterande och självupppoffrande syn som också nämner något om förutsättningarna som lantbruket har. Som på ett sätt bidrar till att det accepteras att män inte prioriterar sina barn full uppmärksamhet eller att ens nätverk begränsas. Samtidigt som entreprenörskapet inte innefattar några feminina normer som åläggs en kvinna om intensivt moderskap och omsorgsfullhet som kan understryka svårigheter att värdesätta sig själv, kvinnan, som entreprenör.

I intervjuerna framhålls också att det finns brister både i stöd och förtroende för branschens rådgivare. Det märks att kvinnorna inte är vana över att fundera över sin roll och värdesätta sin egen roll som viktig. I flera exempel märks att de har svårt att hälsobalansera sin roll i företaget och de märks att deras välbefinnande har blivit lidande i perioder där det varit svårt att balansera genusnormer. De glömmer att se att deras välbefinnande är av vikt för att klara av att bedriva verksamheten på ett bra sätt då balansen mellan fritid och arbete är en svår gränsdragning, eftersom deras fritidsintresse också är lantbruket. Att få styra sin vardag och få leva på landet tillsammans med djuren är tillräckligt starka drivkrafter som ger tillräckligt med energi som gör att det är värt att kämpa för. Därtill är det dock många kvinnor som inte återhämtning som en del av deras vardag utan en respondent nämner att chansen till återhämtning är när vi väljer att ta semester och åka ifrån gården. Att bortprioritera återhämtning kan innebära en stor hälsorisk som kan leda till försämrat välbefinnande då känslor av att inte räcka till och att orken tar slut kan uppstå.

Diskussion

I diskussionen ämnas sammankopplingen mellan teoretiskt ramverk och undersökningens resultat presenteras. Syftet med studien är att utifrån perspektiven företagande och välbefinnande, så ska det undersökas hur mer exakt traditionella köns/genusmönster påverkar lantbrukets kvinnor. Studien bejakas utifrån perspektivet hur dessa normer både förstärks och reproduceras.

Genusnormer

Acker (1990) belyser att normer förändras över tid på grund av att förutsättningar förändras. Kvinnorna i intervjun har en stark position ute i produktionen där de bär ansvar och ansvarar för mål inom produktionen. Olderup (1999) framhåller att genom produktionsansvar bidrar detta också att hon kan få en större makt och starkare position över gårdens totalabeslut. Respondenterna upplever att deras position är jämlik med mannens på gårdsnivå. Samt att respondenterna i intervjuerna har sett en förflyttning där en av kvinnorna upplever mindre sexistiska påhopp. Likväl belyser flera kvinnor att tidigare attityder på sina håll kvarstår vilket också omnämns i forskningen (Jämställdhetsakademien, 2009; Andersson 2014). Åkesson & Produktion (2016) omnämner att det är viktigt att förstå vilka normer som bidrar till något negativt för att de ska kunna utmanas och förändras. För att bryta sexistiska normer som respondenterna omnämner, krävs att man agerar mot normen och ifrågasätter för att på så sätt bryta maskulint präglade männens logiker. Men detta kan också vara dubbelsidigt då dessa kommentarer och handlingar ges en större betydelse genom att synliggöras. Samtidigt som de synliggör normen så kan detta också medföra en risk av det bidrar till att framställa, definiera, kvinnor som ett offer och som en homogen grupp. Som medför att kvinnor blir objekt för genusnormen och männens kontroll, som exemplifieras med att det blir synligt i männens kommentarer kring dem, som på så sätt bidrar till att upprätthålla normen och kontrollera den. Kvinnorna är dock tydliga med i sina intervjuer att de inte vill framstå som objekt utan vill snarare lyfta sig själva som subjekt. Detta medför att genusnormen blir mindre synlig eftersom de inte vill identifiera sig i relation till denna typ av norm om att kön spelar roll.

Kvinnorna som intervjuas upplever att de blir förbisedda och missgynnande i olika situationer emellanåt, oftast i externa situationer där de ska förhandla med rådgivare, säljare eller andra branschmänniskor. Således ansåg respondenterna att de krävs en fortsatt förflyttning så att kvinnor och män värderas lika och ge samma möjligheter (Jämställdhetsmyndigheten, u.d.). Tack vare ”me too” och ”skilj agnarna från vetet” har det skapats ett ljus över problematiken – dvs att kön spelar roll och får konsekvenser framförallt för kvinnor. Detta har, som Andersson & Lundqvist (2013) understryker, bidragit till att synliggöra kvinnors positioner i lantbruket, vilka historiskt ofta varit osynliggjorda och odefinierade. Den ökade öppenheten kan ses i intervjuerna där tre respondenter framhåller hur deras män puttar fram dem, och vill lyfta dem som ledare över gården. Men å andra sidan lyfter en respondent också aspekter om att kvinnors namn uteblir i tidningar och deras kunskap inte värdesätts i alla situationer. Samt att de bär mycket ansvar för hushållsarbete, barn samt djur men också att de får täcka upp under perioder av vår och höstbruk där de behövs. På så sätt blir deras position ganska svåridentifierade och därmed missgynnande (Shisler & Sbicca, 2019). Samt att de är mannen som styr vilken position som är tillgänglig gör kvinnan och att kvinnas roll ska både vara flexibel och allt i allo vilket styrker Andersson & Lundqvist (2013) argument om att kvinnors position är osynliggjorda och odefinierade.

Vad förstärker och gör att genusnormer reproduceras

Resultatet utav intervjuerna framhöll normers reproduktionsprocess så som Hirdman (1988) belyser att de finns tre steg av, kulturell överlagring, social integration och socialisering. Steg

1. Återspeglas i intervjuerna genom att en fru förväntas bromsa och stå för eftertänksamheten, *Jag håller i kopplet, medan min man vill satsa allt* är en tydlig anpassningsstrategi vad gäller makt mellan könen. I företagen finns tydliga könsskildringar som återspeglas och reproduceras. I ett citat framhålls *Tyvärr fallit i föga för hur de alltid har varit, ingen styrka. Vi växte och fann alltid något att sätta händerna i, det var väldigt svårt att säga "nu ska fadern vara hemma i ett par veckor med våra barn"*. Som också är exempel på kulturell överinlagring där de skapat gemensamma erfarenheter med tidigare generationer. Dessutom visar detta på att det är så här de ofta ser ut på gårdarna då statistiken visar att mannen tar ut 38 dagar föräldraledighet och kvinnan 281 dagar (Försäkringskassan, 2016:1). Steg 2 återspeglas mycket i hur rollerna är fördelade och hur arbetsuppgifter delas upp. Shisler & Sbicca (2019) belyser att kvinnor tenderar till att ta den vårdande rollen för de förväntas att ta den rollen. I alla intervjuer så var de kvinnorna som bar främsta ansvar för djuren och även ansvaret om de fanns personal på gårdarna. Kanter (1997) förtydligar också att dessa roller som de intervjuade personerna tenderar att ta genom att ta "mammrollen" som syftar till att skapa en balans både till anställda, djur och företaget genom att ställa upp. Som bidrar till att många könsroller skapas vid uppvakning av mannen vilket också stärks genom att en stor del av genusnormerna skapas och återspeglas i arbetslivet och i dess organisationsformer (Acker 1992). Steg 3 påvisar att de finns förväntningar redan från tidig ålder om en attityd om att *"karlar som är födda till de här och kan de bäst"* vilket också är exempel på socialisering som återspeglas i intervjuerna där genusnormer förstärks. Andra socialiseringar som återspeglas i intervjun är att många kvinnor framhåller att de inte riktigt tror på sig själva i alla situationer. Connell (2001) belyser att så ofta är fallet i manliga branscher då kvinnor ofta ifrågasätter sin egen förmåga till prestation. Normavvikande beteenden är inget som kvinnorna heller vill utsätta sig för då man vill vara en del av gruppen. Konsekvenser av detta kan vara att kvinnor avstår från att engagera sig i en styrelse exempelvis, för respondenten har erfarenheter av att ifrågasättas och möta hinder i dessa forum. Bünger & Wenneberg (2003) belyser också att kvinnor anpassar sina yrkesliv så de ska passa med familjelivet. Detta är också något som förtydligas i en intervju där kvinnan valde att börja arbeta hemma för att få vardagen att gå ihop.

Genus och företagande

Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag (2018) framhåller att företagsledare återskapar könsordning genom att orientera sig med andra män och att man väljer varandra för viktiga uppdrag. Något som bekräftas i erfarenheten som en respondent hade där hon fick höra *att jag röstar hellre på man jag känner, än en kvinna med högre kompetens för hon är ju ett hot*. Därtill stärks Liu & Wilsons (2001) slutsatser om att kvinnors position ifrågasätts när en kultur genomsyras utav "boys club atmosfär".

En aspekt som framhålls vid flera tillfällen av respondenterna är stressen och svårigheterna med att balansera sina roller på gården. Många upplever småbarnsålder som otroligt tuffa år då de står mitt i nyinvesteringar och har svårt att få igång motorn i företagandet men också få tiden att räcka till för barnen och hushåll. I intervjuerna framkommer också att deras roller är flexibla och mindre specialiserade så som också Andersson (2014) omnämner i sin studie. Således bidrar det till att männen bidrar med mer arbete som genererar pengar än kvinnorna, vilket tidigare forskning också påvisat (Andersson, 2014). Denna slutsats leder också till att kvinnan är den person som är föräldraledig då många omnämner svårigheterna ekonomiskt framför allt från början och att de krävs att pappan arbetar för företaget inte kan stå stilla. Genusnormer stärks på så sätt om att det är mannen som står för entreprenörskapet och kan få pengar till företaget, då kvinnans position inte likställs med mannen om att hon kan klara av att generera samma kapital till företaget.

Guillaume-Gentil (2004) omnämner att kvinnor blir missgynnade både vad gäller innovationer, teknik och resurser. På ett sätt stärks detta i intervjuerna då kvinnor omnämner svårigheterna med att ta ut en lön och få lönsamheten att gå tillräckligt bra för återinvesteringar och expansion som ses som viktiga framgångsfaktorer för att utveckla företaget. Den ojämna balansen om att inte kvinnor syns i alla produktionsinriktningar som lantbruket har exempelvis inom maskin och växtproduktionen i så stor uträkning styrker också Guillaume-Gentils (2004) argument. Varför det är så skulle kunna vara för att män i större utsträckning blir insocialiserade inom maskin- och växtodlingsproduktionen genom att i tidigt stadie får lära sig att köra traktor. Men kan också höra samman med att feminina värdena enklare knyts an till djurproduktionen. Exempel är att kvinnor bär ansvar för ungdjur, behandlingsrundor och andra roller som enklare förknippas med det kvinnliga arbetet om att vårda. Ett annat resonemang kan vara att män får mer status av att arbeta med mekanisering och maskiner. På så sätt lyfter männen fram arbeten på gården som kvinnan kan bära ansvar för som mer omvårdsarbeten för att hon ska känna mening och ansvar för dessa arbetsuppgifter. Mannen kan då istället arbeta med arbetssysslor som är mer produktionsinriktade som tilltalar hans position, så att han får status genom sitt arbete. På så sätt synliggörs skillnader i hur olika arbetsuppgifter fylls med mening beroende på vilket kön som ska utföra arbetsuppgiften. Dessutom bevisar det hur genusarbetsdelningen bygger på förväntningar om att dela upp arbetsbördan utifrån vilken kön som passas deras egenskaper (LRF jämställdhetsakademi, 2009). Kvinnorna är också föräldralediga betydligt mer och bär hushållsansvar och barnansvar, vilket bidrar till funderingar kring hur kvinnans position ser ut om de skulle gå skilda vägar med sin man då de inte har tillgång till samma resurser och kapital. Denna aspekten har inte omnämnts i den teoretiska referensramen och blir på så sätt en induktiv aspekt som skulle kunna utgöra en ny forskningsansats vid en annan studie.

Entreprenörskapet

Karlar som är födda till de här kan de bäst. Är ett citat som beskriver strukturen inom lantbruksbranschen. Samtidigt som det förtydligar den manliga kroppen som symbol i lantbruket (Trauger, Sachs, Berbercheck, & Kiernan, 2008). Att vara född in lantbruket värderas högt, samtidigt som lantbrukare ska våga ta risker, ha kontroll och vara framgångsrik är grundbultar till att få status inom sektorn som också definierar entreprenörskapet. Utifrån den informationen synliggörs hur hierarkin ser ut inom lantbruket. För att på något sätt klättra hierarkin krävs det att man är tekniskt kunnig, risktagande och framhåller sig själv som stark och modig. Som bidrar till att maskulina koder reproduceras (Wahl, m.fl. 2018). Som på så sätt också bidrar till förväntningar om att de krävs lite skin på näsan, att man klarar av att ta lite motgångar och inte bryr sig. Dessa normer gör att normer som "lilla gumman" och att kvinnor ses förbi, eller ses som en fru, som betyder att de inte kan värderas lika med mannens position, stärks där frun får kompensera med sig själv för att få saker och ting att fungera. Som då blir till följd av att kvinnor har de tuffare att leva upp till normens olika krav och förväntningar. Samtidigt som de finns en aspekt som är kopplat till maskulinitet, om att utgöra försörjaren och risktagande som på så sätt kan knyta till självmordsfrekvensen bland män i lantbruket.

Kvinnorna i studien påvisar också att de är beroende utav sina män och valt att inte äga lika stora andelar som sina män i företagen. Argumenten för detta kan vara att de tagit över en släktgård som hör till mannens släkt, mannen har tjänat mer vilket gjort att han kan äga större andelar eller att de föll sig naturligt att han köpte till den gården i det området. Som också är vad statistiken påvisar genom att kvinnors förvärvsinkomst är 88 procent lägre än mannens (SJV, 2002). Konsekvenser av detta kan vara kvinnor har ett ökat hinder för inträde på grund

av den sämre lönen. Samtidigt som att kvinnor har feminina förväntningar om att vara återhållsamma och riskmedvetna vilket ger ett resultat av att kvinnor inte väljer att äga lika mycket som männen (Ownershift, 2020). Således understryks det också med respondenternas berättelser. Samtidigt som Gupta m.fl. (2008) belyser att människor tar olika ekonomiska beslut med bakgrund av vilka förväntningar som finns. Som på så sätt kan uppmuntra och vara en bidragande orsak till att männen i dessa förhållanden väljer att äga en större andel då maskulina normen ger uttryck för att männen ska expandera sina företag genom investering i ny åkermark.

Välbefinnande

Respondenterna framhåller stress som en faktor som påverkar dem mycket. Dessutom framkommer att några av kvinnorna är missgynnade vad gäller ägande. Då bidrar det till någon form av inlåsnings effekt av att mannen äger gården/företaget och att kvinnor dessutom tar ut en låg lön trots att de har en ledande position. Kan detta bidra till både begränsad autonomi, kunskapsstapp, minskade erfarenheter och icke jämställda förhållanden (Ownershift, 2020). Som på så sätt bidrar till ett begränsat välbefinnande då de kan bidra till minskad kontroll och en vardag som inte känns lika meningsfull. Så som statistiken påvisar att av 57 700 enskilda företagare inom lantbruket utgör endast kvinnans andel 9 970 stycken (LRF jämställdhetsakademi, 2009). Gemensamt för kvinnorna är också att de har det tufft psykiskt i perioder. En respondent uttrycker att det uppkommer djupa spår när nära anhöriga uttrycker förväntningar som de inte kan leva upp till. Elwer (2013) belyser att bristande jämställdhet påverkar välbefinnandet och att kvinnor på arbetsplatser har sämre hälsa än män. Det är svårt att analysera hur deras välbefinnande påverkas i lantbruket. Likväl är respondenterna tydliga med att de vill framstå som starka individer och det är tydligt att jämställdhet anses vara något som de värdesätter men inte reflekterar över i sin vardag. Figur 1, Toward a framework for gender and one health, skulle då kunna bidra till att införa mer tvärvetenskapliga insatser som kan leda till reflektioner över individernas situation. Så de får en inblick i om de skulle kunna förändra situationen till en mer jämlik vardag som kan leda till ett stärkt välbefinnande, då de idag inte reflekterar över att de har en roll i sitt sammanhang.

Respondenterna återger att de känner att deras vardag är meningsfull, känner värme och är stolta lantbrukare. Samtidigt som deras vardag kantas av slit, press och stress vilket kan bero på att deras roller är otydliga. En otydlig roll kan innebära en mer oförutsedd vardag vilken kan orsaka stress samt en upplevelse kring mindre kontroll vilket på så sätt påverkar välbefinnandet. Erling (2016) belyser vikten av att känna en meningsfull vardag med god arbetsmiljö som främjas av stöd är viktiga faktorer som påverkar hur du mår. Blackmore (2007) nämner därtill också vikten av att genusnormer tar olika uttryck och påverkar olika mycket beroende på andra faktorer som speglar in i ett liv. Flera respondenter nämner att det inte går att bry sig, och ta till sig utav allt eller olämpliga kommentarer får inte fästa hos mig. Men detta behöver inte betyda att det är så för alla. Samtidigt som de kanske inte reflekterar över hur detta påverkar dem och vilka förväntningar som dessa kommentarer utgör för deras välbefinnande. Så som Blackmore (2007) belyser är att genusnormer kan påverka och leda till osäkerhet, nedstämdhet och nervositet. Det kan i sin tur komma att påverka välbefinnande framförallt om de finns brister i socialt stöd i individens omgivning.

Brister i studien

Att försöka identifiera hur välbefinnandet ser ut hos företagande kvinnor i lantbruksbranschen och hur genusnormer påverkar dem har varit svårt. Detta på grund av att den utgår ifrån hur människor upplever och tolkar sin omgivning och sig själva, alltså i form av subjektiva upplevelser. Studien har bidragit till att inblickar och förståelse över kvinnors vardag i

lantbruket runt omkring i Västra Götaland. Dessutom har förståelsen över hur genusnormer reproduceras i kvinnors vardag delvis besvarats. Semistrukturerade intervjuer ansågs vara en bra metod och har bidragit till lite olika bidrag i studien, då vissa valt att fokusera på något tema extra mycket. Ursprungstanken var videosamtal men då de efterfrågande en telefonintervju och hade ont om tid, så fick intervjuerna genomföras via telefon. Telefonintervjuerna fungerade bra men en något bättre tillit hade kunnat byggas upp genom videosamtal. Innehållsanalysen har varit en krävande process i och med att olika meningsbärande enheter skulle identifieras och presenteras.

Dessutom kan den teoretiska referensramens innehåll också kritiseras då materialet är inhämtat från olika länder, platser med olika kulturer som leder till att normer och genus utspelar sig på olika sätt på olika platser. Figur 1, Toward a framework, var ett sätt att integrera och ge en förståelse över hur genus och normer påverkar helheten och kunde nog på ett sätt utgjort en större del som skulle kunna vara ett verktyg att använda vid vidare forskning i ämnet.

En annan brist som identifierats vad gäller resultatdelen är att inte alla företag håller på med samma produktionsinriktning. Då de är olika förutsättningar för olika typer av verksamheter så leder detta till att det kan vara svårt att urskilja och lyfta normer och genus. Å andra sidan så har de varit möjligt att lyfta olika aspekter och få en nyans i diskussionen då de olika lantbrukarna ser på företagande och familjeliv på olika sätt. Vidare kan antalet medverkande lantbruksföretagare diskuteras. Med vidare intervjuer hade kanske resultatdelen kunna förtydligats och fått en annan tyngd som kunde blivit än mer trovärdigt. Syftet var att försöka hitta aspekter som leder till att normer både förstärks och reproducerat något som kunnat besvarat till viss del.

Förslag till fortsatt forskning

De vore intressant att utgå ifrån en liknande studie som knyter samman flera aspekter i en större skala runt omkring i Sverige och inte endast i Västra Götaland. De vore också intressant med en jämförelsestudie mellan män och kvinnor eller att studera hur anställda kvinnor i lantbruksföretag mår. Vidare forskning inom området välbefinnande för kvinnliga lantbrukare vore intressant då de kunde ge värdefulla följder genom att öka kvinnors välbefinnande inom lantbruksbranschen. Allt för att på så sätt skapa förutsättningar för ett hållbart lantbruk i framtiden.

Slutsats

Syftet med detta arbete var att undersöka hur välbefinnandet påverkas av genusnormer för kvinnliga lantbruksföretagare i Västra Götaland. Utgångspunkten i arbetet var att studera vad tidigare teorier och forskare omnämner som orsaker till att välbefinnandet påverkas. För att sedan ta reda på hur detta ges i uttryck i den valda kontexten. Metoden var en kvalitativ undersökningsmetod som genomfördes genom semistrukturerade intervjuer. Då respondenterna har lyft fram många olika perspektiv över hur genusnormer tas i uttryck och skildrar deras vardag, så har de hjälpt till att uppnå arbetets syfte.

Genus

Det finns en bristande kunskap i hur genus och normer identifieras och reproduceras. Många företagare omnämner vikten av att de känner sig värdefulla och jämlika med mannen. Men de märker inte att mycket också går omärkt förbi som bidrar till att de har en underordnad position, exempelvis vad gäller ägande, roll på gården, entreprenörskapet samt vilka förväntningar som påverkar dem i sina beslut. Samtidigt som det är svårt att förändra normer då de inte vill se sin roll och position i sitt sammanhang utifrån genusnormers betydelse. Samt att när de väljer att låta nedlåtande kommentarer gå omärkt förbi, ber en manlig kollega ringa till en säljare eller väljer att inte identifiera sig som en lantbrukare bidrar detta till att genusnormer både förstärks och reproduceras i lantbruket. Attityder om *ensam är stark* och att det krävs skinn på näsan för att vara lantbrukare och kvinna är ingen som gynnar utvecklingen av att skapa ett mer hållbart lantbruk. En slutsats skulle kunna vara att genom att förändra dessa normer så skulle kvinnliga nätverk kunna starta som också kan lyfta dessa frågor och dilemman för att synliggöra sin del, men också att de gemensamt kan försöka påverka till mer tvärvetenskapliga insatser som kan bidra till att deras position kan jämföras med en mans.

Företagande

Traditionella mönster bryts upp med att företagen växer och kräver att ansvarsfördelningen delas upp vilket möjliggör att en position öppnas upp för en kvinna. Förståelsen av den hållbara lantbrukaren, där även olika sociala aspekter av hållbarhet inbegrips, öppnar upp också för nya normer där kan kvinnor ta en större plats och bli en symbol utåt för att förmedla budskap som öppenhet och omsorgsfullhet.

Kvinnor inom lantbruket stöter likväl ändå på hinder externt och får sin kunskap ifrågasatt i olika situationer vilket både tar energi och skapar frustration. Studien påvisar att lantbrukets olika delar och entreprenörskapet är könsmärkt och att kvinnor skapar strategier för att försöka passa in i dessa normer. Anpassningen tenderar dock att innebära att de faller in i stereotypiska roller för att på så sätt identifiera sig med livet på landet och ha strategier för att de ska acceptera sin roll och känna att deras roll är meningsbärande och viktig. Exempelvis synliggörs genusnormerna genom att visa på dess påverkan av arbetsfördelningen mellan männen och kvinnorna.

Välbefinnande

Med en öppen företagskultur som flera respondenter anser att de har på gårdsnivå så upplever de också samspelet med sin man som god samt att de har en meningsfylld vardag. De upplever också att de ger varandra socialt stöd och på så sätt är välbefinnandet relativt högt. Stress, oro, en hård arbetsbelastning och känslor av de "inte räcker till" begränsar deras välbefinnande i perioder. Men också kan slutsatser dras om att respondenterna upplever förväntningar från omgivningen, rollkonflikter och personalsvårigheter som faktorer som

påverkar välbefinnandet. Den roll som kvinnan ofta får inom lantbruket är vårdande av djur och personalomsorg. Den oförutsägbarhet som uppdagas i samband med en känsla av att inte räkna till, höga förväntningar samt problem med återhämtning ökar risken för en stressfylld vardag. En av grundbultarna till välbefinnande är känslan av kontroll vilket försvåras när det som komma skall ständigt är oförutsägbart.

Avslutningsvis kan det konstateras att förutsättningar inte är jämlika och att lantbrukare faller in i traditionella mönster och genusnormer motiveras med att det är så det alltid har varit. För att sedan inte reflekteras så mycket kring. För att förändra dessa normer så krävs det att de uppmärksammas och ifrågasätts för att kvinnor ute på gårdsnivå ska reflektera över att de kanske vill ta en annan position som likställs med deras manliga kollegor i branschen. Genom att belysa dessa skillnader så kan det också vidtas förändring på gårdsnivå. Så som en respondent nämner så uppmuntrar de manliga kollegor att ta ut föräldraledighet och inte begå samma misstag som dem själva gjort när deras barn var små. Anledning till det är för att de sett statistik över hur lite föräldraledighet som tagits ut av män, vilket gör att de inte vill bidra till den sneda fördelningen som statistiken påvisar. Så med hjälp av tvärvetenskapliga insatser som integrerar genus, företagande och välbefinnande går det motivera till förändring och på så sätt förändra normer så att alla människor kan värderas på lika sätt. På så sätt kommer det kunna bidra till ett hållbart lantbruk framförallt då de sociala förändringarna kan bli bättre.

Litteraturförteckning

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations, *Gender & Society. Sage Publications, Inc. vol. 4, nr. 2*, ss. 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. *Classics of organizational theory*, 6, ss. 450-459.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES*. Amherst: University of Massachusetts at Amherst.
- Almvide, S. (u.å.). *Intervjuteknik - att effektivt använda intervjuer vid kravinsamling*. Hämtat från ADDQ : <https://www.addq.se/inspiration-kunskap/artiklar/intervjuteknik-att-effektivt-anvanda-intervjuer-vid-kravinsamling>
- Andersson, E. (2014). *Doing Gender (in) equality in Swedish Family Farming* . Umeå : SLU, Faculty of Forestry.
- Andersson, E., & Lundqvist, P. (2013). Lantbrukets arbetsmiljö ur ett genusperspektiv. *LTJ-fakultetens faktablad (11465736)*, s. 4.
- Andersson, E., & Lundqvist, P. (2015). *Gendered time in Swedish family farming*. Umeå : Sveriges lantbruks universitet .
- Andersson, E., & Lundqvist, P. (2016). Gendered time in Swedish family farming. *Journal of Family Business Management.*, ss. 310-329.
- Bünger, A., & Wennberg, K. (2003). *Kvinnors företagande - format av samhället* . Stockholm : Nutek.
- Balaine, L. (2019). *Gender and the Preservation of Family Farming in Ireland*. Agricultural Economics Society and European Association of Agricultural Economists.
- Bell, E., & Bryman, A. (2011). *Business Research Methods (3rd ed)* . Oxford: Universty Press .
- Ben Yishay, A., Jones, M., Kondylis, F., & Mushfiq Mobarakdef , A. (den 06 08 2019). Gender gaps in technology diffusion. *Jornal of development economics* .
- Blackmore, E., Stansfeld, S. A., weller, I., Munce, S., Zagorski, B. M., & Stewart, D. E. (2007). Major Depressive Episodes and Work Stress: Results From a National Population Survey. *Am J Public Health*, ss. 2088-2093.
- Bluffton News-Banner. (2020). Women in agriculture: closing the gender gap in farmng. *NewsBank*.
- Bock, B. (2004). Fitting in and Multi-tasking: Dutch Farm Women's Strategies in Rural Entrepreneurship. *Sociologia Ruralis*, 44:3, ss. 245–260.
- Brandth, B. (2002). Gender Identity in European Family Farming. *Sociologia Rualis* 42, ss. 181-200.
- Brandth, B., & Haugen, M. S. (2011). Farm diversification into tourism. *Journal of rural studies.*, ss. 27(1), 35-44.
- Bryant, L. (1999). The detraditionalization of occupational identities in farming in South Australia. *Sociologia Ruralis* 39:2, ss. 236–261.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Caballe, A. (1999). Farm Tourism in Spain: A Gender perspective. *GeoJournal* 48, ss. 245-252.
- Corell, S. (2001). Gender and the career choice process: the role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology* 106 (6), ss. 1691-1730.
- Danilda, I. (2001). Finns det ett speciellt företagsklimat för kvinnor som driver företag? *Arbetsliv i omvandling*, (4), ss. 77-97.
- Egidius, H. (u.å.). *Psykologiguiden*. Hämtat från Natur & Kulturs Psykologilexikon : <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=socialkonstruktivism>

- Elwèr, S. (2013). *Gender equality and health experiences*. Umeå: Umeå universitet, Department of Public Health and Clinical Medicine .
- Erling, N. A. (2016). *Att vara kvinna inom ett traditionellt mansyrke* . Helsingfors: Svenska handelshögskolan .
- Företagarna. (2019). *hur mår sveriges företagare på jobbet?* . Företgarna.
- Försäkringskassan. (2016:1). *Korta analyser* . Försäkringskassan .
- Fotinos, V. R., & Cooper, C. (01 2005). The role of gender and social class in work stress. *Journal of Managerial Psychology*, ss. 13-23.
- Friedson-Ridenour, S., Dutcher, T., Calderon, C., Brown, L., & Olsen, C. (den 23 04 2019). Gender Analysis for One Health: Theoretical Perspectives and Recommendations for Practice. *EcoHealth* 16.
- Guillaume-Gentil, A. (2014). GENDER: Empowering women. *Technical Centre for Agricultural and Rural Cooperation (CTA)*, 5.
- Gupta, V. K., Turban, D., & Bhawe, N. (2008). The effect of gender stereotype activation on entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1053-1061.
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. *London: Sage*, ss 94-114.
- Haugen, M., & Brandth, B. (1994). Gender Differences in Modern Agriculture: The Case of Female Farmers in Norway. *JSTOR Journals, Sociologists for Women in Society*.
- Hedfeldt, M. (2008). *Företagande kvinnor i bruksort, Arbetsliv och vardagsliv i samspel*. Örero : Örebro Universitet.
- Heikensten, E., Bonnier, E., & Helander, E. (2019). *Vem äger Sverige?* Stockholm : Ownershift.
- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *TGV*, 3, ss. 43-63.
- Hochschild , A., & Machung, A. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. 3rd ed. Berkeley, CA: University of California Press.
- Holmes, R., & Slater, R. (2008). *Measuring progress on gender and agriculture in the 1982 and 2008 World Development Reports*. Oxfarm : Gender & Development, 16:1, ss 27-40, DOI.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*,, ss. 422-447.
- Jämställdhetsmyndigheten. (u.d.). *Sveriges jämställdhetspolitik*. Hämtat från Jämställdhetsmyndigheten: Angered torg 9
- Jalmert, L. (den 27 10 2016). *Maskulinitetsnormer, maktordning och mänsklig säkerhet*. Hämtat från Mänsklig säkerhet : <http://manskligsakerhet.se/2016/10/27/maskulinitetsnormer-ar-det-storsta-hotet-mot-mansklig-sakerhet/>
- Jalmert, L. (den 27 10 2016). *Maskulinitetsnormer, maktordning och mänsklig säkerhet*. Hämtat från Mänsklig säkerhet.
- Jensen, M. (den 14 07 2019). *vägen till hälsa och välbefinnande*. Hämtat från Framgångsfaktorer : Borås
- Johansson, L. (2019). Svårt att attrahera kompetens med den människosynen . *Land lantbruk* .
- Jordbruksverket. (2005). *Jämställdhet inom jordbruket och landsbygden*. Jorbruksverket .
- Jordbruksverket. (2015:3). *Jordbruksmarkens ägarstruktur i Sverige*. Hämtat från Jordbruksverket: http://www.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik,%20fakta/Foretag%20och%20foretagare/Statistikrapport2015_03/201503._ikortdrag.htm

- Jordbruksverket. (2018). *Jordbruksmarken*. Hämtat från SJV :
https://djur.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik,%20fakta/Arealer/JO10/JO10SM1802/JO10SM1802_kommentarer.htm
- Kanter, R. M. (1997). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books .
- Kazakopoulos, L., & Gidarakou, I. (2003). Young women farm heads in Greek agriculture: entering farming through policy incentives. *Journal of Rural Studies*, 19(4), ss. 397-410.
- Klöfvers, L. (u.å). *Socialkonstruktivism o diskurs* . Hämtat från Leif Klöfvers webbplats :
<http://www.leifklofver.se/vetenskap-sanning-och-makt/hur-avsloēja-sanningar/socialkonstruktivism-o-diskurs>
- Kondracki, N. L., Wellman, N. S., & Amundson, D. R. (2002). Content analysis: Review of methods and their applications in nutrition education. *Journal of nutrition education and behavior*, 34(4), ss. 224-230.
- Kulturenskurser. (den 04 25 2020). *om normer*. Hämtat från Kulturens kurser:
<https://kulturenskurser.se/kurser/258/262>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* . Lund: Studentlitteratur.
- Laoire, N. C. (2002). Young farmers, masculinities and change in rural Ireland. *Irish Geography*, 35(1), ss. 16-27.
- Lidestav, G., & Andersson, E. (u.å). *Kvinnors företagande i familjelantbruket* . Stiftelsen lantbruksforskning, Sveriges Lantbruks Universitet .
- Lindahl, B. (2016). *Varför begår bönder och brandmän fler självmord än bibliotekarier?* . Oslo: Arbeidsliv i nordn, Arbeidsforskningsinstituttet OsloMet – storbyuniversitetet.
- Liu, J., & Wilson, D. (den 1 12 2001). Developing women in a digital world. *Women in Management Review*, ss. 405-406.
- LRF. (2016). *Det gröna näringslivet*. Skara: LRF. Hämtat från LRF.
- LRF. (2019). *Jämställdhet i det gröna näringslivet*. Stockholm: LRF .
- LRF jämställdhetsakademi . (2009). *Den osynliga entreprenören. Genus och företagande i de gröna näringen*. Stockholm: LRF Jämställdhetsakademi .
- LRF Konsult. (2019). *Lantbrukets lönsamhet - November 2019* . Stockholm: LRF Konsult.
- Lundqvist, P. (2020). *"Välståndande lantbrukare en förutsättning för hållbart lantbruk"*. Stockholm : ATL .
- Oldrup, H. (1999). Women Working off the Farm: Reconstructing Gender Identity in Danish Agriculture. *Sociologia Ruralis* 39:3, ss. 343-358.
- Osterud, G. (2014). The historical roots of differing rural gender orders in Norway and Sweden. *Scandinavian Journal of History, Academic Search Elite*.
- Ownership. (2020). *Varför ärger kvinnor och män inte lika mycket?* Stockholm: Ownership.
- Patricia, A., & Sachs, C. (2012). Women and food chains: The gendered politics of food. *Taking food public: Redefining foodways in a changing world*, ss 23-40.
- Patton, Q. M. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods: (3rd ed)*. Thousand Oak: Sage Publications.
- Postmus, J. L., Plummer, S.-B., McMahon, S., Murshid, S., & Sung, M. (2012). *Understanding Economic Abuse in the Lives of Survivors*. New Brunswick: Rutgers University.
- Powell, S. (2008). *På väg mot ett genusintegrerat SLU*. Uppsala: SLU, Sveriges lantbruksuniversitet .
- Rubin, G., & Reiter, R. R. (1975). The traffic in women : notes on the "political economy" of sex. *New York : Monthly Review Press*, .
- Saunders, M. N., & Lewis, P. (2012). *Doing Research in Business & Management: An Essential Guide to Planning Your Project*. Harlow: Pearson.

- SCB. (den 17 12 2013). *Statistiska centralbyrån* . Hämtat från Män dominerar markägander: Box 24 300, 104 51 Stockholm
- Shelton, L. M. (2006). Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: New insights into the work–family interface. *Journal of small business management*, 44(2), 285-297.
- Shisler, R., & Sbicca, J. (den 23 04 2019). Agriculture as Carework: The Contradictions of Performing Femininity in a Male-Dominated Occupation. *Society & Natural Resources*.
- SJV. (2002). *Jordbrukarhushållens inkomster 2002*. Jönköping : SJV, JO 42 SM 0401.
- SOU. (2014). *Män och jämställdhet*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- Stefan, S. C., Popa, s. c., & Albu, c. f. (den 01 02 2020). IMPLICATIONS OF MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS THEORY ON HEALTHCARE EMPLOYEES' PERFORMANCE. *TRANSYLVANIAN REVIEW OF ADMINISTRATIVE SCIENCES*, ss. 124-143.
- Svergie, W. (2014). *Landsbygd på lika villkor* . Jönköping .
- Trauger, A., Sachs, C., Berbercheck, M., & Kiernan, N. (2008). Agricultural Education: Gender Identity and Knowledge Exchange. *Journal of Rural Studies* 24, ss. 432–439.
- Wahl, A. (2003). Könstrukturer i organisationer : Kvinnliga civilekonomer och civilingenjörers karriärutveckling. i L. Palm, *Kommunikationsplanering* . Lund: Studentlitteratur AB .
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig 3:1* . Lund: Studentlitteratur AB.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (den 1 june 1987). Doing gender. *Sage journals* .
- Whatmore, S., & Momsen, J. (1992). Gender and European Agriculture. *JSTOR Journals, Institute of British Geographers*.
- women, U. (u.å). *Gender Equality Glossary*. Hämtat från Un Women: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder a>
- Åkesson, E., & Produktion, A. (December 2016). *Normer, normmedvetenhet, normkritik*. Hämtat från Skolverket : <https://www.skolverket.se/download/18.653ebc16519dc12ef362/1539586793376/Normer-normmedvetenhet-och-normkritik.pdf>
- Åström, G. (2010). *Trygghet i balans*. Stockholm : LRFs jämställdhetsakademi.
- 1177 Vårdguiden. (2020). *Psykisk hälsa - Att hamna i kris*. Stockholm : 1177 vårdguiden .
- 2004:39, D. (u.d.). *Det går långsamt fram – jämställdheten inom jordoch skogsbrukssektorn*. Stockholm: Regeringskansliet.

Figurförteckning

(Friedson-Ridenour, Dutcher, Calderon, Brown, & Olsen, 2019)Figur 1. Toward a framwork for gender and one health. 17

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

– Professionella identiteter & könsroller, Kvinnans som företagare.

Individen informeras kring allmän information, så som anonymitet, tillåtelse att spela in intervjun, samt lite allmän introduktion varför jag genomför intervjun och vad den ska bidra med till studien som genomförs.

Bakgrundsinformation

- Namn
- Ålder
- Arbete, samt arbetsbakgrund
- Produktionsinriktning (beskriva verksamheten och dess utveckling), omsättning/areal.
- Geografiskt läge
- Hur länge gården har drivits av dem?
- Var de självljart att arbeta med familjeföretag?

Ställning på gården

- Hur ser en vardag ut, vilka arbetsuppgifter?
- Hur upplever du din roll på gården? Chef/hemmafru/allt i allo (ute efter hur hon värdesätter de arbete hon gör)
- Vad föredrar du men att vara egen företagare? Finns det något du inte föredrar?
- Hur fördelar ni arbetsliv och familjeliv? (semester osv)
- Vilka strategier används för att få vardagen att fungera.

Välbefinnandet

- Hur är det att driva företaget tillsammans med sin man?
- Beskriva de dagarna personen trivs som bäst versers de dagar som de trivs sämst i företaget? (vad påverkar)
- Hur definierar du välbefinnande?
- Vad skulle kunna förbättra ditt välbefinnande?
- Vad har du för erfarenheter av att komma in i företaget?
- Upplever du att ditt kön påverkat din roll på gården eller i branschen?

Ansvarsuppdelning

- Relationen mellan er arbetare på gården hur ser den ut?
- Hur rollfördelningen ser ut? (vad gäller hushållssysslor och barnansvar).
- Hur Organiserar, vem som gör vad, hur resonerar ni? Ex föräldraledighet.
- Upplever du att det finns stöd i branschen att få som kvinna?
- Vad har du för erfarenheter av att finna stöd i svårare tider av exempelvis svårigheter ekonomiskt?
- Hur ser fördelningen ut mellan dig och din man vad gäller lön & ägande?

Företagskulturen

- Känner du att din roll på gården tas på allvar och värdesätt?
- Beskriv företagskulturen som ni har på gården? Positivt/negativt
- Vilka förväntningar upplever du finns från din omgivning, (att vara kvinna/Företagare/Bonde?) (förväntningar som lantbrukare)
- Vad har du för erfarenheter av att behöva anpassa dig och ha strategier för att må bra & passa in?
- Har du känt att du blivit missgynnad i situationer på grund av ditt kön?
- Lantbruket upplevs som maskulint ibland samtidigt som företagande också kan ses som manligt. Har detta påverkat och varit av betydelse för dig?
- Upplever du att kvinnor och män har samma möjligheter inom ert företag?
- hur upplever du branschen överlag?
- Upplever du att det finns en ”maskulin jargong” inom lantbruket som påverkar dig eller kollegor och på vilket sätt?
- Har du erfarenheter av nedlåtande kommentarer i din vardag i den bransch du befinner dig?

Övriga frågor

- Hur ser du på framtiden att vara kvinna och företagsledare inom lantbruket?
- Framtidsutsikt hur vill du att klimatet i branschen ska se ut för dina söner och döttrar?
- Något du känner har missats eller vill tilläggas?

Bilaga 2. Informationsblad och Samtyckesblankett

Information kring intervju

Tack för att du valt att ställa upp på en intervju som en del av mitt, Cecilia Johansson, kandidatarbete inom företagsekonomi vid lantmästarutbildningen. I detta examenarbete ska jag undersöka förutsättningarna för företagsledande kvinnor inom lantbruket. Därför är jag intresserad av dina erfarenheter och upplevelser inom branschen.

Uppskattningsvis tar intervjun omkring 45 minuter. Är det möjligt genomför vi intervjun över videolänk så som Skype eller Zoom. Men det går också med ett telefonsamtal. Om det är okej med dig så kommer intervjun att spelas in så att jag kan återge dina tankar, erfarenheterna och reflektioner på ett korrekt sätt. Din medverkan är anonym och intervjun kommer efteråt att transkriberas på ett sätt så anonymitet kan säkerställas. Därpå kommer ljudfilen att raderas. Deltagandet är frivilligt och när som helt under intervjuerna kan du välja att avbryta och avsluta intervjun samtidigt som du kan välja att avstå från att svara på frågor.

Materialet kommer att analyseras och utgöra grunden för min uppsats som sen kommer publiceras i via Sveriges Lantbruks Universitet för kandidatarbete inom företagsekonomi. Om ni önskar kommer ni givetvis få en slutversion skickad till er när den är godkänd.

Kontaktuppgifter:

Cecilia Johansson,

Mail: Cejn0007@stud.slu.se,

Tel: 070-2426103,

Tid & Plats:

Samtyckets blankett

Du medverkar i arbetet med examensarbete 15 HP vilket innebär att SLU behandlar dina personuppgifter. Att ge SLU ditt samtycke är helt frivilligt, men utan behandlingen av dina personuppgifter kan inte forskningen genomföras. Denna blankett syftar till att ge dig all information som behövs för att du ska kunna ta ställning till om du vill ge ditt samtycke till att SLU hanterar dina personuppgifter eller inte.

Du har alltid rätt att ta tillbaka ditt samtycke utan att behöva ge några skäl för detta. SLU är ansvarig för behandlingen av dina personuppgifter, och du når SLUs dataskyddsombud på dataskydd@slu.se eller via 018-67 20 90. Din kontaktperson för detta arbete är: Cecilia Johansson, Cejn0007@stud.slu.se, 070 2426103,

Uppgifter som kommer samlas in berör dessa teman: Bakgrundsinformation, Välbefinnande, Ansvarsuppdelning, företagskultur.

Ändamålet med behandlingen av dina personuppgifter är att SLUs student ska kunna genomföra sitt examensarbete enligt korrekt vetenskaplig metod och bidra till forskning på specifikt område inom företagsledning med fokus på genus och normer inom lantbruket.

Om du vill läsa mer information om hur SLU behandlar personuppgifter och om dina rättigheter kan du hitta den informationen på www.slu.se/personuppgifter.

Jag samtycker till att SLU behandlar personuppgifter om mig på det sätt som förklaras i denna text, inklusive känsliga uppgifter om jag lämnar sådana.

Underskrift

Plats, datum

Namnförtydligande (roll, organisation)