



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Skogsmästarskolan



Skogliga studenters syn på yrkesrollen virkesköpare – en jämförelse mellan kvinnor och män

Forest students' views on the professional role of timber purchasers - a comparison between women and men

**MOA HERMANSSON
ANNA SUNDSTRÖM**



Examensarbete i skogshushållning, 15 hp

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2021:02

SLU-Skogsmästarskolan

Box 43

739 21 SKINNSKATTEBERG

Tel: 0222-349 50

Skogliga studenters syn på yrkesrollen virkesköpare – en jämförelse mellan kvinnor och män

Forest students views on the professional role of timber purchasers – a comparison between women and men

Moa Hermansson

Anna Sundström

Handledare: Carina Sándor, SLU Skogsmästarskolan

Examinator: Staffan Stenhag, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

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

Kurstitel: Kandidatarbete i Skogshushållning

Kursansvarig institution: Skogsmästarskolan

Kurskod: EX0938

Program/utbildning: Skogsmästarprogrammet

Utgivningsort: Skinnskatteberg

Utgivningsår: 2021

Omslagsbild: Skogsmästarstudenter på exkursion i granskog. Foto: Moa Hermansson

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

Serietitel: Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet

Delnummer i serien: 2021:02

Nyckelord: Jämställdhet, yrkesstatus, könstillhörighet



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

Sammanfattning

Skogsbranschen i Sverige har under lång tid dominerats av män. Detta på grund av att ett skogligt yrke historiskt sett har varit fysiskt krävande och därmed ansetts passa bäst för män. I dag har andelen kvinnor som är yrkesverksamma inom skog eller som läser en skoglig utbildning ökat. Trots detta utgör kvinnor fortfarande en liten del av de aktiva i skogsnäringen. Ett av målen för den svenska regeringen är att öka jämställdheten och mångfalden inom skogsbranschen. Jämställdhet och mångfald inom en organisation leder bland annat till att arbetsmiljön förbättras och att kompetensen ökar, vilket i sin tur leder till en större konkurrenskraft för företaget.

Holmen Skog AB är den fjärde största skogsägaren i landet med ett verksamhetsområde från Oskarshamn till Piteå. Köp av virke från privata skogsägare är en viktig del av Holmens virkesförsörjning. Köporganisationen består av 83 virkesköpare varav endast åtta procent av dessa är kvinnor. Holmen anser att det är svårt att rekrytera kvinnor till virkesköparyrket och upplever att kvinnor som studerar skog har ett bristande intresse för yrkesrollen.

Syftet med studien var att undersöka hur skogliga studenter ser på yrkesrollen som virkesköpare och om denna syn skiljer sig något beroende på vilket kön studenten identifierar sig som, eller vilken skoglig utbildning denne läser. Vidare skulle identifieras om synen på yrket förändras när studenter kommer ut i yrkeslivet inom den skogliga sektorn.

För att få ett dataunderlag användes dels en kvalitativ metod i form av en intervjustudie samt dels en kvantitativ metod i form av en enkätstudie. Urvalet för intervjustudien var sju nyanställda, eftergymnasialt skogligt utbildade vid Holmen Skog AB. För enkätstudien bestod urvalet av studenter som läser sitt andra eller tredje år på någon av Sveriges skogliga högskoleutbildningar.

Resultatet av studien visar att studenter har en bristfällig uppfattning kring vad en virkesköparroll innebär, vilket är en följd av att de får för lite information om yrkesrollen. Även brist på praktik och möten med yrkesverksamma virkesköpare under studietiden är anledningar till att flertalet studenter har en dålig uppfattning om vad yrkesrollen innebär. Vidare indikerar resultaten att yrkesstatusen för virkesköpare är högre hos skogsmästarstudenter och skogsteknikerstudenter än hos jägmästarstudenter. Dessa inställningar till yrket förändras mycket då studenterna kommer ut i arbetslivet och därmed får en bättre uppfattning om vad ett arbete som virkesköpare innebär. Resultatet av studien visar också att betydligt fler män än kvinnor vid de skogliga utbildningarna är intresserade av en virkesköpartjänst efter studierna, 27 procent av männen jämfört med åtta procent av kvinnorna. Den huvudsakliga orsaken till kvinnors ointresse för virkesköp verkar bottna i ett ointresse för affärsförhandlingar.

Nyckelord: Jämställdhet, yrkesstatus, könstillhörighet

Abstract

The forest industry in Sweden has for a long time been dominated by men. This is due to the fact that a forestry profession has historically been physically demanding and thus considered best suited for men. Today, the proportion of women who are employed in forestry or who study forestry has increased. Despite this, women still make up a small proportion of those active in the forestry industry. One of the goals of the Swedish government is to increase gender equality and diversity in the forest industry. Gender equality and diversity within an organization lead, among other things, to an improvement in the work environment and an increase in competence, which in turn leads to greater competitiveness for the company.

Holmen Skog AB is the fourth largest forest owner in the country with a business area from Oskarshamn to Piteå. Purchase of timber from private forest owners is an important part of Holmen's timber supply. The purchasing organization consists of about 90 timber buyers, of which only eight percent of these are women. Holmen believes that it is difficult to recruit women to the timber buying profession and feels that women who study forestry have a lack of interest in the professional role.

The purpose of the study was to investigate how forestry students view the professional role of timber buyer and whether this view differs somewhat depending on which gender the student identifies as, or which forestry education he or she is studying. Furthermore, it must be identified whether the view of the profession changes when students enter working life in the forest sector.

To collect data for this report, a qualitative method in the form of an interview study and a quantitative method in the form of a questionnaire study were used. The sample for the interview study was new employees, post-secondary forestry graduates at Holmen Skog AB. For the questionnaire study, the sample was students studying their second or third year at one of Sweden's forestry higher education programs.

The results of the study show that students have a lack of understanding of what a timber buyer role entails, which is a consequence of them receiving too little information about the professional role. Lack of internships and meetings with professional timber purchasers during the study period is also one of the reasons why most students have a bad attitude to the professional role. Furthermore, the occupational status of timber purchaser is higher among students at skogsmästarprogrammet and skogsteknikerprogrammet than among students at jägmästarprogrammet. These attitudes to the profession change a lot when students enter working life and get a better idea of what a job as a timber buyer entails. The results of the study also show that significantly more men than women in forestry educations are interested in a timber purchaser service after their studies, 27 per cent of men compared with eight per cent of women. The main reason for women's lack of interest in timber purchases is business negotiations.

Key words: Gender equality, occupational status, gender

Förord

Detta är ett examensarbete omfattande 15 högskolepoäng som utförts under vårt tredje och sista år vid Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg. Arbetet har utförts under månaderna januari till april. Vi vill framföra ett stort tack till alla som bidragit till de tre roliga och givande åren vid Skogsmästarskolan.

Vi vill tacka vår uppdragsgivare Holmen Skog, med Anna Baglioni och Bo Ljunggren i spetsen, för det förtroende vi fått att utföra detta arbete som vi fann väldigt intressant. Ni har varit mycket värdefulla för arbetet och givit oss många värdefulla synpunkter, idéer och goda råd under arbetets gång. Vidare vill vi även tacka vår eminenta handledare vid Skogsmästarskolan, Carina Sándor, som under hela arbetet styrt oss i rätt riktning och funnits tillgänglig med användbara tips och vassa korrekturläsarögon.

Självklart sänds även ett stort tack till er skoglige studenter som tog er tid att besvara vår enkät samt våra intervjupersoner vid Holmen Skog. Utan er hade detta examensarbete inte varit möjligt att genomföra!

Till sist vill vi också tacka alla runt omkring oss, speciellt våra testpersoner på enkäten, som vi bollat funderingar, formuleringar och idéer med under arbetets gång.

Skinnskatteberg, april 2021

Anna Sundström & Moa Hermansson

Innehåll

1. INLEDNING	1
1.1 JÄMSTÄLLDHET INOM SKOGSBRANSCHEN	1
1.2 HOLMEN SKOG AB.....	3
1.2.1 JÄMSTÄLLDHETSARBETE VID HOLMEN SKOG AB.....	3
1.3 SKOGLIGA EFTERGYMNASIALA UTBILDNINGAR	4
1.4 JÄMSTÄLLDHET INOM DE SKOGLIGA UTBILDNINGARNA	5
1.5 TIDIGARE STUDIER.....	5
1.6 PROBLEMBESKRIVNING.....	6
1.7 AVGRÄNSNING	6
1.8 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	7
2. MATERIAL OCH METODER	8
2.1 ENKÄT.....	8
2.1.1 UTSKICK.....	8
2.1.2 DATAANALYS	9
2.2 INTERVJUER.....	9
2.3 LITTERATURSTUDIER	10
3. RESULTAT.....	11
3.1 SVARFREKVENNS PÅ ENKÄTEN.....	11
3.2 INTERVJUPERSONERNA	11
3.3 RESULTAT FRÅN ENKÄT OCH INTERVJUER.....	12
3.3.1 STUDENTERS INTRESSE FÖR OLIKA YRKEN OCH ÄMNER.....	12
3.3.2 TRIVSELFAKTORER.....	14
3.3.3 EN VIRKESKÖPARES EGENSKAPER	16
3.3.4 INTRESSEVÄCKANDE FAKTORER I ROLLEN SOM VIRKESKÖPARE	16
3.3.5 UTMANINGAR MED VIRKESKÖPARYRKET.....	18
3.3.6 VIRKESKÖP SOM FÖRSTA SKOGLIGA YRKE	19
3.3.7 SANNOLIKHETEN BLAND STUDENTER ATT SÖKA TILL EN VIRKESKÖPARTJÄNST	20
3.3.8 ANLEDNINGAR TILL ATT SÖKA SIG TILL YRKET VIRKESKÖPARE	21
3.3.9 UPPFATTNINGEN OM VILKET KÖN SOM INTRESSERAR SIG FÖR VIRKESKÖP.....	23
3.3.10 YRKESSTATUS	24
3.3.11 FAKTORER SOM SKULLE ÖKA STUDENTERS INTRESSE FÖR VIRKESKÖP	26
3.3.12 ÖVRIGA SYNPUNKTER SOM UPPKOMMIT I ENKÄTEN	32
3.3.13 FÖRÄNDRAD SYN PÅ YRKET	32
4. DISKUSSION	34
4.1 JÄMFÖRELSE AV RESULTAT	34
4.2 TOLKNING AV RESULTAT	36
4.2.1 SKILLNADER MELLAN MÄN OCH KVINNOR.....	36

4.2.2 SKILLNADER MELLAN UTBILDNINGARNA	38
4.2.3 FÖRÄNDRAD SYN PÅ VIRKESKÖPARROLLEN	40
4.3 STYRKOR OCH SVAGHETER.....	41
4.4 SLUTSATSER.....	42
4.5 FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER OCH RÅD TILL FÖRETAG OCH INSTITUTIONER.....	43
4.5.1 SKOGLIGA FÖRETAG	43
4.5.2 SKOGLIGA INSTITUTIONER	44
<u>REFERENSER.....</u>	<u>45</u>
SKRIFTLIGA REFERENSER.....	45
PERSONLIG KOMMUNIKATION	47
<u>BILAGOR</u>	<u>48</u>
FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTER VID SKOGLIGA UTBILDNINGAR	49
INTERVJUFÖRMULÄR TILL ANSTÄLLDA VID HOLMEN.....	54
INTERVJUFÖRMULÄR TILL ANSTÄLLDA VIRKESKÖPARE VID HOLMEN.....	55
INTERVJUSTUDIERESULTAT	56

1. Inledning

Av Sveriges 319 649 privata skogsägare är cirka 40 procent kvinnor och 60 procent män (Skogsstyrelsens rapport 2018:15). Enligt Näringsdepartementet (2018) är kvinnor som äger skog den största gruppen av kvinnliga företagare i Sverige. Trots detta är män idag överrepresenterade på alla nivåer inom den skogliga sektorn. Regeringen anser att den obalans som finns inom sektorn mellan kvinnor och män måste förändras. Skogliga utbildningar och företag måste vidta åtgärder och satsningar på förändringar för att locka fler kvinnor och män med olika bakgrund och värderingar till skogsbranschen, med mål att öka mångfald och jämställdhet (Näringsdepartementet 2018).

I dagens skogsbruk finns ungefär 750 kvinnor med skoglig eftergymnasial utbildning och Skogsstyrelsen är den enskilt största arbetsgivaren för dessa. Detta beror till stor del på de krav på jämställdhetsinsatser som myndigheter omfattas av (Andersson et al. 2019). Även om många kvinnor arbetar inom myndigheten Skogsstyrelsen, så är virkesköpare den vanligaste yrkesrollen nyutexaminerade skogliga studenter får som första tjänst (Palmér 2011). Rollen som virkesköpare innebär att man köper virke från privata skogsägare med mål att försörja sågverk och massabruk med råvara. En stor del av arbetet består av att ta kontakt med skogsägare och ha målet att skapa långsiktiga relationer med dessa (Palmér 2011). De egenskaper som beskrivs som viktiga för en virkesköpare, är ett stort intresse för affärsförhandlingar samt att skapa långsiktiga relationer med människor. Vidare är kunskaperna kring skog och skogsbruk viktiga samt att virkesköparen är förtroendeingivande, kommunikativ och har en god samarbetsförmåga (Holmen 2021a). Större delen av arbetstiden spenderas ute hos skogsägare, i deras hem eller skog, men allt större del av affärsförhandlingarna och rådgivning görs genom telefon eller datorkommunikation (Holmen 2021a).

1.1 Jämställdhet inom skogsbranschen

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter att påverka samhället, sitt liv och sin omgivning. Idag finns sex jämställdhetspolitiska mål som regeringen beslutat om. Målen handlar bland annat om att män och kvinnor ska ha samma rätt till inflytande och makt, ha lika möjligheter till utbildning och ha samma villkor för ekonomisk ersättning vid arbete (Regeringskansliet u.å.).

Johansson och Ringblom (2017) menar att fördelarna med att ha en jämställd arbetsplats är att det genererar en bättre arbetsmiljö, vilket kommer att attrahera fler personer att söka sig dit. Arbetsplatsen kommer att locka olika färdigheter och personligheter, som i sin tur leder till att utbudet på sökande blir större. Vid en rekryteringsprocess kommer därmed bredden av mångfald att ökas och ge större chans till mer jämställdhet. Vidare menar Johansson & Ringblom (2017) samt Lidestav et al. (2011) att när en arbetsplats blir mer jämställd kommer också fler välutbildade personer att lockas dit. Detta leder till att organisationens konkurrenskraft ökar, då den bästa kompetensen ur befolkningen tas tillvara.

Förutom att en mer jämställd organisation leder till en bättre arbetsmiljö, ökad mångfald och fler välutbildade medarbetare kommer även ökad jämställdhet att leda till en förbättrad syn på hela skogsbranschen (Johansson och Ringblom 2017; Lidestav et al. 2011).

Historiskt sett har skogsbranschen ansetts vara anpassad för män, då ett skogligt yrke inneburit tunga arbetsförhållanden som krävt fysisk styrka. Till följd av detta har skogssektorn genom tiderna inte varit jämställd. Skogsarbeten har målats upp som något maskulint där bilden av skogsarbetaren beskrivits som en man med stora intressen för jakt, kunskap om naturen och teknologi. Det här har bidragit till att skogsarbeten traditionellt sett har dominerats av män (Lidestav & Sjölander 2006; Johansson & Ringblom 2017).

Andelen kvinnor som studerar och arbetar inom skogsbranschen har ökat de senaste åren. Statistik från Skogsstyrelsen (2017) visar att andelen kvinnor i det storskaliga skogsbruket har ökat från 12 till 15 procent mellan åren 1993 och 2017. Med storskaligt skogsbruk menas företag som äger mer än 5 000 hektar skog (SCB 2017). Trots en ökning utgör kvinnor endast en liten del av de aktiva i skogsbranschen. Företagens arbeten med jämställdhet har inte ökat förändringstakten i nog hög fart, trots att många företag är medvetna om problemet och aktivt arbetar för en mer jämställd skogssektor (Lidestav et al. 2011).

Varför har man idag, trots mycket arbete, inte uppnått jämställda organisationer? I en studie av Johansson & Ringblom (2017) intervjuades anställda inom skogssektorn. Intervjupersonerna menar att det är bristen på kvinnor som är det största hindret för ett jämställt skogsbruk. Personerna menar att skogsbruket fortfarande ses som "gammaldags", vilket har en negativ effekt på kvinnors intresse att söka sig till branschen. Intervjupersonerna menar vidare att marknadsföring och kommunikation med syfte att visa en annan bild av branschen måste genomföras för att locka kvinnor till branschen (Johansson & Ringblom 2017).

Andersson et al. (2019) menar att kvinnor och män i skogssektorn prioriterar olika gällande de skogliga värdena. I dagens skogsbruk ska hänsyn tas till skogens ekologiska, ekonomiska och sociala värden. Det finns studier som visar att kvinnor i högre grad är intresserade av skogens mjuka värden, ekologiska och sociala, medan männen engagerar sig mer i skogliga produktionsvärden (Andersson et al. 2019). Bergstén et al. (2020) hävdar att produktion och ekonomi bedöms tillhöra maskulina värden, medan biologisk mångfald, ekologi, hållbarhet och miljö betraktas som feminina värden. Johansson et al. (2019) framhåller i sin studie att kvinnor som träffar markägare i de flesta fall är mer skickliga på att tala om skogens sociala och kulturella värden i jämförelse med män, som i de flesta fall talar om ekonomi och produktion. Vidare menar Johansson et al. (2019) att kvinnor som arbetar inom skogsbranschen har höga sociala förmågor, vilket resulterar i att de har en fördel gällande kontakt med skogsägare, kunder och leverantörer. På grund av detta tyder studien av Johansson et al. (2019) på att kvinnor och yngre personer som äger skog i många fall ser fördelar med att ha en virkesköpare som är kvinna.

1.2 Holmen Skog AB

Holmen Skog är Sveriges fjärde största skogsägare med ett skogsinnehav om ungefär en miljon hektar produktiv skogsmark (Holmen 2021b). De har sitt verksamhetsområde från Piteå i norr till Oskarshamn i söder. Huvudkontoret är placerat i Örnsköldsvik. Företaget är fördelat på tre regioner: Region nord, Region mitt samt Region syd. Virkesköp av privata skogsägare är en viktig del av Holmens virkesförsörjning. Köporganisationen är en av Sveriges största med ungefär 15 000 privata skogsägare som valt företaget som skoglig samarbetspartner. På Holmen Skog ansvarar köpavdelningarna för affärsförhandlingar med skogsägare, skoglig rådgivning samt traktplanering för skörd och gallring medan andra avdelningar ansvarar för utförandet av åtgärder och tjänster i skogen (Holmen 2021a). I dagsläget består Holmen Skogs köpverksamhet av 83 virkesköpare varav 8,4 procent är kvinnor. 8,4 procent motsvarar sju kvinnor på hela köporganisationen.

1.2.1 Jämställdhetsarbete vid Holmen Skog AB

Holmen (2021c) menar att insikt är lösningen till jämställdhet och mångfald. För att kunna bryta normer och strukturer krävs insikt. Vidare menar Holmen att jämställdhet och mångfald är en fråga för hela den skogliga sektorn. Holmen Skog arbetar med att ge sina medarbetare kunskap inom detta område, genom utbildning av nyanställda och kompetensutveckling av befintlig personal. De menar att nyckeln är att avsätta tid för reflektion och diskussion. Många av de som arbetar med skog är män med liknande bakgrund och intressen, vilket riskerar att skapa en struktur och normer som blir exkluderande (Holmen 2021c). Holmen strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare för alla, oavsett vem du identifierar dig som. De menar att ökad mångfald på en arbetsplats bidrar till bättre lönsamhet, trevligare arbetsmiljö och mer kreativitet. För att öka mångfalden arbetar Holmen Skog aktivt med frågor som bland annat berör marknadsföring, rekryteringsprocesser och jobbbannonser (Holmen 2020b).

Anna Baglioni¹ framhåller att Holmen Skog arbetar mycket hårt med frågor som rör jämställdhet, mångfald och inkludering. Arbetet har inkluderats i den vardagliga verksamheten och i varje möte på individnivå. Holmen vill även nå ut med detta till sina samarbetspartners. Medarbetare och chefer arbetar normbrytande genom att i arbetslagen genomföra aktiviteter tillsammans som inte är stereotypa för ett visst kön eller identitet. Detta kan vara att arbetslaget gör något som är nytt för samtliga istället för att utöva aktiviteter där vissa medarbetare har mer erfarenhet eller fördelar. Vidare berättar Anna Baglioni att jämställdhetsarbetet finns i den verksamhetsplan som tagits fram och att detta arbete ses som lika viktigt som korrekta virkesleveranser. Hon anser att det är viktigt att jämställdhetsarbetet ses som en betydande målbild för företaget. En stor pusselbit i arbetet är att Holmen Skogs VD är engagerad i frågan och att denne vill

¹ Personlig kommunikation med Anna Baglioni, Regionchef på Region Syd kring Holmen Skogs jämställd och mångfaldhetsarbete 2021-02-25

ha löpande uppdateringar kring hur arbetet med jämställdhet fortlöper. Anna Baglioni vill framhålla att Holmens jämställdhetsarbete inte bara utgör ett dokument, utan att det arbetas med frågan varje dag, på alla plan i verksamheten och att hon som chef har ett stort ansvar och påverkan.

1.3 Skogliga eftergymnasiala utbildningar

Detta examensarbete fokuserar på studenter vid skogsmästarprogrammet, jägmästarprogrammet, skogskandidatprogrammet och skogsteknikerprogrammet. Vid Sveriges Lantbruksuniversitet finns i skrivande stund två skogliga utbildningar med studenter som är inne på sitt andra år i utbildningen, skogsmästarprogrammet och jägmästarprogrammet. Skogsmästarprogrammet är en treårig, yrkesinriktad utbildning på 180 högskolepoäng, som läses vid Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg. Utbildningen kräver skoglig grundutbildning och minst sex månaders yrkeserfarenhet, eller den alternativa möjligheten att läsa ett skogligt basår där detta ingår och då med praktik förlagd på skogliga företag. Skogsmästarutbildningen ses som den utbildning som är mer praktiskt lagd i jämförelse med jägmästarutbildningen (SLU 2021a). Jägmästarprogrammet är en femårig högskoleutbildning på 300 högskolepoäng som läses i Umeå. Förkunskaperna som krävs motsvarar det som fås efter teknisk eller naturvetenskaplig gymnasial utbildning. Ingen yrkeserfarenhet eller skoglig praktik krävs för att börja på utbildningen. Programmet är uppbyggt så att studenterna under de två sista åren väljer inriktning mot skogsförvaltning, förädling eller råvaruförsörjning (SLU 2021b).

Skogsteknikerprogrammet läses under två år, motsvarande 120 högskolepoäng, vid Gammelkroppa skogsskola i Värmland. Förkunskapskraven motsvarar skogsmästarprogrammets, med krav på praktik alternativt yrkeserfarenhet. Utbildningen startar vartannat år, vilket innebär att endast en klass i taget studerar vid skolan (Gammelkroppa 2021).

Skogskandidatprogrammet läses vid Linnéuniversitetet i Växjö och är i dagsläget den enda skogliga eftergymnasiala utbildningen som kan läsas på distans. Utbildningen läses under tre år och ger 180 högskolepoäng. Utbildningen leder fram till en filosofie kandidatexamen i skoglig förvaltning alternativt skogsekologi, beroende av val av inriktning. Förkunskapskraven motsvarar det som fås efter en samhällsvetenskaplig gymnasieutbildning. Ingen praktik eller yrkeserfarenhet krävs (Linneuniversitetet u.å.). Dock ingår praktikveckor under utbildningen.

I följande tabell (Tabell 1) presenteras hur många studenter som i dagsläget studerar vid respektive utbildning samt vilken könsfördelning som finns på utbildningarna, baserat på information från prefekter och programstudierektorer för utbildningarna. Skogskandidatprogrammet är den enda av de skogliga högskoleutbildningarna som har fler studenter som är kvinnor än män, då 54 procent av studenterna är kvinnor. På jägmästarprogrammet och skogsmästarprogrammet är kvinnoandelen 30 respektive 33 procent. På skogsteknikerprogrammet är andelen kvinnor 26 procent.

Tabell 1. Antal studenter på fyra skogliga högskoleutbildningar fördelat efter kön.

Skoglig utbildning	Antal kvinnor	Antal män	Totalt antal
Jägmästarprogrammet	97	195	292
Skogsmästarprogrammet	49	110	159
Skogskandidatprogrammet	72	61	133
Skogsteknikerprogrammet	5	14	19
Totalt	223	380	603

I dagsläget är det fler män än kvinnor som studerar på en skoglig högskoleutbildning. De siffror som presenteras i Tabell 1 leder fram till procentsatsen 63 procent män och 37 procent kvinnor som studerar vid någon av Sveriges skogliga utbildningar.

1.4 Jämställdhet inom de skogliga utbildningarna

Enlig Andersson (2019) har jägmästarprogrammet och skogsmästarprogrammet under lång tid kännetecknats av en manlig dominans. Detta är bland annat följderna av det historiska sättet att ha ett inträdeskrav på värnplikt och skoglig praktik. Den första kvinnan antogs till jägmästarprogrammet år 1962 efter att hon sökt och fått dispens från kravet på värnplikt. På skogsmästarprogrammet antogs den första kvinnan år 1972. Trots att utbildningarna idag har en högre andel kvinnor är ändå dessa i minoritet.

Wickman et al. (2013) menar att skogsutbildade kvinnor och män anser att de skogliga utbildningarna speglar en kultur inom skogsbranschen som är maskulin och socialt homogen med jakt och friluftsliv som norm. Johansson och Ringblom (2017) framhåller att rådande normer och stereotypiska trender tenderar att inte förändras på de skogliga utbildningarna. Det på grund av att studenter sällan kommer i kontakt med kvinnliga föreläsare, besöksvärdar och forskare (Johansson & Ringblom 2017). Inom exempelvis jägmästarprogrammet syns en tydlig trend i att kvinnor i högre grad föredrar biologi- och ekologinriktade kurser medan männen ofta väljer inriktningar mot produktion och teknik. Vidare menar Johansson & Ringblom (2017) att det här bidrar till att studenterna, under sin tid på universitet, formas och anpassas för ett kommande liv i skogssektorn.

1.5 Tidigare studier

År 2015 skrevs ett examensarbete av Linnea Åkerlund, student vid Skogsmästarskolan. Ämnet som behandlades var, liksom i detta examensarbete, kvinnliga virkesköpare vid Holmen Skog. Bakgrunden till det examensarbetet var Holmen Skogs svårigheter att rekrytera och behålla kvinnor inom yrkeskategorin virkesköpare. Åkerlund (2015) kartlägger, genom en enkätstudie, hur situationen ser ut år 2015, dels inom Holmen Skog, dels i branschen. Hon undersöker vilka

faktorer som gör att kvinnor stannar i yrket samt varför kvinnor slutar som virkesköpare. Urvalet var virkesköpare i branschen, nuvarande virkesköpare på Holmen Skog samt före detta virkesköpare på Holmen Skog.

Resultatet av studien visade att virkesköpartjänster bör marknadsföras med att arbetet innebär mycket frihet under ansvar, samt att mycket arbetstid kan läggas utomhus för att locka fler kvinnor. Vidare menar respondenterna i studien att det är viktigt med marknadsföring för yrket ute på skolor, men även i PR-sammanhang, för att locka fler till virkesköparyrket. Knappt 20 procent av de kvinnliga respondenterna började som virkesköpare för att de såg yrket som spännande och intressant, medan 30 procent valde yrket för att det passade geografiskt. Andelen virkesköpare som var kvinnor år 2015 var sex procent inom skogssektorn och inom Holmen Skog sju procent. Samtliga större bolag hade som mål att ha en kvinnoandel på 30 procent (Åkerlund, 2015).

I ett annat examensarbete skrivet år 2017 av Susanna Larsson och Emma Lénberg, studenter vid personalvetarprogrammet, undersöktes virkesköparrollens yrkesstatus. Studien fokuserades till studenter vid jägmästarprogrammet samt yrkesverksamma virkesköpare. Resultatet i examensarbetet pekar på att jägmästarstudenterna menar att virkesköparrollen har en lägre yrkesstatus än andra skogliga jobb. Anledningen till detta är att studenterna ser rollen som ett instegsjobb som alla kan få, samt att jägmästarstudenterna ser sin utbildning högre värderad än virkesköparrollen. Trots detta menar studenterna att de flesta kommer att söka sig till en virkesköpartjänst även om det inte är det arbete de helst vill ha efter examen. De etablerade virkesköparna upplever yrkesstatusen för sin roll som lägre än förr, då antalet virkesköpare ökat de senaste åren till följd av ökad efterfrågan på virke (Larsson & Lénberg 2017).

1.6 Problembeskrivning

Holmen skog har i sin målbild att öka jämställdheten och mångfalden inom området virkesköp. I dagsläget är det få kvinnor som söker de virkesköpartjänster som utannonseras, vilket gör det svårt att rekrytera kvinnor till tjänsterna. Endast 8,4 procent av samtliga virkesköpare på Holmen Skog är kvinnor, jämfört med produktionsledarna där 38 procent är kvinnor. Holmens uppfattning är att kvinnor som studerar skog har ett bristande intresse för yrkesrollen virkesköpare och att de i många fall inte ser virkesköpare som ett aktuellt arbete efter avslutade studier. Detta examensarbete kan ses som en pusselbit i arbetet att öka mångfalden och jämställdheten på Holmen Skogs köpavdelningar.

1.7 Avgränsning

Enkäten i studien avgränsades till studenter som läser sitt andra eller tredje år på en skoglig eftergymnasial utbildning. Bakgrunden till denna avgränsning är att studenter som läser sitt första år inte hunnit få så stor kunskap och insyn i branschen som de studenter som studerat under en längre tid. Därav kan det vara

svårt för förstaårsstudenter att besvara de frågor som ställs i enkäten. Vidare avgränsades de intervjuer som genomfördes i studien till yrkesverksamma inom företaget Holmen Skog AB.

1.8 Syfte och frågeställningar

Syftet med detta examensarbete är att undersöka hur studenter på skogliga utbildningar ser på yrkesrollen virkesköpare och om synen på yrket skiljer sig något mellan kön och skoglig utbildning. Vidare undersöks om denna syn förändras när studenten kommer ut i arbetslivet.

De frågeställningar som ska besvaras är:

- Hur ser studenter på rollen som virkesköpare och skiljer uppfattningen sig åt mellan könen?
- Skiljer sig synen på virkesköparyrket något beroende på vilken skoglig utbildning studenterna läser?
- Förändras synen på virkesköparyrket något efter att studenter kommit ut i arbetslivet?

2. Material och metoder

Studien baseras på en webbenkätundersökning som skickades ut via e-post till studenter som läser skogsmästarprogrammet, jägmästarprogrammet, skogskandidatprogrammet och skogsteknikerprogrammet. För att få en djupare insyn i ämnet har även sju intervjuer genomförts med anställda vid Holmen Skog.

2.1 Enkät

Uppbyggandet av enkäten inleddes med att enkätboken, skriven av Trost & Hultåker (2017), bearbetades. Boken bidrog med värdefull information om hur enkäter bör formuleras och utformas för att uppnå en hög svarsfrekvens. Den gav även tips på hur enkätfrågor och svarsalternativ kan se ut. Vidare bearbetades tidigare genomförda examensarbeten för att få ytterligare inspiration till hur enkäten skulle utformas och formuleras.

Enkäten arbetades fram i ett Worddokument, för att ge en tydlig översikt över frågorna innan de skrevs in i enkätformuläret. Enkäten skapades sedan i ett Google formulär med totalt 14 frågor och tillhörande svarsalternativ, se Bilaga 1. Svarsalternativen varierades mellan ensvarsalternativ och flervalsalternativ. Enkätens inledande frågor syftade till att kategorisera svarspersonen och de efterföljande frågorna baserades på ämnet virkesköp, hur studenter ser på yrket, hur yrket uppfattas på utbildningen samt vilket ämnesområde som intresserar studenten mest. Genom användandet av Google formulär gick enkäten att nå via en internetlänk. Det gjorde enkäten lättillgänglig och bidrog till att den kunde besvaras när det passade svarspersonen tidsmässigt. Genom att enkäten var webbaserad, kunde den enkelt nås genom användande av en smart mobiltelefon eller dator och kunde besvaras oberoende av var svarspersonen befann sig. För att öka svarsfrekvensen lottades tio termosar ut bland de studenter som besvarade enkäten. Termosarna tillhandahölls av Holmen Skog.

2.1.1 Utskick

Innan utskicket till studenterna skickades enkäten till åtta testpersoner, med syfte att kontrollera att länken till enkäten och transmitteringen till Excel fungerade tillfredsställande. Samtliga åtta personer arbetar inom skogssektorn. Vidare ombads testpersonerna att ge konstruktiv feedback och återkoppling på enkätens innehåll och uppbyggnad. Enkäten reviderades efter testpersonernas respons.

Enkäten skickades ut till 298 studenter som läser sitt andra och tredje år inom de skogliga utbildningarna skogsmästarprogrammet, skogsteknikerprogrammet, jägmästarprogrammet och skogskandidatprogrammet. Kontakten till studenterna tillhandahölls från respektive utbildnings prefekter och/eller programstudierektorer. Via e-post skickades ett missivbrev med länken till Google formuläret med enkäten, se Bilaga 1.

Svarsfrekvensen på enkäten följdes upp kontinuerligt. Efter en vecka konstaterades att svarsfrekvensen för två av utbildningarna, jägmästarutbildningen och skogskandidatutbildningen, låg betydligt lägre procentuellt sett än för skogsmästarutbildningen och skogsteknikerutbildningen. Med utgångspunkt i detta skickades en påminnelse ut via e-post till studenterna på utbildningarna med lägst svarsfrekvens, vilket resulterade i att svarsfrekvensen ökade för dessa utbildningar. Enkäten fanns tillgänglig för studenterna under två veckor.

2.1.2 Dataanalys

Resultatet från enkäten transmitterades från Google formuläret till en Excel-fil. I Excel filtrerades och sorterades data för att få en överblick av resultatet. Vidare skapades tabeller och diagram i Excel med syfte att redovisa resultatet tydligt och ge en god överblick över detta.

2.2 Intervjuer

Huvudsyftet med intervjuerna var att undersöka om synen på yrket virkesköpare har förändrats från den tid intervjupersonen studerade fram till idag, då personen har ett yrke inom skogssektorn. Med stöd av enkäten formulerades två frågeformulär. Det ena formuläret bestod av 17 frågor och kom att användas för de intervjupersoner som idag jobbar som virkesköpare, se Bilaga 3. Det andra formuläret bestod av 14 frågor och användes till de intervjupersoner som ej arbetar som virkesköpare, men innehar annan roll inom den skogliga sektorn, se Bilaga 2.

Inför intervjuerna tillhandahölls kontaktuppgifter till åtta yrkesverksamma personer inom Holmen Skog av en HR-specialist på företaget. Personerna som intervjuades var relativt nytexaminerade från skoglig utbildning. Samtliga hade varit yrkesverksamma inom Holmen Skog under en kortare tid, som mest två år. Förfrågan om att delta i intervjun skickades ut via e-post till de åtta personerna, varav fyra kvinnor och fyra män. I e-postmeddelandet beskrevs syftet med examensarbetet och varför intervjuerna skulle genomföras. Vidare bifogades intervjufrågorna och en länk till ett Excel-dokument i Google drive. I Excel-dokumentet kunde varje intervjuperson fylla i sitt namn på den dag och tid som de hade möjlighet att delta i intervjun. Detta för att bidra med ett stort urval av tider för intervju så att det skulle passa samtliga personer att ställa upp. Intervjufrågeformuläret bifogades med syfte att intervjupersonerna skulle sätta igång sina tankar kring ämnet och vara förberedda på vad som skulle efterfrågas under intervjun. Totalt genomfördes sju intervjuer, fyra av dessa var med män och tre av dessa var med kvinnor.

Under genomförandet av intervjun ställde en av oss frågorna och ledde samtalet, samtidigt som den andra antecknade vad som sades. Alla intervjuer spelades in för att ha som stöd vid transkriberingen. De personer som intervjuades blev informerade om detta och samtliga godkände att samtalet spelades in.

Transkriberingen inleddes med att det som framkommit under samtalet renskrevs i Word, samtidigt som inspelningen spelades upp. En sammanfattning av samtliga intervjupersoners svar på diverse frågor skrevs ned i ett gemensamt Google formulär för att underlätta bearbetningen. Genom detta tillvägagångssätt kunde intressanta samband och skillnader effektivt urskiljas. De viktigaste delarna av intervjuerna presenteras för att bidra till att besvara syftet med studien.

2.3 Litteraturstudier

Med hjälp av sökmotorn Primo, som studenter får tillgång till via Sveriges Lantbruksuniversitets hemsida, har vetenskapliga artiklar och tidigare studentarbeten återfunnits. Sökord som används har exempelvis varit: diversity, gender, equality, femality, forestry, workplace, employment, Sweden. Allmänna fakta har sökts fram via sökmotorn Google och statistiken kring skogsägandet i Sverige har återfunnits på Skogsstyrelsens hemsida. Informationen kring de skogliga högskoleutbildningarna har tagits från respektive utbildnings hemsida.

Handledare på Holmen Skog AB har tilldelat oss fakta och information kring företagets jämställdhets-, inkluderings- och mångfaldsarbete. Vidare har regionchefen på region Syd, Anna Baglioni, hållit en timmes utbildning kring hur Holmen implementerar sitt jämställdhets- och inkluderingsarbete i verksamheten. HR-avdelningen har bidragit med fakta kring könsfördelning på företaget.

3. Resultat

3.1 Svarsfrekvens på enkäten

Av de 298 studenter som fick enkäten har 179 personer svarat. Det ger en total svarsfrekvens på 60 procent. Av de svarande har 103 studenter angivit att de är män, 75 studenter att de är kvinnor och 1 student att den tillhör annat kön. Tabell 2 nedan visar att skogsteknikerprogrammet är den utbildning som har högst svarsfrekvens med 79 procent, medan jägmästarprogrammet är den utbildning som har lägst antal svar med en svarsfrekvens på 49 procent.

Tabell 2. Antal utskick och svar på enkäten, med en uträknad svarsfrekvens i procent, fördelat efter utbildning. Tabellen visar även könsfördelningen över de kvinnor, män och annat kön som besvarat på enkäten, uppdelat efter utbildning.

	Antal utskick	Antal svar	Svarsfrekvens (%)	Antal svar efter kön		
				Kvinnor	Män	Annan
Skoglig utbildning						
Skogsmästarprogrammet	100	75	75	27	47	1
Jägmästarprogrammet	103	50	49	21	29	0
Skogskandidatprogrammet	76	39	51	23	16	0
Skogsteknikerprogrammet	19	15	79	4	11	0
Totalt	298	179		75	103	1

3.2 Intervjupersonerna

Sju personer, samtliga anställda vid Holmen Skog, har intervjuats i studien. Av dessa sju identifierade fyra personer sig som män och tre personer sig som kvinnor. Samtliga har studerat vid jägmästarprogrammet i Umeå. Tre av intervjupersonerna arbetar som virkesköpare medan resterande fyra har andra skogliga tjänster. De intervjupersoner som arbetar som virkesköpare benämns med dess yrkesroll i rapporten. Detta med bakgrund i att frågor riktade specifikt mot virkesköparrollen (se Bilaga 3) ställdes till dem. Intervjupersonerna har arbetat mellan tre veckor och ett år i skogssektorn och då på Holmen Skog. Samtliga respondenter är därmed relativt nytexaminerade från jägmästarprogrammet.

I resultatet benämns intervjupersonerna med det kön de identifierar sig som och om de arbetar som virkesköpare eller innehar annan skoglig yrkesroll. Även en bokstav har tilldelats varje intervjuperson för att skilja dem åt, se Tabell 3.

Tabell 3. Respondenterna fördelade efter kön, i rapporten tilldelad bokstav samt yrkesroll. Tre av respondenterna, två män och en kvinna, markerade med fet text, arbetar som virkesköpare. Övriga respondenter innehar annan skoglig yrkesroll inom Holmen Skog AB.

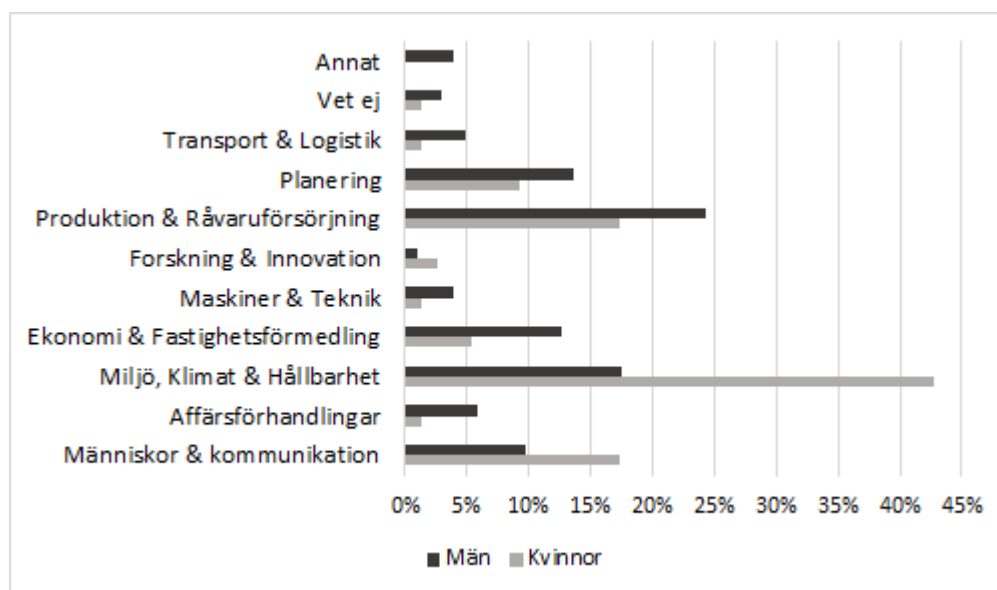
Kön	Tilldelad bokstav	Yrkesroll
Kvinna	A	Annan skoglig yrkesroll
Kvinna	B	Virkesköpare
Kvinna	C	Annan skoglig yrkesroll
Man	A	Annan skoglig yrkesroll
Man	B	Annan skoglig yrkesroll
Man	C	Virkesköpare
Man	D	Virkesköpare

3.3 Resultat från enkät och intervjuer

Flertalet frågor i intervjun är samma frågor som de i enkäten, med syftet att få en djupare syn på varje del av ämnet. Dessa resultat presenteras kortfattat tillsammans med enkätfrågornas resultat för att ge extra styrka till dessa. Svaren från intervjuerna som inte direkt svarar på studiens frågeställningar, men som ändå är intressanta presenteras i Bilaga 4.

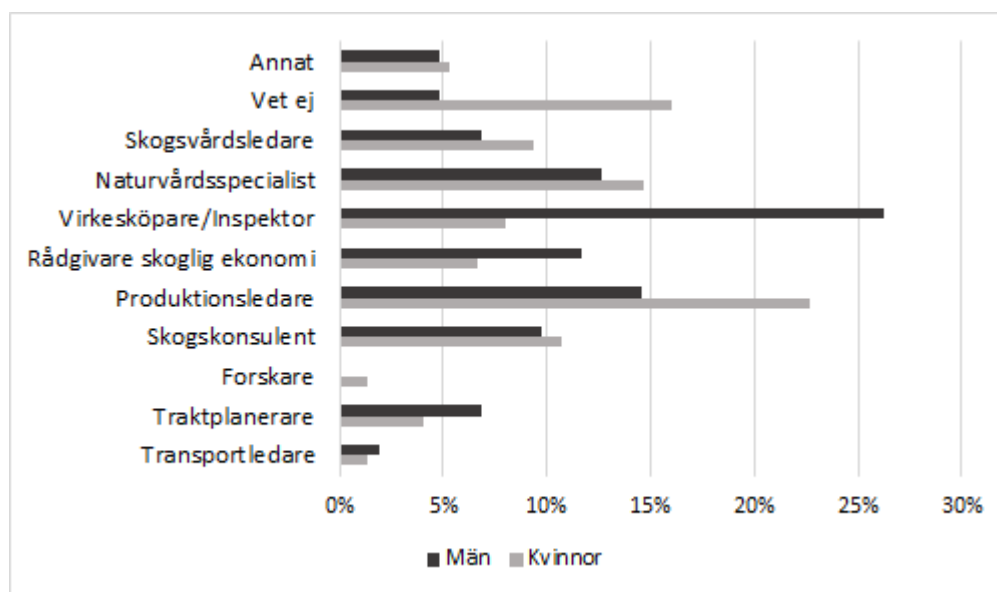
3.3.1 Studenters intresse för olika yrken och ämnen

Av de 75 kvinnor som svarat på enkätens första fråga *Vilket ämnesområde inom skog är du mest intresserad av?* anser 43 procent att alternativet *Miljö, klimat och hållbarhet* är det ämnesområde inom skog som är mest intressant, se Figur 1. Minst intressant, enligt kvinnorna, med 1 procent vardera är alternativen *Affärsförhandlingar, Maskiner & Teknik* och *Transport & Logistik*. För de 103 män som svarat på enkäten anser 24 procent att *Produktion & Råvaruförsörjning* är mest intressant, följt av *Miljö, klimat & Hållbarhet* med 17 procent. Männerna tycker att det mest ointressanta ämnesområdet, med 1 procent svar, är *Forskning & Innovation*, se Figur 1. Annat kön tycker att svarsalternativet *Planering* är det mest intressanta ämnet.



Figur 1. Kvinnor och mäns intresse för olika skogliga ämnesområden där procentsatsen är uträknad efter antalet svar per kön.

Figur 2 visar resultatet av enkätfrågan *Vilken skoglig yrkesroll intresserar dig mest? Välj TVÅ alternativ*. 26 procent av männen anser att det mest intressanta yrket inom skog är *Virkesköpare/inspektör*. Till skillnad från männen anser endast 8 procent av kvinnorna att detta är en intressant yrkesroll. Den yrkesroll som fick högst andel svar bland kvinnor, med 23 procent, var *Produktionsledare*. Fler kvinnor än män är osäkra på framtida yrkesval då 16 procent av de studenter som är kvinnor svarat *Vet ej* jämfört med männen där endast 4 procent svarat *Vet ej*. Både kvinnor och män tyckte att *Forskare* och *Transportledare* var de minst intressanta jobben, se Figur 2. Annat kön anser att *Traktplanerare* är det mest intressanta yrket.

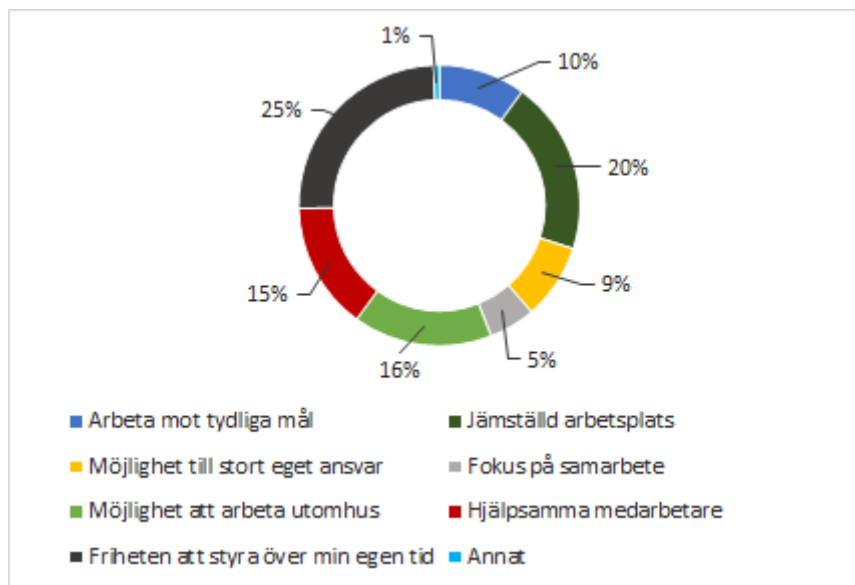


Figur 2. Intresset för olika skogliga yrken fördelat i procent efter antal kvinnor och antal män som svarat på enkäten.

3.3.2 Trivselfaktorer

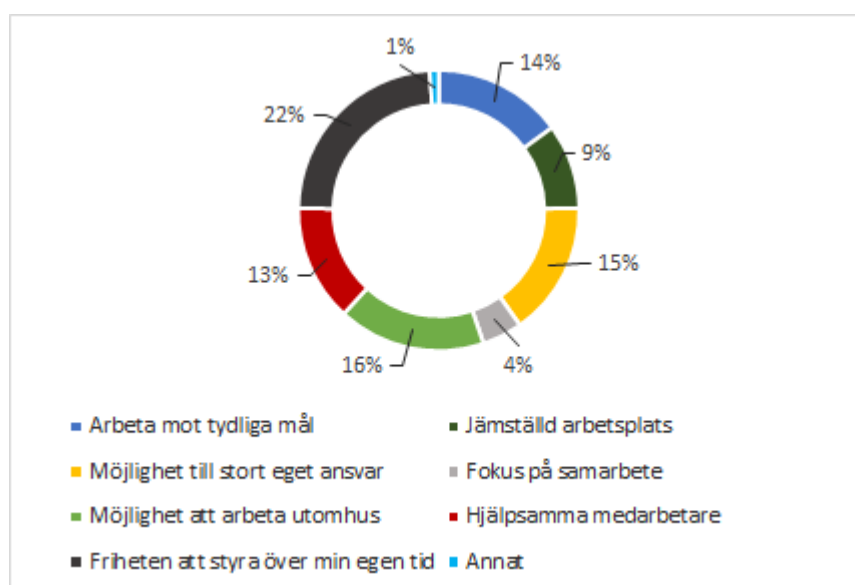
De yrkesverksamma personer som intervjuades var samtliga överens om att samarbete och bra kollegor är viktiga faktorer för att de ska trivas i en skoglig yrkesroll. Utöver dessa faktorer är det viktigt för samtliga respondenter att företaget de arbetar på är förtroendeingivande. Kvinna A och Man B menar att frihet under ansvar och möjligheten att disponera sin egen tid är viktigt för att de ska trivas.

I enkätfrågan *Vilka av följande faktorer tror du, har störst betydelse för att du ska trivas med ett yrke inom skogssektorn?* kunde studenterna välja två alternativ. Resultatet av frågan visas i Figur 3. 25 procent av kvinnorna anser att *Friheten att styra över min egen tid* är den faktor som är av störst betydelse för att de ska trivas med ett arbete inom skogssektorn. Näst störst betydande faktor, med 20 procent, är en *Jämställd arbetsplats*. Med 5 procent var den minst betydande faktorn, enligt de kvinnor som svarat, *Fokus på samarbete* (Figur 3). De två viktigaste faktorerna enligt annat kön var *Möjligheten till stort eget ansvar* och *Friheten att styra över min egen tid*.



Figur 3. Vilka faktorer som kvinnor procentuellt anser har störst betydelse för att de ska trivas med ett yrke inom skogssektorn.

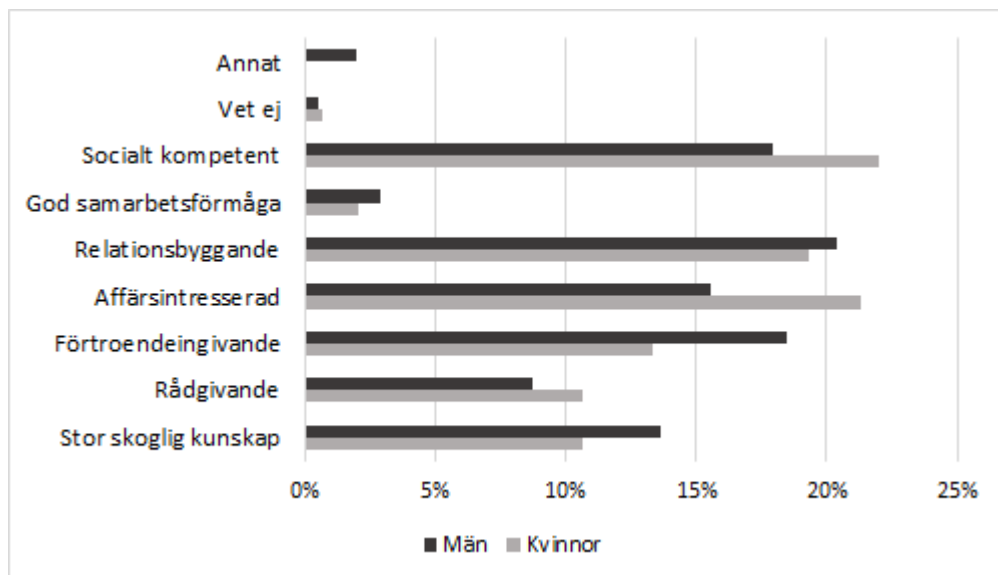
I likhet med kvinnorna anser männen, med 22 procent av svaren, att *Friheten att styra över min egen tid* är den viktigaste faktorn för att de ska trivas med ett skogligt yrke (Figur 4). Endast 9 procent av männen anser att en *Jämställd arbetsplats* är den viktigaste faktorn för trivsel (Figur 4), jämfört med kvinnorna där 20 procent anser att denna faktor är viktigast (Figur 3). Endast 4 procent av männen tycker att *Fokus på samarbete* är den viktigaste faktorn för trivsel i ett skogligt yrke.



Figur 4. Vilka faktorer som män procentuellt anser har störst betydelse för att de ska trivas med ett yrke inom skogssektorn.

3.3.3 En virkesköpares egenskaper

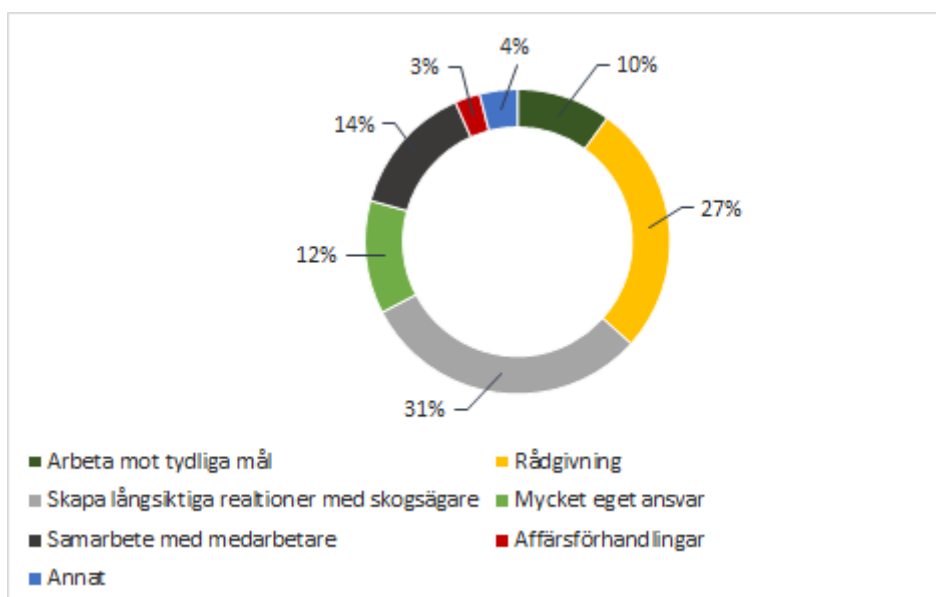
Figur 5 visar resultatet på enkätfrågan *Vilka av följande egenskaper anser du bäst beskriver en virkesköpare? Välj TVÅ alternativ*. Svaren på frågan visar att det inte skiljer sig så mycket beroende på vilket kön man tillhör. Kvinnor anser att de egenskaper som bäst beskriver en virkesköpare är *Socialt kompetent* (22 procent) och *Affärsintresserad* (21 procent). Män tycker att de bästa beskrivande egenskaperna är *Relationsbyggande* (20 procent), *Socialt kompetent* (18 procent) och *Förtroendeingivande* (18 procent). Både kvinnor och män anser att den egenskap som sämst beskriver en virkesköpare är *God samarbetsförmåga* med procentsatserna 2 respektive 3 procent, se Figur 5. Annat kön anser att de två egenskaper som bäst stämmer in på en virkesköpare är *Relationsbyggande* och *Socialt kompetent*.



Figur 5. Män och kvinnors uppfattning om de egenskaper som bäst passar in på en virkesköpare fördelat i procent efter antal svar per kön.

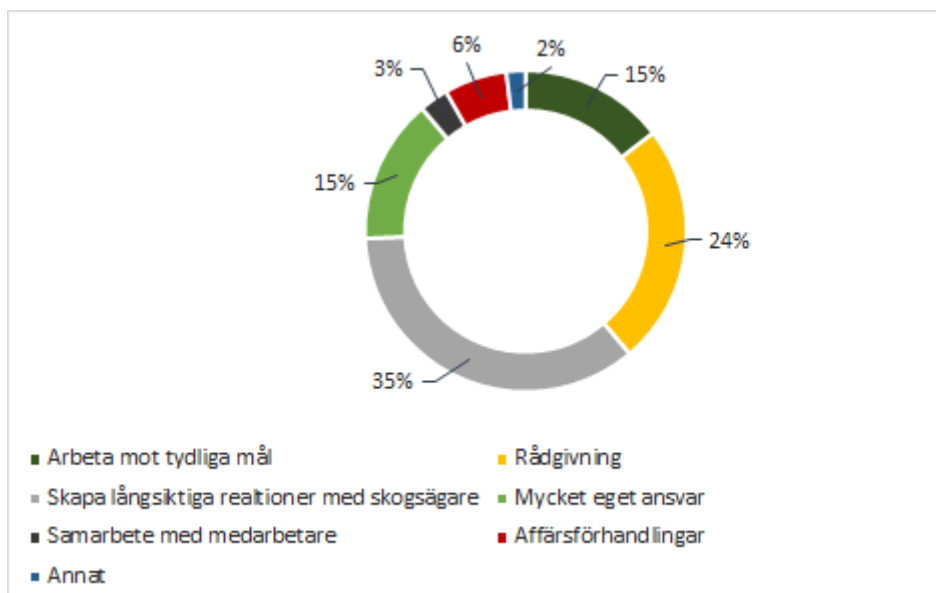
3.3.4 Intresseväckande faktorer i rollen som virkesköpare

På frågan som ställdes till studenterna, *Vad skulle intressera dig med en virkesköparroll? Välj två alternativ* visar Figur 6 att 31 procent av kvinnorna tycker att alternativet *Skapa långsiktiga relationer med skogsägare* är det som är mest intressant med en virkesköparroll, följt av *Rådgivning*, 27 procent. Endast 3 procent har svarat alternativet *Affärsförhandlingar*. I frågan valde annat kön de två svarsalternativen *Rådgivning* och *Mycket eget ansvar*.



Figur 6. Vilka alternativ som kvinnor anser är mest intressant med en virkesköparroll, fördelat procentuellt efter antalet svar.

I likhet med kvinnorna tycker män att *Skapa långsiktiga relationer med skogsägare* (35 procent), följt av *Rådgivning* (24 procent) är de alternativ som intresserar dem mest med en virkesköparroll, se Figur 7. 6 procent av männen anser att *Affärsförhandlingar* är spännande.



Figur 7. Vilka alternativ som män anser är mest intressant med en virkesköparroll, fördelat procentuellt efter antalet svar.

I intervjuerna fick de tre virkesköparna frågan, *Vad är det bästa med att arbeta som virkesköpare?* Man C svarade att han värdesätter att man får vara spindeln i nätet och ha kontakt med olika delar i den skogliga försörjningskedjan. Man D tycker att det bästa är att man får bygga upp och strukturera arbetet som det passar en. Han värdesätter därför den frihet som finns i att själv forma sitt arbete och

vara sin egen projektledare. Kvinna B svarade att det bästa är det givna förtroendet man får som virkesköpare, att man kan träffa markägare för första gången och de öppnar upp sig och man får komma dem väldigt nära. Hon menar vidare att det är häftigt att en ung och nyutbildad person får förtroendet att genomföra stora affärer, kanske de största i markägarens liv.

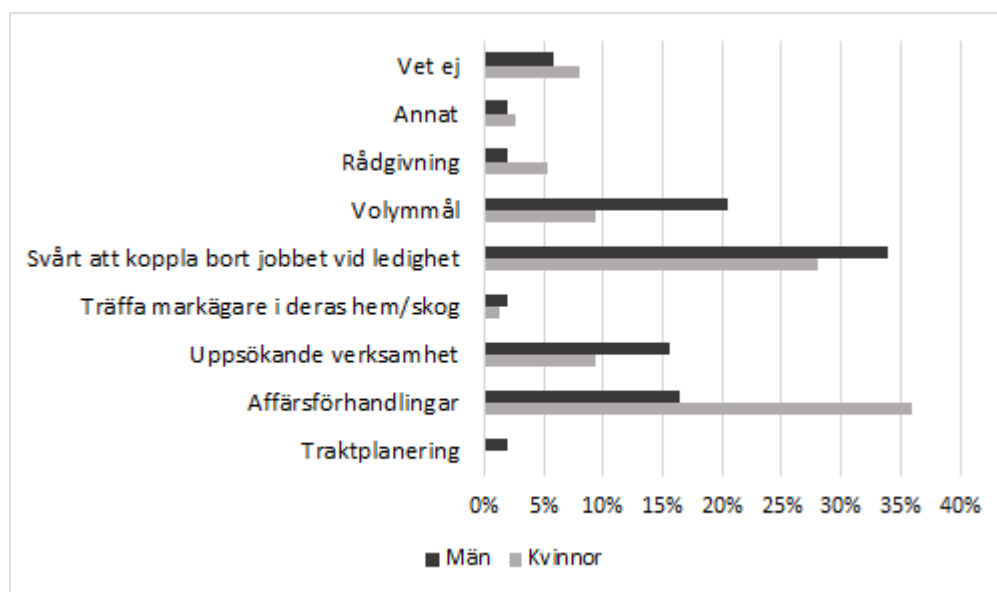
3.3.5 Utmaningar med virkesköparyrket

I intervjufrågan *Vad är mindre bra med att arbeta som virkesköpare?* framkom vad de yrkesverksamma virkesköparna ansåg vara utmanande med deras arbete. De två virkesköparna som är stationerade i södra Sverige, Man B och Kvinna B, tycker att granbarkborren är en stor utmaning, då många skogsägare vill avverka sin skadade skog så fort som möjligt. På grund av detta känner de två virkesköparna att de har svårt att räkna till och hinna med att hjälpa alla skogsägare. Man D tycker att det är jobbigt att arbetet går i perioder, och att när det går tungt att köpa virke går det riktigt tungt, menar han. Kvinna B framför följande,

”Det som jag ser som mindre bra med virkesköparrollen är skulden som man får, eller själv upplever, kring många saker man inte kan styra över. Granbarkborre, väder, maskiner eller virkesbilar som inte kör som någon tänkt sig. Man är företagets ansikte utåt och det är jag som får höra när det går dåligt”

(Kvinna B, virkesköpare)

Figur 8 visar studenternas uppfattning kring vilka arbetsmoment som skulle vara mest utmanande för dem i en virkesköparroll. Med 36 procent av svaren anser kvinnor att den största utmaningen med att arbeta som virkesköpare är alternativet *Affärsförhandlingar*. Detta kan jämföras med de män som deltog i enkäten där 17 procent valt *Affärsförhandlingar*. Med 34 procent är *Svårt att koppla bort jobbet vid ledighet* det alternativ som flest män svarade (Figur 8). Annat kön valde alternativet *Svårt att koppla bort jobbet vid ledighet*.



Figur 8. Vad kvinnor och män anser i frågan *Vilket av följande arbetsmoment tror du skulle vara mest utmanande för dig i en virkesköparroll?* Figuren visar fördelningen i procent efter kön.

3.3.6 Virkesköp som första skogliga yrke

I intervjun är samtliga respondenter som inte arbetar som virkesköpare överens om att de anser att virkesköpare inte är ett lämpligt första jobb efter avslutade studier. Man A belyser att det är ett lämpligare jobb då man skaffat sig mer erfarenhet och förstår hela den skogliga kedjan. Kvinna A menar att det är en komplex yrkesroll att påbörja direkt efter utbildningen. Man B och Kvinna C framhåller att jägmästarstudenter har alla de teoretiska kunskaperna som krävs för yrket, men att den praktiska erfarenheten saknas. Detta gör virkesköp till ett olämpligt första yrke enligt dem. Kvinna A ansåg inte heller virkesköp som ett lämpligt första arbete och berättade att hon själv kände en osäkerhet inför att göra affärer.

De två männen som arbetar som virkesköpare är båda överens om att det är ett lämpligt första yrke i skogssektorn. Man C trycker på att det absolut är ett bra första jobb. Han framhåller att det kanske inte passar alla, men så är det med alla yrkesroller oavsett sektor. Man D menar att han i yrket som virkesköpare får användning av kunskaper som förvärvats genom utbildningen som han aldrig trodde han skulle få nytta av,

“Små saker som man lärde sig under utbildningen som man tänkte att det här kommer jag aldrig ha nytta av och plötsligt frågar en skogsägare vart den högsta kustlinjen går i en sluttning på hans mark och man kan besvara frågan och visa sitt kunnande”

(Man D)

Kvinna B anser att det är en svår fråga och menar att ju mer erfarenhet av skog en person har, desto bättre kan denne göra jobbet. Vidare anser hon att det är tråkigt att många studenter verkar se rollen som ett instegsjobb i branschen. Virkesköpare

är ett relationsbyggande jobb, vilket gör att det kräver några år innan man skapat de relationer man behöver ha. Det kan, enligt Kvinna B, göra yrket till ett mindre lämpligt första yrke.

Hur ser då studenternas uppfattning kring yrket virkesköpare som första skogliga arbete ut? Tabell 4 visar att 114 av 179 studenter på en skoglig högskoleutbildning svarat *Ja* på enkätfrågan *Anser du att yrkesrollen virkesköpare är ett lämpligt första jobb efter avslutad utbildning?* 38 studenter har svarat *Vet ej* och 27 stycken har svarat *Nej* på frågan. Det är procentuellt flest studenter vid skogsmästarprogrammet och skogsteknikerprogrammet som anser att virkesköpare är ett lämpligt första jobb än vid skogskandidatprogrammet och jägmästarprogrammet.

Tabell 4. Studenter vid fyra skogliga högskoleutbildningars svar på enkätfrågan *Anser du att virkesköpare är ett lämpligt första jobb efter avslutad utbildning?*

Skoglig utbildning	Svar			Totalt
	Ja	Nej	Vet ej	
Skogsmästarprogrammet	50	14	11	75
Jägmästarprogrammet	33	4	13	50
Skogskandidatprogrammet	21	6	12	39
Skogsteknikerprogrammet	10	3	2	15
Totalt	114	27	38	179

3.3.7 Sannolikheten bland studenter att söka till en virkesköpartjänst

I en enkätfråga tillfrågades studenterna hur stor sannolikheten är att de skulle söka till en virkesköpartjänst efter sin utbildning. På frågan användes skalan 1 – 5, där svarsalternativ 1 motsvarar svaret *Obefintlig* och 5 motsvarar svaret *Mycket stor*.

Tabell 5 visar att 14 av 75 svarande kvinnor, 19 procent, har valt svarsalternativet 5 på skalan vilket innebär att de anser att sannolikheten är *mycket stor* att de söker en virkesköpartjänst efter avslutade studier. Medelvärde för samtliga svarande kvinnor är 3,05. Detta tyder på att sannolikheten är *medelstor* för att de söker en virkesköpartjänst efter studierna. Skogsteknikerprogrammet är den utbildning där medelvärdet är högst, vilket innebär att flest kvinnor ser sannolikheten som stor att de söker en virkesköpartjänst följt av Skogsmästarprogrammet. Lägst medelvärde hade jägmästarprogrammet med 2,62 vilket indikerar att deras intresse för en virkesköparroll är mindre än snittet. Annat kön valde svaret 3 i enkätfrågan.

Tabell 5. Svar från kvinnor vid fyra skogliga högskoleutbildningar i enkätfrågan *Hur stor är sannolikheten att du söker en virkesköpartjänst efter din utbildning?* I tabellen motsvarar siffrorna 1–5 en skala där 1 är *Obefintlig* och 5 är *Mycket stor*.

Skoglig utbildning	1	2	3	4	5	Totalt	Medelvärde
Skogsmästarprogrammet	6	2	5	5	9	27	3,33
Jägmästarprogrammet	3	6	8	4	0	21	2,62
Skogskandidatprogrammet	3	5	7	4	4	23	3,04
Skogsteknikerprogrammet	0	1	1	1	1	4	3,50
Totalt	12	14	21	14	14	75	3,05

Tabell 6 visar att medelvärdet för männen ligger högre än för kvinnorna. Det tyder på att männen ser sannolikheten som större att de kommer söka en virkesköpartjänst efter studierna. Medelvärdet är högst för männen på skogsteknikerprogrammet tätt följt av skogsmästarprogrammet. I likhet med kvinnorna hade även männen på jägmästarprogrammet det lägsta medelvärdet.

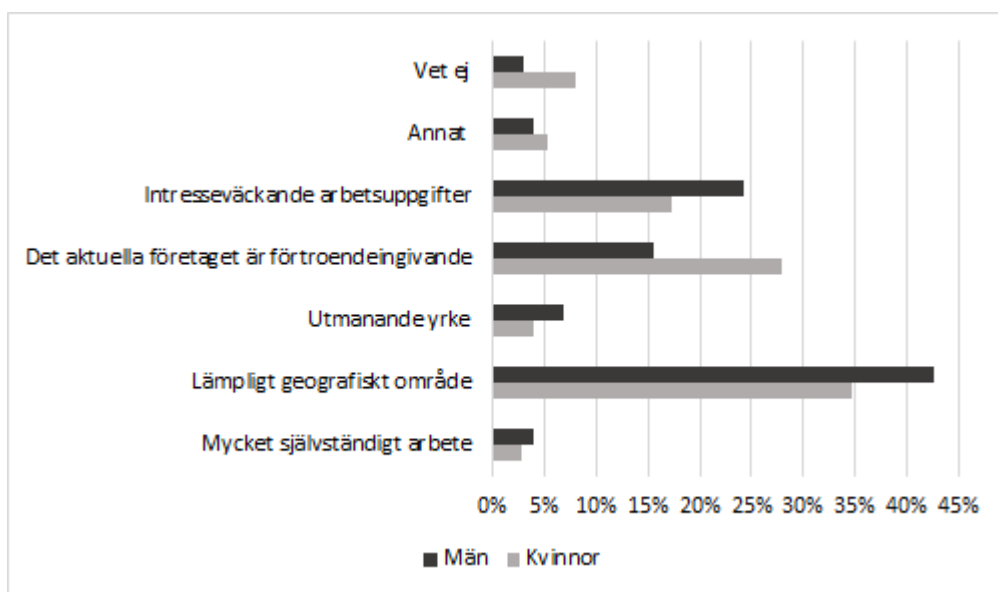
Tabell 6. Svar från män vid fyra skogliga högskoleutbildningar i enkätfrågan *Hur stor är sannolikheten att du söker en virkesköpartjänst efter din utbildning?* I tabellen motsvarar siffrorna 1–5 en skala där 1 är *Obefintlig* och 5 är *Mycket stor*.

Skoglig utbildning	1	2	3	4	5	Totalt	Medelvärde
Skogsmästarprogrammet	3	5	8	14	17	47	3,79
Jägmästarprogrammet	1	5	16	5	2	29	3,07
Skogskandidatprogrammet	0	4	4	2	6	16	3,63
Skogsteknikerprogrammet	0	3	1	2	5	11	3,82
Totalt	4	17	29	23	30	103	3,56

3.3.8 Anledningar till att söka sig till yrket virkesköpare

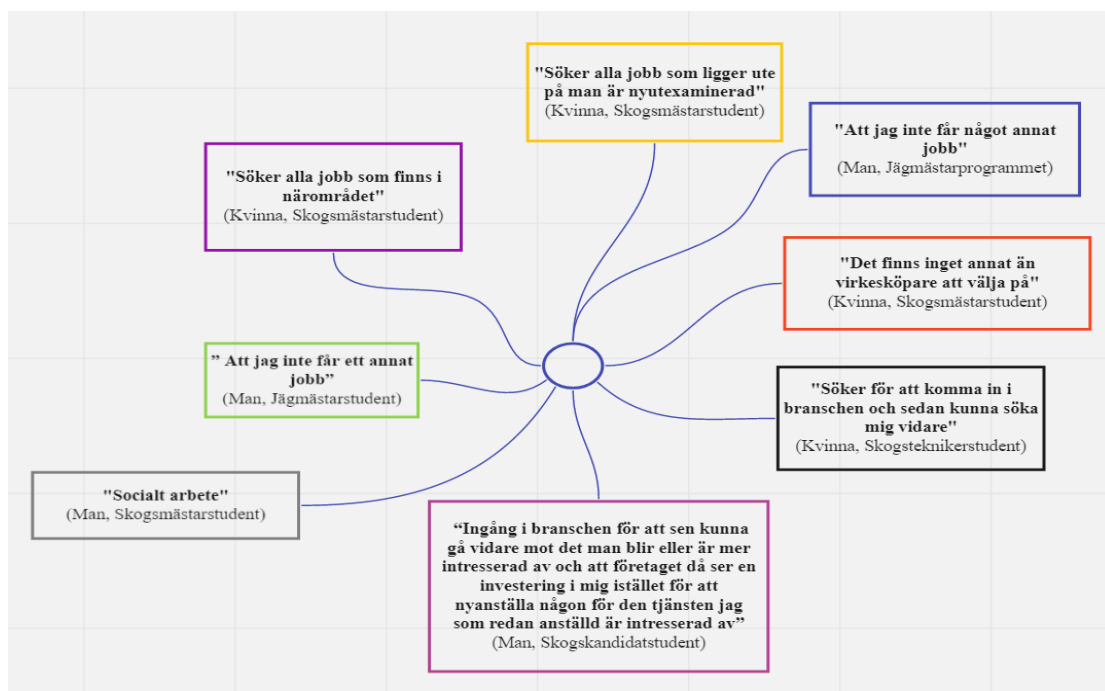
I Figur 9 redovisas svaren på enkätfrågan *Du som nyutexaminerad student ser en annons om en virkesköpartjänst i ditt närområde. Vad får dig huvudsakligen att söka tjänsten?* Figuren visar att både män och kvinnor anser att den största anledningen till att de söker ett jobb som virkesköpare är alternativet *Lämpligt geografiskt område*. 43 procent av männen och 35 procent av kvinnorna har valt detta svarsalternativ. Det alternativ som fick lägst svarsandel bland kvinnor är *Mycket självständigt arbete* med 3 procent. För männen var svaret *Vet ej* det alternativ som fick minst andel svar (3 procent).

Vidare visar Figur 9 att fler män (25 procent) än kvinnor (13 procent) tycker att det som får dem att söka en virkesköpartjänst är svarsalternativet *Intresseväckande arbetsuppgifter*. Samtidigt tycker fler kvinnor (21 procent) än män (16 procent) att alternativet *Det aktuella företaget är förtroendeingivande* är det huvudsakliga alternativet som får dem att söka tjänsten (Figur 9). Annat kön har valt alternativet *Intresseväckande arbetsuppgifter* som huvudsaklig anledning att söka till en virkesköpartjänst.



Figur 9. Vilka faktorer som huvudsakligen får män och kvinnor att söka till en virkesköpartjänst, presenterat i procent fördelat efter kön.

I enkätens öppna svarsalternativ uppkom flertalet egna kommentarer och synpunkter från studenter. Dessa svar presenteras i Figur 10 nedan.



Figur 10. Kommentarer studenter lämnat på frågan *Du som nytexaminerad student ser en annons om en virkesköpartjänst i ditt närområde. Vad får dig huvudsakligen att söka tjänsten?*

3.3.9 Uppfattningen om vilket kön som intresserar sig för virkesköp

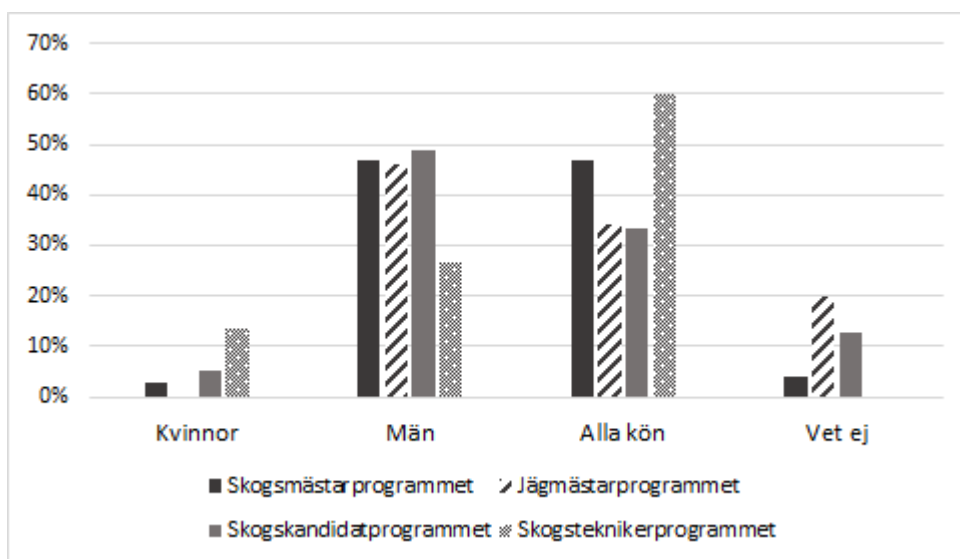
Fem av sju intervjupersoner menade att fler män än kvinnor på jägmästarprogrammet var intresserade av en virkesköpartjänst under studietiden. Kvinna A berättar om en situation där hon sa till en kvinnlig kursare att denne skulle passa perfekt som virkesköpare och fick då svaret, “nej det är nog inget yrke för mig”. Kvinna A menar att denna syn på yrket fanns bland många kvinnor på jägmästarprogrammet. Kvinna C framhöll att hennes vänner inte var intresserade av yrket,

“I mitt närmsta tjejgäng pratade vi inte om att vi ville bli virkesköpare, vi tänkte alla att det inte var något för oss. Alla var ganska kritiska till det i mitt gäng. Vi kände att vi inte passade in i den rollen”

(Kvinna C)

Svaren på enkätfrågan *Vilken könstillhörighet tror du är mest intresserad av en virkesköpartjänst på den utbildning du läser?* redovisas i Figur 11 nedan. Svaren redovisas per utbildning och svarsalternativen på frågan är *Kvinnor, Män, Alla kön* och *Vet ej*.

Figur 11 visar att 60 procent av studenterna vid skogsteknikerprogrammet tror att *Alla kön* på deras utbildning är intresserade av en virkesköpartjänst. Av de studenter som läser jägmästarprogrammet tror 46 procent att *Män* är mest intresserade och 0 procent att *Kvinnor* är mest intresserade. 34 procent av jägmästarstudenterna tror att *Alla kön* är intresserade av en virkesköpartjänst. Studenter vid skogsmästarprogrammet tror att både *Män* och *Alla kön* är intresserade av en virkesköpartjänst, med 47 procent vardera. Sett över samtliga skogliga utbildningar är det få studenter som tror att *Kvinnor* är mest intresserade av en virkesköpartjänst (Figur 11).



Figur 11. Resultatet av enkätfrågan *Vilken könstillhörighet tror du är mest intresserad av en virkesköpartjänst på den utbildning du läser?* där fyra svarsalternativ är möjliga, *Kvinnor*, *Män*, *Alla kön* och *Vet ej*. Figuren presenterar den procentuella fördelningen av svaren per utbildning.

3.3.10 Yrkesstatus

Studenternas uppfattning kring virkesköparyrkets status på den utbildning de läser presenteras i Tabell 7 och 8 i skalan 1 – 5 där 1 motsvarar svaret *Instämmer inte alls* och 5 motsvarar svaret *Instämmer helt*.

De flesta kvinnor, 34 av 75, har angett svaret 3, vilket innebär att de anser att virkesköparyrket har en medelhög status på utbildningen. Det totala medelvärdet blev 3,07. Det högsta medelvärdet återfinns hos kvinnorna på skogsteknikerprogrammet och skogsmästarprogrammet. Detta indikerar på att dessa kvinnor ser yrkesstatusen för virkesköparyrket som högre än de andra utbildningarna. Lägst medelvärde, och därmed lägst yrkesstatus, anser kvinnorna på jägmästarprogrammet att virkesköparyrket har.

Tabell 7. Vad kvinnor vid fyra skogliga högskoleutbildningar har svarat på påståendet, *Yrket virkesköpare har en hög status på den utbildning jag läser*. I tabellen motsvarar siffrorna 1 – 5 en skala där 1 är *Instämmer inte alls* och 5 är *Instämmer helt*.

Skoglig utbildning	1	2	3	4	5	Totalt	Medelvärde
Skogsmästarprogrammet	2	2	12	8	3	27	3,30
Jägmästarprogrammet	2	7	8	4	0	21	2,67
Skogskandidatprogrammet	2	2	12	6	1	23	3,09
Skogsteknikerprogrammet	0	0	2	2	0	4	3,50
Totalt	6	11	34	20	4	75	3,07

Tabell 8 visar att de flesta män som svarat har valt alternativet 3, vilket tyder på att även de, liksom kvinnorna, anser att virkesköparyrket har en medelhög status på utbildningen de läser. Totalt sett ser männen yrkesstatusen för virkesköpare som något högre än kvinnorna. Högst medelvärde återfinns på skogsteknikerprogrammet följt av skogsmästarprogrammet. Liksom kvinnorna anser männen på jägmästarprogrammet att yrkesstatusen är lägre än vad de övriga programmen anser.

Tabell 8. Vad män vid fyra skogliga högskoleutbildningar har svarat på påståendet, *Yrket virkesköpare har en hög status på den utbildning jag läser*. I tabellen motsvarar siffrorna 1 – 5 en skala där 1 är *Instämmer inte alls* och 5 är *Instämmer helt*.

Skoglig utbildning	1	2	3	4	5	Totalt	Medelvärde
Skogsmästarprogrammet	0	6	19	15	7	47	3,49
Jägmästarprogrammet	2	12	14	1	0	29	2,48
Skogskandidatprogrammet	0	2	10	3	1	16	3,19
Skogsteknikerprogrammet	0	0	1	9	1	11	4,00
Totalt	2	20	44	28	9	103	3,21

På intervjufrågan, *Hade virkesköparyrket en hög status på din utbildning? Ansågs det vara ett bra yrke efter avslutade studier eller ansåg studenter att de var för högt utbildade för yrket?* svarade fyra av de sju respondenterna att virkesköparyrket hade en låg status på jägmästarprogrammet, övriga uppfattade att yrket hade en relativt hög status. Man A berättar i intervjun att virkesköparyrket hade en relativt låg status och att många jägmästarstudenter ansåg sig för högt utbildade för en virkesköparroll,

“Som student ville man inte vara en i mängden, det är så många som blir virkesköpare. Det finns en uppfattning om att man vill arbeta med mer avancerade saker när man studerat i fem år och inte vara en som jagar pinnar åt sin arbetsgivare”

(Man A)

Man B ansåg att professorerna som undervisar på jägmästarprogrammet mellan raderna menade att virkesköparyrket inte var något yrke att sträva efter. Produktionsledaryrket ansågs exempelvis som ett yrke med högre status och Man B uppfattade att samtliga studenter hade valt en sådan tjänst framför en virkesköpartjänst. Man D menar att många jägmästarstudenter anser sig för högt utbildade för en virkesköpartjänst. Tjänsten har fått ett dåligt rykte och anses vara ett yrke som man kliver vidare ifrån. Man D berättar vidare att få söker virkesköpartjänster internt på företag. Detta hänger, enligt honom, samman med att man ser virkesköp som ett instegsjobb. Man D arbetar som virkesköpare och framför följande,

“När jag började som virkesköpare upplevde jag att jag behövde lära mig andra saker än det jag lärt mig under jägmästarutbildningen. Jag kände mig inte överkvalificerad för en virkesköparroll”

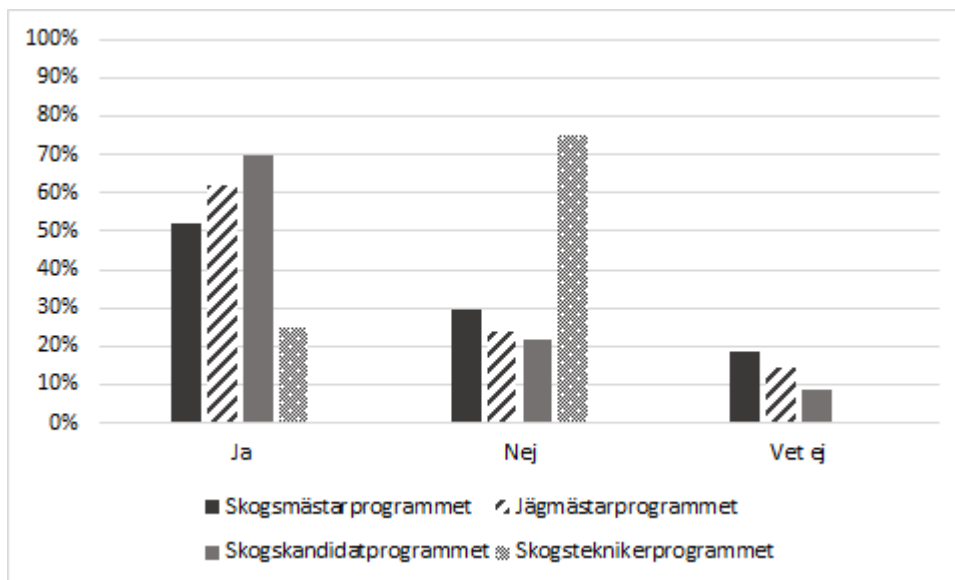
(Man D, virkesköpare)

Kvinna B arbetar idag som virkesköpare på Holmen och uppfattade under sina studier att många studenter inte ansåg sig kunna bemöta människor på det sätt som krävs i en virkesköparroll, samt att studenterna inte såg rollen som den mest utmanande kunskapsmässigt. Både Kvinna A och C uppfattade att många studenter ansåg att virkesköpare är ett bra första arbete och instegsjobb i branschen, men att de inte har någon uppfattning kring om rollen hade hög eller låg status bland studenterna.

3.3.11 Faktorer som skulle öka studenters intresse för virkesköp

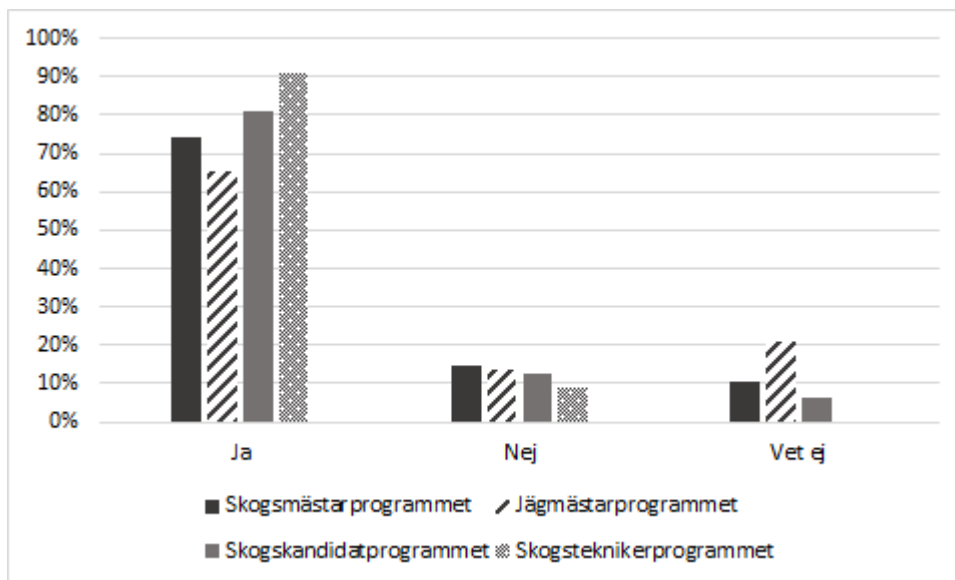
Figur 12 (kvinnor) och Figur 13 (män) visar svaren på enkätfrågan *Tror du att du skulle bli mer motiverad till att söka en virkesköpartjänst om du, under din studietid, fick möjlighet att träffa en yrkesverksam virkesköpare och ställa frågor?*

Enligt Figur 12 har 52 procent av kvinnorna på skogsmästarprogrammet, 62 procent av kvinnorna på jägmästarprogrammet och 70 procent av kvinnorna på skogskandidatprogrammet valt svarsalternativet *Ja* på frågan om de skulle bli mer intresserade av att söka till en virkesköpartjänst om de fick träffa en virkesköpare under sin studietid. För skogsteknikerprogrammet är motsvarande siffra 25 procent. Här har istället 75 procent av de kvinnor som studerar skogsteknikerprogrammet valt svarsalternativ *Nej* i frågan, se Figur 12. Annat kön valde svarsalternativ *Ja*.



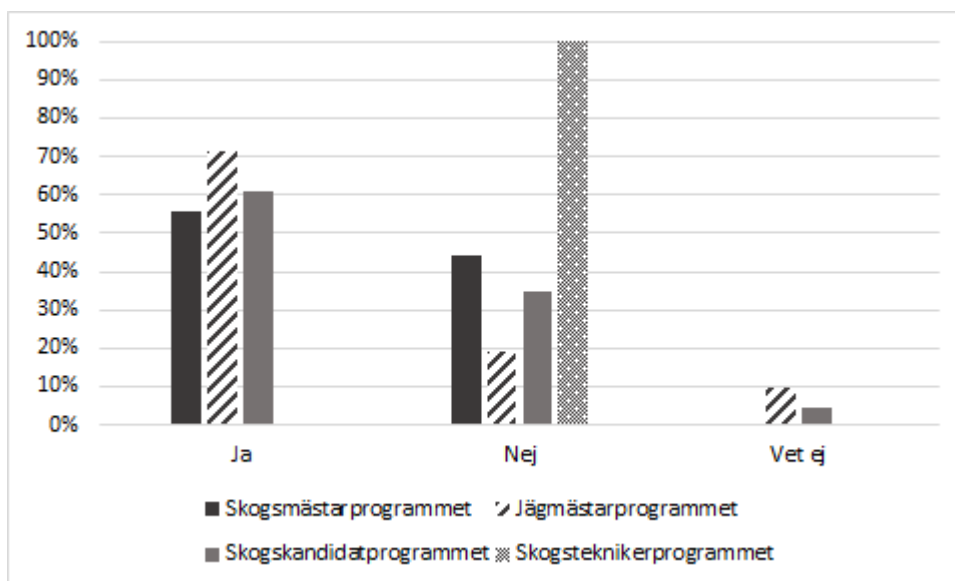
Figur 12. Kvinnor på fyra skogliga högskoleutbildningars procentuella svarfördelning på frågan *Tror du att du skulle bli mer motiverad till att söka en virkesköpartjänst om du, under din studietid, fick möjlighet att träffa en yrkesverksam virkesköpare och ställa frågor?*

Till skillnad från kvinnor som studerar på skogsteknikerprogrammet har 91 procent av männen som läser till skogstekniker valt svaret *Ja* i frågan om de skulle bli mer motiverade att söka en virkesköpartjänst om de fick chansen att träffa en yrkesverksam virkesköpare under sin utbildning (Figur 13). Även män på de andra tre programmen tycker att de skulle bli mer motiverade till att söka en virkesköpartjänst om de fick träffa en virkesköpare under sin utbildning. Här är den procentuella fördelningen på svarsalternativet *Ja*, 74 procent på skogsmästarprogrammet, 66 procent på jägmästarprogrammet och 81 procent på skogskandidatprogrammet, se Figur 13.



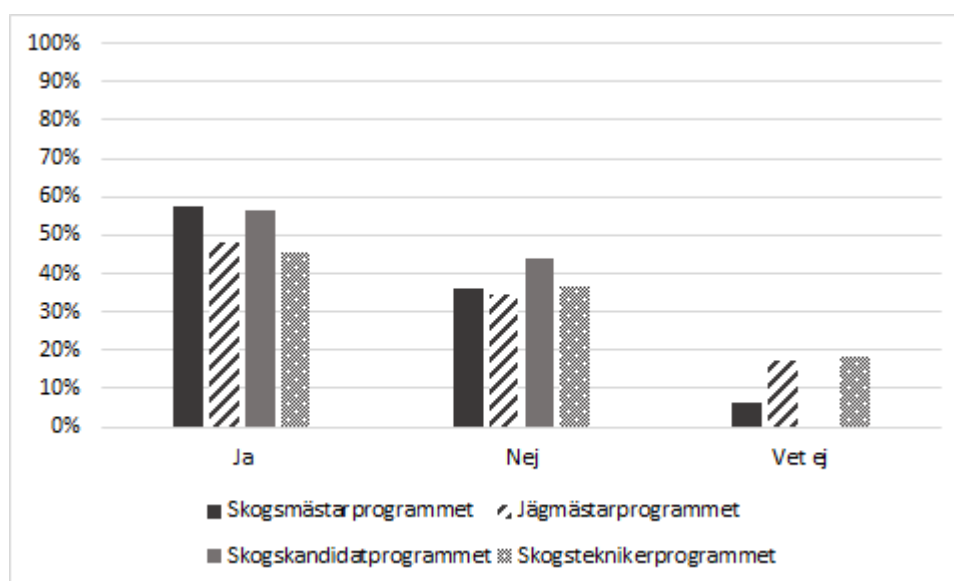
Figur 13. Män på fyra skogliga högskoleutbildningars procentuella svarfördelning på frågan *Tror du att du skulle bli mer motiverad till att söka en virkesköpartjänst om du, under din studietid, fick möjlighet att träffa en yrkesverksam virkesköpare och ställa frågor?*

Av de kvinnor som studerar på skogsmästarprogrammet har 54 procent valt svarsalternativ *Ja* på frågan *Önskar du få mer information om vad en virkesköpartjänst innebär under din utbildning?* se Figur 14. Alla kvinnor som studerar vid skogsteknikerprogrammet har angett svaret *Nej*. 74 procent av kvinnorna på jägmästarprogrammet och 61 procent av kvinnorna på skogskandidatprogrammet har valt svarsalternativ *Ja* (Figur 14). Annat kön svarade *Ja* på frågan.



Figur 14. Kvinnor på fyra skogliga högskoleutbildningars svar på frågan *Önskar du få mer information om vad en virkesköpartjänst innebär under din utbildning?* Svaren är procentuellt uppdelade efter utbildning.

Figur 15 visar att 57 procent av männen vid skogsmästarprogrammet valt svarsalternativ *Ja*, vilket innebär att de önskar få mer information om virkesköparrollen under utbildningen. På skogskandidatprogrammet har 56 procent av männen valt svaret *Ja*. Av de män som studerar på jägmästarutbildningen tycker 48 procent att de vill ha mer information om yrket under utbildningen. För skogsteknikerprogrammet ligger motsvarande siffra för svarsalternativet *Ja* på 45 procent.



Figur 15. Män på fyra skogliga höskoleutbildningars svar på frågan *Önskar du få mer information om vad en virkesköpartjänst innebär under din utbildning?* Svaren är procentuellt uppdelade efter utbildning.

På intervjufrågan *Tycker du att det behövs mer information kring virkesköparrollen under utbildningen* skiljer det sig avsevärt mellan vad de yrkesverksamma respondenterna anser. Både Man A och Man B anser att det var tillräckligt mycket information kring virkesköparrollen under jägmästarutbildningen. Man A menar att virkesköpare är den enda yrkesrollen som aktörer från skogssektorn haft specifik information om, vilket han menar speglar att branschen förstår att virkesköparyrket inte är så attraktivt. Man B berättar att det ges bra information kring virkesköparrollen på företagskvällar, han berättar även att,

“Under utbildningen hade vi en dag med Elin Olofsson från SCA som håller i inköpskolan för virkesköpare på SCA. Den dagen var väldigt uppskattad och det bör ske på alla skogliga utbildningar”

(Man B)

Även Kvinna B och C anser att man får tillräckligt med information om rollen under sin utbildning. Kvinna B berättar att de hade en virkesköpare som under utbildningen talade ingående om yrket och att det var fullt tillräckligt. Kvinna C anser att det var relativt många virkesköpare som föreläste på utbildningen. Hon menar att det finns ett problem i att även om man lyssnar på en föreläsning om ett

yrke, så vet man inte vad det innebär förrän man provat på det. Kvinna C saknar även kvinnor som föreläser kring virkesköparrollen,

“Skulle önska att någon kvinnlig virkesköpare hade kommit, alltså något annat än det jag föreställt mig, samt att man hade haft praktik en dag med en virkesköpare för att förändra synen på rollen och för att fler ska identifiera sig med den”

(Kvinna C)

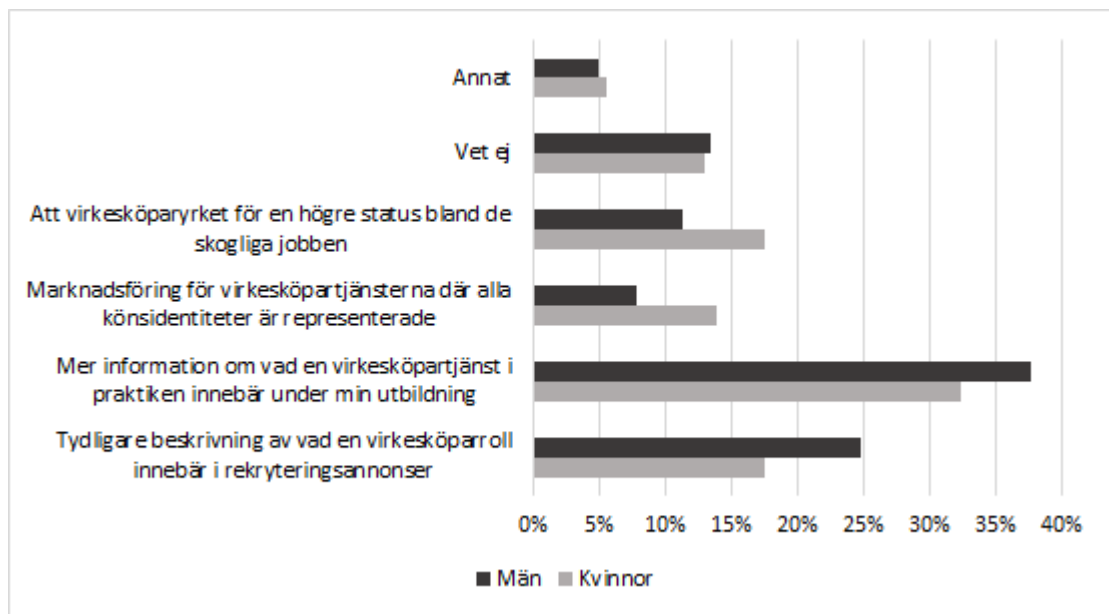
Man D anser att det behövs mer information kring virkesköparrollen under utbildningen men han menar också att företagen behöver bli bättre på att förmedla informationen om rollen,

“Som student vet man att företagen skickar de personer som man tycker är bäst på att tala om yrket, det känns som att man får en förskönad bild. Saknar att man inte får prova på ett virkesköparjobb genom praktik”

(Man D, virkesköpare)

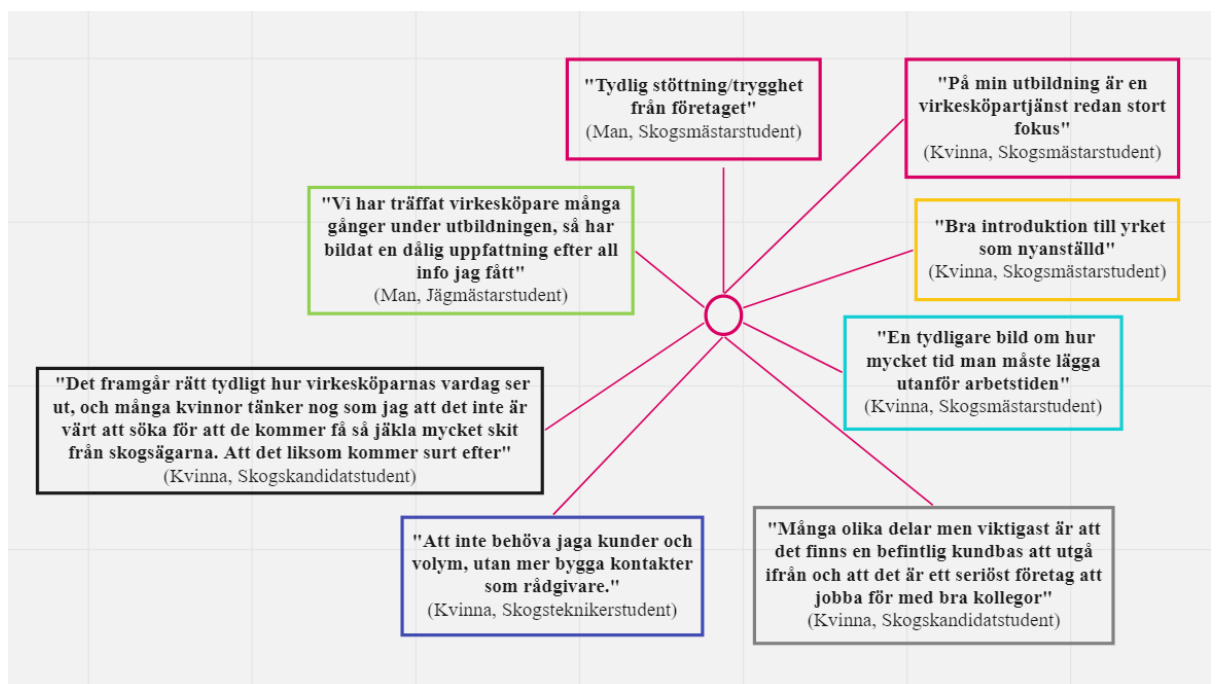
Även Man C menar att det inte var tillräckligt med information kring rollen under studierna och understryker att det är viktigt att det blir mer. Han menar även att det saknas praktik under utbildningen. Några enstaka dagars praktik hade gjort mycket för synen på virkesköparyrket. Kvinna A tycker att det bör ges mer information om yrket på samtliga skogliga utbildningar då de inte fick så mycket information under utbildningen, enbart på företagskvällar med kåren.

På enkätens sista fråga, *Vad skulle göra att du blev mer intresserad av att söka till en virkesköpartjänst*, kunde fritt antal svarsalternativ väljas. Totalt blev antalet svar från studenterna 249 stycken varav 108 svar kom från kvinnor och 141 svar kom från män. Figur 16 nedan, visar att både män (38 procent) och kvinnor (32 procent) tycker att *Mer information om vad en virkesköpartjänst innebär under min utbildning* är det svarsalternativ som har störst betydelse för att de skulle söka till ett yrke som virkesköpare. Figuren visar även att det råder osäkerhet i frågan bland både män och kvinnor då 14 procent av männen och 13 procent av kvinnorna valt svarsalternativet *Vet ej*. Figur 16 visar även att fler kvinnor (14 procent) än män (8 procent) anser att svarsalternativet *Marknadsföring för virkesköpartjänsterna där alla könsidentiteter är representerade* kommer att göra dem mer intresserade av en virkesköpartjänst. Annat kön valde svarsalternativen *Att virkesköparyrket får en högre status bland de skogliga jobben* och *Mer information om vad en virkesköpartjänst innebär under min utbildning*.



Figur 16. Kvinnor och mäns svar på vad som skulle få dem att bli mer intresserade av en virkesköpartjänst. Svartalternativen är procentuell fördelade efter det totala antalet svar per kön. För kvinnor uppgår antalet svartalternativ till 108. Motsvarande siffra för män är 141.

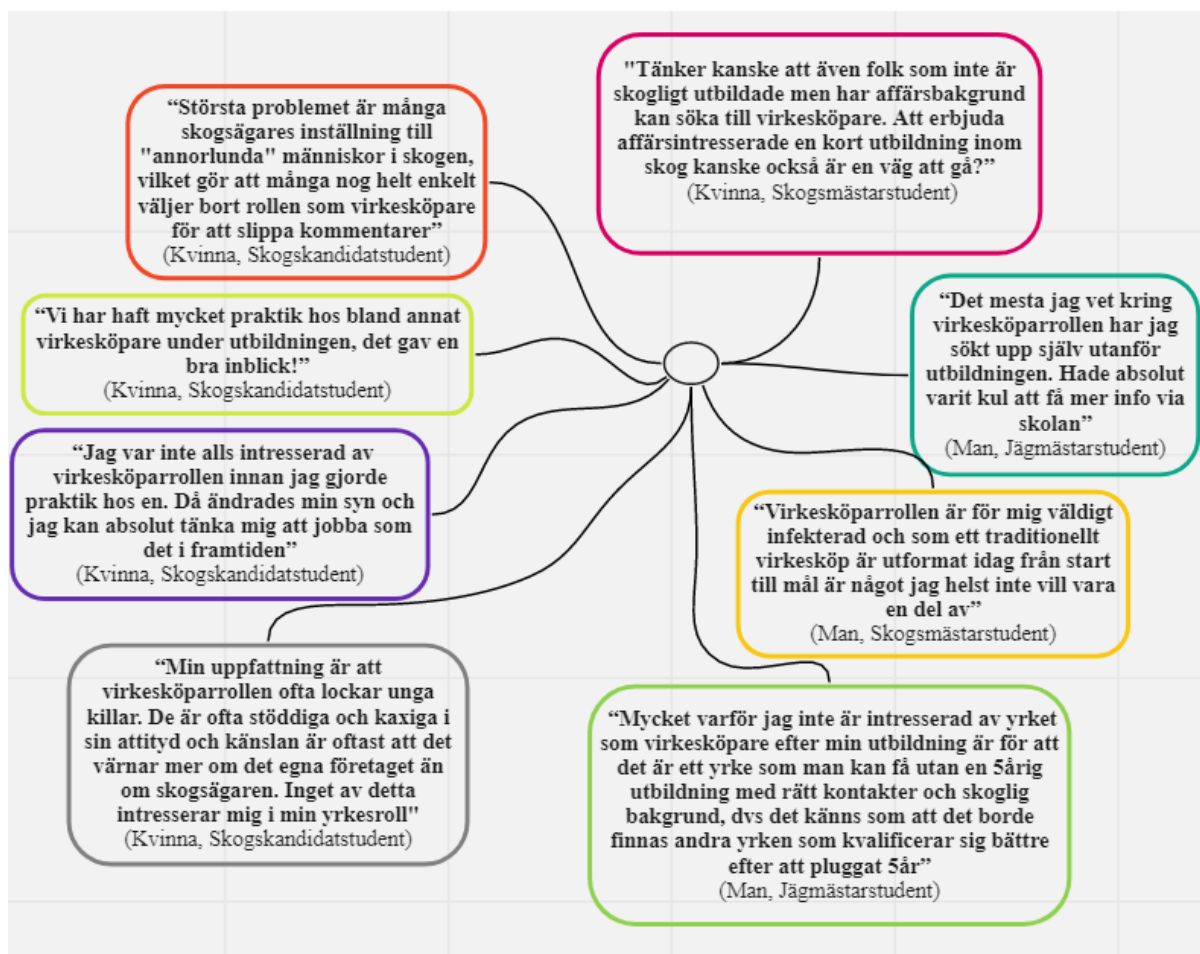
På frågan har flertalet studenter valt att lämna egna kommentarer och synpunkter. Dessa presenteras i figur 17 nedan.



Figur 17. Studenternas övriga kommentarer och synpunkter på frågan, *Vad skulle göra att du blev mer intresserad av att söka till en virkesköpartjänst?*

3.3.12 Övriga synpunkter som uppkommit i enkäten

I den sista delen av enkäten, *Har du synpunkter på denna undersökning eller något att tillägga, så skriv gärna här*, som var frivillig, fanns möjligheten att lämna ytterligare synpunkter eller att tillägga något. Mindre än tio procent av studenterna valde att skriva en övrig synpunkt eller åsikt. Figur 18 nedan visar citat från studenter som valt att lämna egna kommentarer.



Figur 18. Kommentarer och synpunkter som studenter lämnade under övriga synpunkter.

3.3.13 Förändrad syn på yrket

I intervjuerna som genomfördes med yrkesverksamma framhåller samtliga av de sju intervjupersonerna att deras syn på yrket virkesköpare förändrats sedan de börjat arbeta i den skogliga sektorn. I intervjufrågan *Är din syn på virkesköparrollen annorlunda nu jämfört med när du studerade?* menar Man A att han idag ser virkesköparyrket som en attraktiv tjänst och att den har fått en högre status för honom sedan han insett att det är en komplex roll med mycket ansvar. Under sin studietid ansåg han att yrket hade en låg status. Även Man B anser sig ha blivit mer ödmjuk inför virkesköpartjänsten sedan han insett att den ställer högre krav på den anställde än vad han tänkte under studietiden. Kvinna A

framhåller att den synen på yrket hon hade under studietiden, att virkesköp var ett enkelt arbete, drastiskt förändrats när hon kommit ut i arbetslivet och fått en klarare bild av yrket. Idag ser hon virkesköparrollen som en komplex tjänst och har förstått att viktiga egenskaper för en virkesköpare är förmågan att kunna planera och strukturera sitt arbete och se till att göra klart allt man påbörjat. Kvinna B som arbetar som virkesköpare, menar att hennes bild av yrket förändrats starkt sedan hon började arbeta. Arbetet var mer komplext än vad hon förstått under studietiden,

“Min syn under studierna var att man hanterat mycket skogsägarkontakter, men man talar lika mycket med maskinförare, timmerbilschaufförer och entreprenörsägare. Som virkesköpare på Holmen är man spindeln i nätet i hela kedjan, det hade jag inte förväntat mig. Jag trodde att egenskaper som att vara utåtriktad var viktiga men det är viktigare att man är en god lyssnare och enligt mig är struktur och tydlighet de viktigaste egenskaperna. Det som fick mig tveksam till rollen var att göra affärer”

(Kvinna B, virkesköpare)

Kvinna C framhåller även hon att bilden starkt förändras sedan hon kom ut i arbetslivet. Det var mer fokus på relationskapande och mjuka värden än hon trodde. Hon menar också att man får hantera mycket känslor hos markägare, det trodde hon inte innan. Då hade hon uppfattningen att en virkesköpare bara skulle vara duktig på att köpa och att göra affärer. Även Kvinna C säger att virkesköp är ett komplext arbete som är väldigt varierande och där man är delaktig i hela kedjan. Det hade hon inte fångat upp under utbildningen. Kvinna C säger att praktik under utbildningen troligen skulle bidra till att man får en annan syn på yrket redan under studierna.

Man D som idag arbetar som virkesköpare framhåller att hans syn på yrket absolut förändrats sedan utbildningen, dessutom till det bättre.

“Jag hade uppfattningen att jag skulle vara lite av en telefonförsäljare när jag tog kontakt med markägare men samtliga jag ringde till var jätteintresserade och glada att man tog kontakt. Många markägare uppskattar att man är strukturerad och noggrann framför att man är “bygdens son” och känner alla på orten. Man blir bättre bemött och har mer nytta av sin utbildning än vad jag trodde”

(Man D, virkesköpare)

4. Diskussion

I följande diskussionskapitel kommer resultatet av studien att tolkas och analyseras, samt jämföras med tidigare studier inom området. Här kommer även studiens styrkor och svagheter att tas upp, samt studiens viktigaste slutsatser. Slutligen presenteras framtida råd till skogliga institutioner och företag baserat på resultatet.

Denna studie handlar om studenter och nyanställdas uppfattning om yrket virkesköpare. Resultatet av studien visar att det finns en påtaglig skillnad mellan manliga och kvinnliga studenters uppfattning om virkesköparrollen. Uppfattningen om virkesköparrollen skiljer sig åt även mellan de fyra skogliga högskoleutbildningarna: skogsmästarprogrammet, jägmästarprogrammet, skogskandidatprogrammet och skogsteknikerprogrammet. Resultatet visar dessutom, att de som studerat skog och idag är yrkesverksamma inom den skogliga sektorn, har en annan uppfattning om virkesköparrollen. Deras syn på yrkesrollen har genomgått en tydlig förändring från studietiden till arbetslivet.

4.1 Jämförelse av resultat

Resultatet av enkäten (Figur 1) visar att 43 procent av de studenter som definierar sig som kvinna, är mest intresserade av ämnena miljö och klimat. Här kan samband dras med den studie som gjordes av Johansson och Ringblom år 2017, som visar att det inom jägmästarprogrammet syns en tydlig trend i att kvinnor ofta föredrar biologi och ekologinriktade kurser. I vår studie tyder enkätresultatet (Figur 1) på samma fråga, att störst andel av männen på skogliga utbildningar är intresserade av produktion och råvaruförsörjning. Det överensstämmer även med det som Johansson och Ringblom (2017) visar i sin studie, att män ofta väljer kurser inom produktion och teknik. Vår studie, som grundar sig på svar från studenter på samtliga skogliga utbildningar, pekar på att även studenter vid andra skogliga högskoleutbildningar än jägmästarutbildningen, tenderar dra sig mot olika ämnesområden beroende på vilket kön de definierar sig som. Även Bergstén et al. (2020) hävdar att produktion bedöms tillhöra maskulina värden medan hållbarhet och miljö betraktas som feminina värden, något som speglar vårt resultat.

Trots det faktum att vår studie och tidigare studier inom detta område visar att kvinnor föredrar ämnena miljö och klimat framför produktion och råvaruförsörjning, så är den största andelen av kvinnorna som studerar skog intresserade av en produktionsledartjänst efter avslutade studier (Figur 2), något som inte går i linje med den forskning som presenterats. Hade kvinnorna däremot valt yrkena naturvårdsspecialist eller skogskonsulent, hade det varit mer förståeligt med tanke på presenterad forskning. Endast åtta procent av kvinnorna är intresserade av en virkesköparroll. Detta påminner om de siffror som Holmen Skog tagit fram över kvinnoandelen på köpavdelningarna och

produktionsavdelningarna, där åtta procent av alla virkesköpare samt 38 procent av alla produktionsledare är kvinnor.

Det ämnesområde som kvinnor var minst intresserade av är affärsförhandlingar. Detta speglas i Andersson et al. (2019) studie som visar att kvinnor är mer intresserade av skogens mjuka värden, sociala och ekologiska, medan män är mer intresserade av skogens hårda värden, produktion och ekonomi. I Holmens rekryteringsannonser för virkesköpare efterfrågas att personen som söker tjänsten ska ha ett stort intresse för affärer (Holmen 2021b).

Respondenterna i intervjuerna menar att det som står i rekryteringsannonserna har stor betydelse, då män och kvinnor identifierar sig med olika egenskaper och intresseområden. Det tyder denna studie också på, men även Andersson et al (2019) studie. Även i examensarbetet skrivet av Åkerlund (2015) framhävs att virkesköpartjänster bör marknadsföras med att arbetet innebär mycket frihet under ansvar, samt att skapa relationer och att mindre fokus bör läggas på affärsförhandlingar, för att locka fler kvinnor till rollen.

I vår studie kan urskiljas att kvinnor anser att en jämställd arbetsplats är viktig för att de ska trivas inom ett skogligt yrke. Samtidigt ses denna faktor inte som lika viktig för männen (Figur 3; Figur 4). Johansson och Ringblom (2017) menar i sin studie att en jämställd arbetsplats attraherar fler personer att söka sig dit, vilket i nästa led innebär att arbetsplatsen lockar olika färdigheter och personligheter och bidrar till att mångfalden ökar. I vår studie menar alltså männen som studerar skog, att en jämställd arbetsplats inte är en viktig faktor för att de ska trivas med ett yrke. Vi tror att detta till stor del beror på det som Lidestav och Sjölander (2006) framhåller, att skogsarbeten traditionellt sett dominerats av män vilket gör att manliga studenter ser det normala i att det är fler män på en arbetsplats och att de kan identifiera sig med personerna på arbetsplatsen, även om den inte är jämställd.

Larsson och Lénberg (2017) skriver i sitt examensarbete att jägmästarstudenterna menade att virkesköparyrket har en lägre yrkesstatus än andra skogliga jobb. Anledningen till detta var, enligt studenterna, att det sågs som ett instegsjobb som alla kan få och att de ser sin utbildning som högre värderad än virkesköparrollen. Detta är helt i linje med det som framkommit ur resultatet i vår studie, där fler jägmästarstudenter anser att virkesköparyrket har en låg status jämfört med de andra utbildningarna. I intervjuerna som gjordes med före detta jägmästarstudenter, framkom att flertalet respondenter uppfattade yrkesstatusen för virkesköpare som låg på utbildningen. Respondenterna trodde, i linje med Larsson och Lénberg (2017), att detta beror på att många jägmästarstudenter ser sig som för högt utbildade för en virkesköpartjänst samt ser tjänsten som ett instegsjobb.

4.2 Tolkning av resultat

4.2.1 Skillnader mellan män och kvinnor

Intresset för rollen som virkesköpare skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Endast åtta procent av kvinnorna och 27 procent av männen anser att virkesköpare är den mest intressanta skogliga yrkesrollen. Är det så att få studerande kvinnor inte identifierar sig som en virkesköpare och därför inte vill söka tjänsten? En virkesköpare har genom historien, traditionellt sett, allt som oftast varit en man. Vi tror att kvinnor som studerar skog räds att söka sig till virkesköparyrket. Detta till följd av att de har uppfattningen att markägare ser den stereotypa virkesköparen som en man. På grund av detta är kvinnor rädda för att uppfattas som något som sticker ut och inte hör till vanligheterna. Vi har uppfattningen att många kvinnor tror att de behöver visa sina färdigheter inom skog mer än vad män behöver. Detta för att inte bli ifrågasatta i sin roll som virkesköpare. Eftersom 38 procent av landets skogsägare är kvinnor (Skogsstyrelsen 2018) torde inte markägare anse att det är avgörande om virkesköparen är man eller kvinna. En av respondenterna i intervjuerna funderade på om kvinnor kanske känner en oro över att träffa äldre, manliga markägare i deras hem. Att dessa markägare ska ha svårt att acceptera att en kvinna kan mer om skog än dem. En kvinna vid Skogskandidatutbildningen lämnar i enkäten en kommentar kring detta och menar att det största problemet är många skogsägars inställning till "annorlunda" människor i skogen. Hon menar att det gör att många väljer bort rollen som virkesköpare för att slippa kommentarer. Om så är fallet, är det inte konstigt om kvinnor känner sig oroad över att arbeta som virkesköpare. Vi tror att detta är ovanligt i praktiken, men att många kvinnor som studerar skog, har uppfattningen att det är på det viset.

I en framtid då äldre markägare säljer eller överlåter sin skog åt yngre markägare, tror vi att synen på kvinnor inom virkesköp kommer att förändras. Normer och strukturer kommer att förflyttas mot att fler kvinnor och fler yngre personer äger skog. Troligen kommer dessa personer in i den skogliga sektorn med en annan syn på hur skogssektorn bör vara. Det faktum att många kvinnor som äger skog föredrar en kvinnlig virkesköpare, kan öka efterfrågan på dessa ytterligare, och är ett bevis för att fler kvinnor behövs i yrket.

Om det är som vi tror, att många markägare ser den stereotypa virkesköparen som en man, är det viktigt att samtliga skogliga företag och utbildningar marknadsför att virkesköpare kan vara både män och kvinnor. Detta genom att kvinnor som representerar virkesköparyrket finns med på annonser för tjänster, men även på mässor och liknande för att normalisera kvinnor inom virkesköp. Det är också viktigt på utbildningsnivå, att kvinnor som studerar skog får möta kvinnliga förebilder som arbetar inom virkesköp. Om detta sker och om skogsbranschen blir mer jämställd, tror vi att uppfattningen om hela branschen kommer att förändras. Förhoppningsvis kommer då människor att se skogsbranschen som en modern bransch där jämställdhet och mångfald står i centrum. Vår förhoppning är att vi om tio år kan skratta åt hur det var "förr i tiden" när det var få kvinnor i den

skogliga sektorn. Det verkar lovande för framtiden, då antalet kvinnor på de skogliga utbildningarna ökar och då kvinnor på skogskandidatutbildningen faktiskt är det överrepresenterade könet. Arbetet måste fortskrida, både på utbildningsnivå och ute i arbetslivet, för att fortsätta locka kvinnor till skogsbruket!

För kvinnorna som studerar skog, är jämställdheten på arbetsplatsen viktig. Enligt enkätresultatet (Figur 3) är det viktigare för kvinnor med jämställdhet på arbetsplatsen än att ha hjälpsamma medarbetare eller möjligheten att arbeta utomhus. För männen är en jämställd arbetsmiljö inte lika viktig vid val av arbetsplats. Denna faktor kan bidra till att kvinnor väljer arbetsplats utifrån vilket jämställdhetsarbete företaget bedriver. Vi tror därför att det är viktigt att marknadsföra det jämställdhetsarbete som bedrivs, för att locka fler kvinnor till företaget. Detta bör även tas med i rekryteringsannonser. Samband kan urskiljas mellan den låga andelen kvinnor som är virkesköpare på Holmen Skog jämfört med produktionsledare på företaget. Om kvinnor som studerar skog får höra att det finns en låg kvinnoandel inom ett område men en hög inom ett annat, blir det, enligt detta resultat, naturligt att de söker sig dit kvinnorna finns och där jämställdheten har kommit längre. Om fler kvinnor söker och rekryteras till virkesköpare, kan fler kvinnor också rekryteras i det långa loppet då de har kvinnor att identifiera sig med.

Män och kvinnor som studerar skog har liknande uppfattning om vilka egenskaper som beskriver en virkesköpare, där socialt kompetent och relationsbyggande har flest svar (Figur 5). Dock är studenternas uppfattning att rollen som virkesköpare har ett större fokus på att vara affärsintresserad än att besitta stor skoglig kunskap. Kan detta ha att göra med hur jobbananser utformas och hur rollen marknadsförs? De två egenskaper som beskrivs som viktigast i en virkesköpartjänst är stort intresse för affärsförhandlingar samt att skapa långsiktiga relationer med människor (Holmen, 2021a). Vi gissar att studenter läser dessa annonser och då skapar sig en bild av hur man måste vara för att passa som virkesköpare. Kanske leder detta till att personer som inte kan identifiera sig med dessa egenskaper inte söker tjänsten? Respondenterna i intervjuerna framhöll att vad som står i rekryteringsannonser har stor betydelse för vem som söker tjänsten. Vi menar återigen att fokuset på affärsförhandlingar kan komma att skrämra kvinnor, då det uppkommer flertalet gånger i denna studie att kvinnor inte är intresserade av just affärsförhandlingar. Om mindre fokus i jobbanonserna läggs på affärsförhandlingar och att fokuset istället läggs på de sociala förmågorna, kommer troligen fler kvinnor lockas till att söka en virkesköpartjänst. Kvinnor som studerar skog har uppgett att de är intresserade av att jobba med människor (Figur 1), vilket kan tyda på att den relationsskapande delen i jobbananser är det som lockar, samtidigt som den affärsmässiga delen skrämmer. Vi menar inte att affärsförhandlingsdelen inte ska tas med i jobbananser, endast att den ska ges mindre fokus.

Affärsförhandlingar är den i särklass största anledningen till att kvinnor känner en oro att söka sig till en virkesköpartjänst, medan männen inte ser detta som en lika stor utmaning (Figur 8). De flesta av männen anser istället att den svåraste

utmaningen med ett virkesköparyrke är att koppla bort jobbet vid ledig tid. Det intressanta här är att ingen av de virkesköpare som intervjuades nämnde någon av dessa faktorer som utmanande med yrket. De tyckte att den tuffaste utmaningen med jobbet, är då markägare blir missnöjda och då saker inträffar som inte går att styra över, exempelvis granbarkborre och väder. Respondenterna menade även att de hade uppfattningen att man skulle vara en typ av telefonförsäljare i kontakten med markägare, men så var inte fallet, upptäckte de direkt när de började som virkesköpare. Här syns tydliga drag av att studenter inte har den rätta uppfattningen om vad en virkesköparroll innebär. Om kvinnor räds för affärsförhandlingar och sedan tror att man som virkesköpare är lite av en telefonförsäljare, kommer inte kvinnor att söka dessa tjänster. Återigen handlar det om att studenter behöver mer information kring yrkesrollen och får ta del av både rollens framsidor och baksidor, för att bilda sig en uppfattning och slå hål på den felaktiga syn som finns ute på utbildningarna.

Även intresset för att söka en virkesköpartjänst skiljer sig åt mellan män och kvinnor. En högre andel kvinnor anser att de skulle bli mer motiverade till att söka en virkesköpartjänst om alla könstillhörigheter finns representerade i marknadsföringen. Procentuellt fler män anser att det är viktigt med mer information kring yrket och vad det innebär i praktiken att vara köpare, samt få en tydligare beskrivning av rollen i rekryteringsannonser. Över 50 procent av samtliga studenter, både kvinnor och män, belyser att de skulle bli mer intresserade av en virkesköparroll om de fick mer information. Flest kvinnor vid skogskandidatprogrammet och jägmästarprogrammet framhåller att de skulle bli mer motiverade att söka en virkesköpartjänst om de visste mer om rollen. Därför måste företagen ha detta i beaktning för att kunna rekrytera fler kvinnor. Vi anser att den skogliga sektorn, de skogliga institutionerna och studentkårerna tillsammans måste samverka för att se till att studenterna får den information om virkesköparrollen som de behöver. Detta för att rekrytera, i första hand kvinnor, till virkesköp.

4.2.2 Skillnader mellan utbildningarna

Fler skogsmästarstudenter och skogsteknikerstudenter än jägmästarstudenter ser yrkesstatusen för virkesköpare som hög. Detta tror vi till stor del beror på att dessa utbildningar kräver praktik innan studenter inleder sin utbildning. Det i sin tur kan leda till att studenter vid skogsmästarutbildningen och skogsteknikerutbildningen har fått en tydlig uppfattning om vad virkesköparyrket innebär och vilken komplexitet yrket har. Denna uppfattning har inte samtliga jägmästarstudenter fått på samma sätt, då de inte har haft praktik eller arbetat i den skogliga sektorn. Genom att studenterna inte har praktik, kan de förutfattade meningarna som finns mot virkesköparyrket mellan studenterna på jägmästarutbildningen aldrig utmanas. Vi anser att yrkesstatusen påverkar studenters yrkesval till stor del. Självklart tycker studenter att det känns roligare att få ett arbete inom skog, som även många andra studenter i kursen vill ha.

Skogskandidatstudenterna ser yrkesstatusen för virkesköpare som högre än vad jägmästarstudenterna ser. Vi tror att detta, till stor del beror på att

skogskandidatprogrammet läses på distans, vilket leder till att studenterna inte påverkar varandra i lika stor omfattning som jägmästarstudenterna, som läser tillsammans. Om en student talar illa om virkesköparrollen kanske en annan, som inte har så stor kunskap kring rollen, lyssnar och tror att det den andra studenten säger stämmer. Skogskandidatprogrammet har praktikveckor under utbildningen, vilket också kan vara en anledning till att dessa studenter ser yrkesstatusen som högre för virkesköpare. Detta då de fått insikt i vad rollen innebär.

Under intervjuerna framförde en kvinnlig respondent att många jägmästarstudenter uppfattade virkesköpare som ett enkelt arbete. Detta kan vara en av anledningarna till att jägmästarstudenterna uppfattar yrkesstatusen som låg och att de anser sig vara för högt utbildade för yrket. Enligt vår egen uppfattning verkar det ibland som att virkesköpartjänster tillsätts med någon som saknar skoglig högskoleutbildning, men som har erfarenhet från den skogliga sektorn eller av affärer. Vi tror att det är en bidragande faktor till att jägmästarstudenterna ser virkesköparyrket som ett yrke med låg status. De får uppfattningen om att man inte behöver studera fem år för att få en virkesköpartjänst. De skogliga bolagen har ofta många anställda virkesköpare. En respondent nämnde att den låga yrkesstatusen bland jägmästarstudenterna kan bero på att man inte vill vara en i mängden. Vi anser att det är viktigt att både de skogliga utbildningarna och de skogliga företagen arbetar för att ge virkesköparyrket högre status, för att framhäva en tydligare bild av vad en virkesköparroll innebär. Detta för att slå håll på de förutfattade meningar som finns kring yrket, samt för att visa på den komplexitet yrket som virkesköpare innebär. För att genomföra detta krävs tydligare beskrivningar av rollen, bland annat i företagets rekryteringsannonser och på företagets hemsida. Vi tror också att en väg att gå är att låta skogliga studenter följa en virkesköpare via sociala medier och ta del av dennes arbetsliv. Detta för att bilda sig en bättre uppfattning och förståelse för rollen.

En manlig respondent ansåg att professorerna på jägmästarutbildningen många gånger såg ner på virkesköparyrket och menade att det inte var något yrke att sträva efter. Detta leder enligt oss, till att studenterna också ser ner på yrket och att det därmed får en låg status. Det gäller att alla skogliga institutioner arbetar för att inte något yrke ska benämnas vara "bra" eller "dåligt", utan att istället berätta öppet och objektivt om yrket och låta studenterna bilda sig en egen uppfattning. En kvinna vid skogsmästarprogrammet skriver i öppen text i enkäten att på hennes utbildning finns ett stort fokus på virkesköparrollen, kanske kan detta bidra till att yrkets status ses som högre bland skogsmästarstudenter? Samtidigt som statusen genom detta kan höjas, bör institutionerna, enligt oss, hålla sig objektiva och inte värdesätta vissa skogliga yrken mer än andra. Detta för att bibehålla studenternas intresse för samtliga skogliga yrken och inte forma dem redan innan de kommer ut i arbetslivet.

Det kan urskiljas en tydlig skillnad mellan de skogliga utbildningarna i sannolikheten för att studenter ska söka en virkesköpartjänst. Den tydligaste skillnaden är att sannolikheten för män att söka en virkesköpartjänst, procentuellt är större på skogsmästarprogrammet än på jägmästarprogrammet och skogskandidatprogrammet. Samma sak gäller för kvinnorna.

Skogsmästarprogrammet är den utbildning där procentuellt flest kvinnor ser sannolikheten som mycket stor att de söker en virkesköpartjänst. På skogskandidatprogrammet är sannolikheten något lägre och vid jägmästarprogrammet lägst bland kvinnorna. Det är även totalt sett fler studenter vid skogsmästarprogrammet och skogsteknikerprogrammet som anser att virkesköpare är ett bra första jobb än vid de andra två skogliga utbildningarna. Troligen beror även detta på att skogsmästare och skogstekniker har praktik innan de inleder sin utbildning. Vi tror även att detta hör ihop med yrkesstatusen som på dessa utbildningar ses som hög för virkesköpare. Detta bidrar självklart till att fler studenter ser yrket som ett bra första yrke i den skogliga sektorn.

För att samtliga skogliga utbildningar ska ha samma syn på yrkesrollen virkesköpare och för att fler ska bli intresserade, krävs information och marknadsföring. Vi tror, utifrån det resultat studien visar, att fokus ska läggas främst på jägmästarutbildningen och skogskandidatutbildningen. Detta för att minst andel studenter på dessa program är intresserade av en virkesköpartjänst, både bland både män och kvinnor. Även om denna studie främst fokuserar på hur fler kvinnor kan rekryteras till virkesköparyrket, så är vi säkra på att om även männen på utbildningarna får en bättre bild av virkesköparyrket kommer detta att smitta av sig på kvinnorna. I det långa loppet kommer det bidra till att yrkesstatusen höjs. Det leder till att studenterna talar mer gott om yrkesrollen sinsemellan och fler blir motiverade till att söka.

På alla utbildningar förutom skogsteknikerutbildningen, har större andelen av studenterna uppfattningen att enbart män är intresserade av en virkesköpartjänst. Inte på någon av utbildningarna tror studenterna att endast kvinnor är intresserade. Detta beror enligt oss på att rollen uppfattas som maskulin och att detta troligen beror på den historiska traditionen, att virkesköp anses vara ett maskulint yrke. Troligen har detta även att göra med vilka egenskaper studenterna anser identifierar män och kvinnor, och att de egenskaper som en virkesköpare bör ha uppfattas som mer maskulina. För att bryta dessa mönster krävs förändringar i hela samhället, vilka genom bland annat metoo-upproppet redan påbörjats. Vi tror att dessa uppfattningar om vad som är manligt och vad som är kvinnligt kommer att suddas ut i framtiden. Fram till den dagen bör vi arbeta med detta, varje dag, både på utbildningsnivå och ute i branschen. Om studenternas kön inte identifierar vilka egenskaper de har, kommer kanske fler att våga söka sig till andra yrkesroller?

4.2.3 Förändrad syn på virkesköparrollen

Det mest intressanta som framkom under intervjuerna, är att det inte skiljer sig speciellt mycket i vad män och kvinnor anser om yrkesrollen. Här verkar det mer handla om vilka egenskaper de olika respondenterna har och vilken uppfattning de hade om virkesköparrollen innan och under sin utbildning. I motsats till intervjuerna framkommer det tydliga skillnader i enkätsvaren på vad män och kvinnor anser om en virkesköpartjänst.

Gemensamt för samtliga sju intervjupersoner är att deras syn på virkesköparollen förändrats mycket sedan studietiden, oavsett om de arbetar som virkesköpare eller innehar annan skoglig yrkesroll idag. Samtliga framhåller att de idag har blivit mer ödmjuka inför rollen och att de insett att den är mer komplex och ställer högre krav på den anställde, än vad de hade uppfattning om under studietiden. Alla respondenter trycker på att de inte hade insett vidden av komplexiteten i en virkesköpartjänst och att de under studierna hade uppfattningen att den enbart innebar att kränga virke. En av de kvinnliga respondenterna menar att rollen innebär mer fokus på mjuka värden, som relationsskapande och känslöhanterande, än vad hon trodde under utbildningen. En annan kvinna, som arbetar med virkesköp, framhöll under intervjun att det som fick henne tveksam till rollen var att göra affärer, men att hon idag inte alls ser den delen som jobbig. Intressant är även att studenterna på jägmästarprogrammet ser sig som för högt utbildade för en virkesköpartjänst medan respondenterna, som är utbildade jägmästare och arbetar med virkesköp, anser att de teoretiska förkunskaperna är tillräckliga, men att delar av de praktiska kunskaperna saknas.

Även här är det bristen på praktik och insikten om vad en virkesköpartjänst i realiteten innebär, som gör att studenter har en viss uppfattning under utbildningen. Dessa respondenter, som samtliga är jägmästarstudenter, har fått en annan syn på rollen sedan de började arbeta och detta till stor del för att de först nu fått insikt i vad en virkesköpare faktiskt gör. Återigen är det information och praktik som framhålls som viktiga från vår sida, för att belysa virkesköparollens verkliga innebörd. Om man kan framföra till de kvinnor som räds en virkesköpartjänst, till följd av att de är osäkra på affärsförhandlingar, att yrket inte innebär enbart att göra affärer, så tror vi att fler kvinnor kommer att attraheras av rollen. Respondenterna framhåller att de ser andra egenskaper som viktiga i yrket idag jämfört med när de studerade. Om detta kan framföras till dagens studenter så kan deras uppfattning om virkesköp, enligt oss, förändras redan under utbildningen. Därmed kan fler nyutexaminerade kvinnor bli motiverade att söka en virkesköpartjänst.

4.3 Styrkor och svagheter

En av styrkorna med denna studie är den svarsfrekvens som uppnåddes på enkäten. Den totala svarsfrekvensen för alla utbildningar blev 60 procent. Dock skiljer det sig utbildningarna emellan, då svarsfrekvensen skiftar mellan 49 och 79 procent, se Tabell 2. Eftersom vi som genomfört studien studerar till skogsmästare, blev svarsfrekvensen betydligt högre för skogsmästarprogrammet jämfört med exempelvis jägmästarprogrammet. Troligen beror detta på den personliga kontakt vi har med andra studenter. Svarsfrekvensen tror vi även påverkades av att enkäten var internetbaserad. Genom att studenterna fick tillgång till enkäten via ett Googleformulär kunde de svara vid den tidpunkt som passade dem, vilket troligen ökade svarsfrekvensen.

En svaghet med de intervjuer som genomfördes är att samtliga respondenter har studerat vid jägmästarprogrammet. Detta gör att vi endast har djupare fakta från

en skoglig högskoleutbildning. Det hade varit intressant för studien att intervjua yrkesverksamma som läst vid andra skogliga utbildningar också.

Fler svagheter med studien är att resultatet var svårt att presentera, då många olika parametrar skulle redovisas. I varje enkätsvar fanns uppgifter om kön, skoglig utbildning och i vissa frågor flera svarsalternativ. Detta gjorde att de olika resultat som uppkom fick prioriteras. Förbättringar som hade kunnat göras i studien är att korta ner antalet frågor i enkäten och intervjuerna, samt att undvika enkätfrågor med flera svarsalternativ. Detta hade troligen underlättat bearbetningen av resultatet. Enkätfråga 12 och 13 som berör information kring virkesköparollen, hade kunnat slås ihop till en fråga då de svarar på samma sak. Vidare hade intervjufrågan kring jämställdhet på arbetsplatsen kunnat strykas, då den inte gav någon mer styrka till studien.

Ytterligare svagheter med studien är att det är olika antal studenter vid de skogliga utbildningarna. På exempelvis skogsteknikerprogrammet är det enbart fyra kvinnor. Detta får till följd att i vissa figurer ser stapeln för kvinnor på skogsteknikerprogrammet väldigt hög ut, vilket kan ge en felaktig uppfattning av resultatet.

Slutligen anser vi att studien har en stor styrka av att den både innehåller en kvalitativ och en kvantitativ studie. Enkäten bidrog till att fånga upp studenternas uppfattning och tycke om virkesköparollen och intervjuerna kompletterar enkäten med en djupare inblick inom ämnet.

4.4 Slutsatser

De viktigaste slutsatserna som dras av studien är:

- Betydligt fler män än kvinnor är intresserade av en virkesköparoll.
- Affärsförhandlingar är den huvudsakliga orsaken till att studerande kvinnor drar sig för att söka till en virkesköpartjänst.
- Studenter har en otillräcklig uppfattning om vad en virkesköparoll innebär, till följd av brist på information kring rollen under utbildningen.
- Synen på virkesköparyrket förändras till stor del när studenter blir yrkesverksamma. Detta är en följd av bristen på praktik samt möten med virkesköpare under utbildningen.
- Vilket jämställdhetsarbete som bedrivs på de skogliga företagen påverkar till stor del i vilken grad kvinnor söker sig till företaget.

4.5 Förslag på åtgärder och råd till företag och institutioner

Utifrån resultatet av enkätstudien, intervjustudien samt våra egna tankar och idéer, presenteras nedan förslag till skogliga företag och institutioner på åtgärder för att attrahera fler till virkesköparyrket, och då främst kvinnor. Då vårt arbete fokuseras till yrkesrollen virkesköpare, har vi valt att fokusera förslagen och råden till just rekrytering av virkesköpare. Med dessa förslag hoppas vi att studenter ska få en bredare inblick i yrkesrollen och att detta i framtiden leder till att jämställdheten och mångfalden ökar inom området virkesköp.

4.5.1 Skogliga företag

Till de skogliga företagen kommer följande förslag på åtgärder:

- Erbjud sommarjobb där studenter som läser andra eller tredje året får vikariera för en virkesköpare.
- Erbjud de sommarjobbare som exempelvis arbetar med uppföljningar eller planering att under några dagar få följa med en virkesköpare.
- Tänk på att ha kvinnor som arbetar med virkesköp närvarande på mässor och liknande för att normalisera kvinnor inom virkesköp i samhället.
- Fokusera på vilka egenskaper som efterfrågas i rekryteringsannonser samt hur företaget framställs.
 - Fokusera på egenskaper som social kompetens, relationsbyggande och att man blir "spindeln i nätet".
 - Framhåll det jämställdhetsarbete som bedrivs på företaget och vad det lett till i praktiken.
 - Minska fokuset på affärsförhandlingar och lägg mer fokus kring att arbetet innebär frihet under ansvar.
- Öka marknadsföringen av virkesköparrollen på sociala medier. Exempelvis genom att studenter får följa en virkesköpare under några dagar.
 - Se till att studenter får information om att detta sker, genom till exempel studentkårens Instagram.
- Skicka både kvinnor och män som är virkesköpare till företagskvällar och föreläsningar på skogliga utbildningar.
 - Välj yrkesverksamma virkesköpare som nyligen studerat vid den aktuella utbildning som ska besökas. Vi tror att detta ökar studenternas förtroende för personen och kan bidra till att fler studenter ställer frågor och att det blir en öppnare diskussion.
- Fokusera på att besöka de utbildningar som vill ha mer information om virkesköparyrket.

- Skogskandidatprogrammet och jägmästarprogrammet är de utbildningar som framfört att de önskar mer information om virkesköp. Skogsteknikerprogrammet och skogsmästarprogrammets studenter verkar tycka att de redan har en bra uppfattning om vad virkesköp innebär.
- Samarbeta med studentkåren för att arrangera workshops med fokus på virkesköparyrket och kanske även specifikt för kvinnor.
 - Bjud in alla kvinnor som studerar skog till en kväll där en kvinna från virkesköparyrket föreläser och där yrkets fram- och baksidor diskuteras.
- Arbeta för att ge virkesköparyrket högre status i den skogliga sektorn.

4.5.2 Skogliga institutioner

Till de skogliga institutionerna kommer följande förslag på åtgärder:

- Inför en veckas praktik på ett skogligt företag för samtliga skogliga högskoleutbildningar, till exempel under år 2 av utbildningen.
- Professorer och lärare bör inte ge personliga åsikter om olika skogliga yrken. Detta för att undvika att påverka studenters uppfattning om yrkena redan under studietiden.
- Schemalägg dagar under utbildningen där studenter får träffa yrkesverksamma virkesköpare. Ett bra sätt här är att varje student förbereder två frågor till den yrkesverksamma för att få till en bra dialog.
- Samarbeta med studentkåren och företag för att arrangera workshops med fokus på virkesköparyrket.
- Se till att fler kvinnor som arbetar inom virkesköp föreläser på de skogliga utbildningarna. Detta för att kvinnor som studerar ska kunna identifiera sig mer med virkesköparrollen.

Referenser

Skriftliga referenser

Andersson, E (red) (2019). *Den öppna skogen*. Institutionen för skoglig resurshållning, Umeå, Sveriges Lantbruksuniversitet. Tillgänglig: https://pub.epsilon.slu.se/15851/1/andersson_e_190118.pdf [2021-02-04]

Bergstén, S., Andersson, E. & Keskitalo, E. (2020). Same-same but different: Gendering forest ownership in Sweden. *Forest policy and economics*. Vol. 115. s. 102162. Tillgänglig: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S138993411930323> [2021-02-04]

Gammelkroppa (2021). *Behörighetskrav*. Tillgänglig: <https://www.gammelkroppa.se/behorighetskrav/> [2021-02-08]

Holmen (2020a). *Vi är engagerade i våra medarbetare och de samhällen där vi verkar*. Tillgänglig: <https://www.holmen.com/sv/hallbarhet-i-holmen/medarbetare-och-samhallen/> [2021-02-02]

Holmen (2020b). *Mångfald i Holmen*. Tillgänglig: <https://www.holmen.com/sv/karriar/holmen-som-arbetsgivare/mangfald/> [2021-02-02]

Holmen (2021a). *Lediga tjänster*. Tillgänglig: <https://www.holmen.com/sv/karriar/jobba-hos-oss/lediga-tjanster/?page=2&businessarea=all&location=all&lang=all&type=all> [2021-02-02]

Holmen (2021b). *Affärsidé och vision*. Tillgänglig: https://www.holmen.com/sv/skog/om-oss/det-har-ar-holmen-skog/#id1700_Vilka_ar_vi [2021-01-19]

Holmen (2021c). *Jämställdhet och inkludering*. Tillgänglig: <https://www.holmen.com/sv/skog/om-oss/jamstallldhet-och-inkludering/> [2021-03-27]

Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M. & Lidestav, G. (2019) Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. *Gender, work & organisation*. 2019 – 07. Vol. 27. p. 927–943. Tillgänglig: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12403> [2021-02-23]

- Johansson, M. & Ringblom, L. (2017). The Business Case of Gender Equality in Swedish Forestry and Mining - Restricting or Enabling Organizational Change. *Gender, work and organization*. 2017–11. Vol.24 (6). s. 628–642. Tillgänglig: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12187> [2021-01-19]
- Larsson, S. & Lénberg, E. (2017) *Bland rutiga skjortor och kapital – En studie om hur yrkesstatus kan påverka virkesköparrollen*. Institutionen för samhällsvetenskaper, Stockholm: Södertörns högskola. Tillgänglig: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1174938/FULLTEXT01.pdf> [2021-02-23]
- Lidestav, G. & Egan Sjölander, A. (2006). Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scandinavian journal of forest research*. 2007-08. Vol. 22 (4). s. 351–362. Tillgänglig: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02827580701504928> [2021-01-19]
- Lidestav, G., Andersson, E., Berg Lejon, S. & Johansson, K. (2011). *Jämställt arbetsliv i skogssektorn – Underlag för åtgärder*. Arbetsrapport 345. Institutionen för skoglig resurshushållning, Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet. Tillgänglig: https://pub.epsilon.slu.se/8672/1/Lidestav_G_etal_120329.pdf [2021-01-25]
- Linnéuniversitetet, (u.å.). *Skogskandidatprogrammet med inriktning Skogsekologi*. Tillgänglig: <https://lnu.se/program/skogskandidatprogrammet/vaxjo-distans-ht/> [2021-02-03]
- Näringsdepartementet (2018). *Strategi för Sveriges nationella skogsprogram*. (N2018.15). Regeringskansliet. Tillgänglig: https://www.regeringen.se/49bad6/contentassets/34817820fe074cb9aef084815bd3a9f/20180524_hela.pdf [2021-02-19]
- Palmér, C-H. (2011). Virkesköpare - himmel eller helvete? *Tidningen Skogen*, 2 november. Tillgänglig: <https://www.skogen.se/nyheter/virkeskopare-himmel-eller-helvete> [2021-02-16]
- Regeringskansliet (u.å.). *Mål för jämställdhet*. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/> [2021-02-17]
- SCB, Statistiska centralbyrån (2017). *Sysselsättningsstatistik för det storskaliga skogsbruket*. Tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/jord-och-skogsbruk-fiske/sysselsattning-i-skogsbruket/sysselsattningsstatistik-for-det-storskaliga-skogsbruket/> [2021-01-19]
- Skogsstyrelsen (2018). *Strukturstatistik*. Statistik om skogsägande 2017. Rapport 2018/12. Tillgänglig: <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/publikationer/2018/rapport-2018-12-strukturstatistik-statistik-om-skogsagande-2017.pdf> [2021-02-23]
- Skogsstyrelsen (2017). *Sysselsättning i skogsbruket*. Tillgänglig: <https://www.skogsstyrelsen.se/statistik/statistik-efter-amne/sysselsattning-i-skogsbruket/> [2021-01-19]

Sveriges Lantbruksuniversitet (2021a) *Skogsmästare*. Tillgänglig:
https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/program-pa-grundniva/skogsmastare/?gclid=Cj0KCQIA34OBBhCcARIsAG32uvNrryHenC3o10hCqIF-b4B6bY-uwDQ01Wa-mj3OgAvX7d-hT6EOOtgaAo6LEALw_wcB
[2021-02-08]

Sveriges Lantbruksuniversitet (2021b) *Jägmästare*. Tillgänglig:
<https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/program-pa-grundniva/gamla-programsidorna/jagmastare/> [2021-02-08]

Trost, J. & Hultåker, O. (2017). *Enkätboken*. 5 uppl. Lund: Studentlitteratur

Wickman, K., Dolling, A., Lidestav, G. & Rönnberg, J. (2013) *Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap*. Rapport 21. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet. Tillgänglig:
https://pub.epsilon.slu.se/10813/7/wickman_et_al_130924.pdf [2021-02-08]

Åkerlund, L. (2015) *Kvinnliga virkesköpare inom Holmen Skog*. Examensarbete i skogshushållning, Skinnskatteberg: Sveriges Lantbruksuniversitet. Tillgänglig:
https://stud.epsilon.slu.se/8132/7/akerlund_1_150626.pdf [2021-02-23]

Personlig kommunikation

Baglioni, Anna. Regionchef, Region Syd, Holmen Skog AB. 2021-02-25.

Bilagor

- Bilaga 1 Frågeformulär till skogliga studenter
- Bilaga 2 Intervjuformulär till anställda vid Holmen
- Bilaga 3 Intervjuformulär till anställda virkesköpare vid Holmen
- Bilaga 4 Intervjustudierresultat

Frågeformulär till studenter vid skogliga utbildningar

Hej,

Vi är två skogsmästarstudenter som just nu skriver vårt examensarbete. Arbetet görs i samarbete med Holmen Skog. Syftet är att undersöka hur skogliga studenter ser på yrkesrollen virkesköpare, om synen skiljer sig något beroende på vilken utbildning man läser eller vilket kön man tillhör. Vi behöver nu din syn på ämnet och skulle bli väldigt tacksamma om du tar dig tid att svara på vår enkät! Enkäten består av 14 korta frågor med fasta svarsalternativ. Den tar cirka 5 min att besvara.

Besvara enkäten **senast 3/3 men gärna så fort som möjligt!** Det kommer att lottas ut 10 termosar bland alla som väljer att svara på enkäten, så ta chansen! Kom ihåg att fylla i din mejladress i slutet av enkäten om du vill delta i utlottningen!

Tack för att du hjälper oss i vårt arbete! 😊

Tveka inte att höra av dig till oss om du har frågor!

Moa Hermansson: mohn0003@stud.slu.se

Anna Sundström: aasu0004@stud.slu.se

Enkätfrågor

Jag är:

- Kvinna
- Man
- Annan

Jag studerar på:

- Jägmästarprogrammet
- Skogskandidatprogrammet
- Skogsmästarprogrammet
- Skogsteknikerprogrammet

Jag påbörjade min utbildning år:

- 2017
- 2018
- 2019
- Annat _____

1. Vilket ämnesområde inom skog är du MEST intresserad av:

- Människor & kommunikation
- Affärsförhandlingar
- Miljö, klimat & hållbarhet
- Ekonomi & fastighetsförmedling
- Maskiner & teknik
- Forskning & innovation
- Produktion & råvaruförsörjning
- Planering
- Transport & logistik
- Vet ej
- Annat _____

2. Vilken skoglig yrkesroll intresserar dig MEST?

- Transportledare
- Traktplanerare
- Forskare
- Skogskonsulent
- Produktionsledare
- Rådgivare inom skoglig ekonomi
- Virkesköpare/Inspektor
- Naturvårdsspecialist
- Skogsvårdsledare
- Vet ej
- Annat _____

3. Vilka av följande faktorer tror du, har störst betydelse för att du ska trivas med ett yrke inom skogssektorn? Välj TVÅ alternativ.

- Arbeta mot tydliga mål
- Jämställd arbetsplats
- Möjlighet till stort eget ansvar
- Fokus på samarbete
- Möjlighet att arbeta utomhus
- Hjälpsamma medarbetare
- Friheten att styra över min egen tid
- Annat _____
- Vet ej

4. Vilka av följande egenskaper anser du bäst beskriver en virkesköpare? Välj TVÅ alternativ:

- Stor skoglig kunskap
- Rådgivande
- Förtroendeingivande
- Affärsintresserad
- Relationsbyggande
- God samarbetsförmåga
- Socialt kompetent
- Annat _____
- Vet ej

5. Vad skulle intressera dig med en virkesköparroll? Välj TVÅ alternativ.

- Arbeta mot tydliga mål (t.ex. virkesvolym, prislister, nöjda kunder)
- Rådgivning
- Skapa långsiktiga relationer med skogsägare
- Mycket eget ansvar
- Samarbete med medarbetare
- Affärsförhandlingar
- Annat _____
- Vet ej

6. Vilket av följande arbetsmoment tror du skulle vara mest utmanande för dig i en virkesköparroll?

- Traktplanering
- Affärsförhandlingar
- Uppsökande verksamhet
- Träffa markägare i deras hem/skog
- Svårt att koppla bort jobbet vid ledighet
- Volymmål
- Rådgivning
- Annat _____
- Vet ej

7. Anser du att yrkesrollen virkesköpare är ett lämpligt första jobb efter avslutad utbildning?

- Ja
- Nej
- Vet ej

8. Hur stor är sannolikheten att du söker till en virkesköpartjänst efter din utbildning?

Obefintlig 1 2 3 4 5 Mycket stor

9. Du som nyutexaminerad student ser en annons om en virkesköpartjänst i ditt närområde. Vad får dig huvudsakligen att söka tjänsten?

- Mycket självständigt arbete
- Lämpligt geografiskt område
- Utmanande yrke
- Det aktuella företaget är förtroendeingivande
- Intresseväckande arbetsuppgifter
- Annat _____
- Vet ej

10. Vilken könstillhörighet tror du är mest intresserad av en virkesköpartjänst på den utbildning du läser?

- Kvinnor
- Män
- Annan
- Alla kön
- Vet ej

11. Yrket virkesköpare har en hög status på den utbildning jag läser:

Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

12. Tror du att du skulle bli mer motiverad till att söka en virkesköpartjänst om du, under din studietid, fick möjlighet att träffa en yrkesverksam virkesköpare och ställa frågor?

- Ja
- Nej
- Vet ej

13. Önskar du få mer information om vad en virkesköpartjänst innebär under din utbildning?

- Ja
- Nej
- Vet ej

14. Vad skulle göra att du blev mer intresserad av att söka till en virkesköpartjänst? Flera alternativ kan väljas:

- Tydligare beskrivning av vad en virkesköparroll innebär i rekryteringsannonser
- Mer information om vad en virkesköpartjänst i praktiken innebär under min utbildning
- Marknadsföring för virkesköpartjänsterna där alla könsidentiteter är representerade
- Att virkesköparyrket får en högre status bland de skogliga jobben
- Annat _____
- Vet ej

Har du synpunkter på denna undersökning eller något att tillägga, så skriv gärna här:

Svar:

Vill du delta i utlottningen av en termos till vårvinterns äventyr? Vänligen skriv din studentmejl nedan så kontaktar vi dig vid vinst!

Studentmejl:

Intervjuformulär till anställda vid Holmen

- Vilken utbildning har du gått?
- Vilket kön definierar du dig som?
- Hur länge har du arbetat på Holmen Skog?

- Vilken skoglig tjänst var du mest nyfiken på under dina studier?
- Var virkesköparrollen aktuell för dig?

- Anser du att virkesköpare är ett lämpligt första jobb efter avslutade studier

- Tycker du att det behövs mer information kring virkesköparrollen under utbildningen?

- Vilken inställning hade studenterna på din utbildning till virkesköparrollen?

- Hade virkesköparyrket en hög status på din utbildning? Ansågs det vara ett bra yrke efter avslutade studier eller ansåg studenter att de var för högt utbildade för yrket?

- Är din syn på virkesköparrollen annorlunda nu jämfört med när du studerade?

- Vad tror du är viktigast för att du ska trivas i en skoglig yrkesroll?

- Idag har Holmen Skog 38 % kvinnor som är produktionsledare och 8,4 % kvinnor som är virkesköpare, vad tror du att detta beror på?

- Är en arbetsplats trevligare och mer attraktiv när den är jämställd och har en större mångfald?

- Vad tror du skulle locka fler kvinnor till virkesköparrollen?

Intervjuformulär till anställda virkesköpare vid Holmen

- Vilken utbildning har du gått?
- Vilket kön definierar du dig som?
- Hur länge har du arbetat på Holmen Skog?

- Vilken skoglig tjänst var du mest nyfiken på under dina studier?
- Var virkesköparrollen aktuell för dig?

- Anser du att virkesköpare är ett lämpligt första jobb efter avslutade studier?

- Tycker du att det behövs mer information kring virkesköparrollen under utbildningen?

- Vilken inställning hade studenterna på din utbildning till virkesköparrollen?

- Hade virkesköparyrket en hög status på din utbildning? Ansågs det vara ett bra yrke efter avslutade studier eller ansåg studenter att de var för högt utbildade för yrket?

- Är din syn på virkesköparrollen annorlunda nu jämfört med när du studerade?

- Vad gjorde att du sökte jobbet som virkesköpare?

- Vad är det bästa med att arbeta som virkesköpare?

- Vad är mindre bra med att arbeta som virkesköpare?

- Anser du att dina förkunskaper från din skogliga utbildning var tillräckliga för virkesköparrollen? Är det något som du anser saknas eller behövs mer av under utbildningen?

- Idag har Holmen Skog 38 % kvinnor som är produktionsledare och 8,4 % kvinnor som är virkesköpare, vad tror du att detta beror på?

- Vad tror du skulle locka fler kvinnor till virkesköparrollen?

Intervjustudierresultat

Varför sökte respondenterna sig till virkesköparyrket

I intervjufrågan *Vad gjorde att du sökte jobbet som virkesköpare?* tillfrågades endast de respondenter som idag arbetar som virkesköpare. Samtliga respondenter hade olika anledningar till att de sökt sig till en virkesköparroll. Man C är intresserad av affärer och värdesätter möjligheten att arbeta utomhus samt att lära känna och knyta kontakt med människor. Det var dessa faktorer som fick honom att söka sig till virkesköparyrket. Man D sökte en virkesköpartjänst främst för att den fanns i det samhälle han köpt hus i, vilket innebär att tjänsten låg i ett lämpligt geografiskt område. Man D menar att han valde virkesköparyrket framför tjänsterna traktplanerare och produktionsledare, som fanns utannonserade hos Holmen Skog under samma tidsperiod. Kvinna B har alltid varit intresserad av virkesköparyrket, vilket gjorde det naturligt för henne att söka tjänsten. Hon framförde följande under intervjun,

”Jag hade tidigt, innan studierna, kontakt med en inspektor då vi hade skog i familjen. Det var den typen av tjänst som fick mig intresserad av att studera skog så jag har alltid velat arbeta med virkesköp. Jag började sedan som traktplanerare som växte fram till ett virkesköparjobb hos Holmen”

(Kvinna B, virkesköpare)

Jägmästarstudenternas inställning till virkesköparrollen

Under intervjuerna tillfrågades respondenterna frågeställningen *Vilken inställning hade studenterna på din utbildning till virkesköparrollen?* Fyra respondenter ansåg att det fanns en negativ inställning till yrket på utbildningen och tre respondenter ansåg att det fanns en positiv inställning till yrket.

Kvinna A berättar att många studenter hade en positiv inställning till virkesköparrollen och att många såg den som ganska slapp, att det innebar att dricka kaffe och tala med skogsägare. Hon uppfattade inte att många studenter hade negativa tankar kring yrkesrollen. Men det verkade som att studenterna hade en skev bild av vad rollen innebär. Man C anser att överlag hade studenterna en positiv inställning till virkesköparyrket. Även kvinna C säger att det fanns en generell positiv inställning till yrkesrollen.

Kvinna B framför att hon uppfattade att studenter hade en negativ inställning till virkesköparyrket på jägmästarutbildningen. Hon uppfattade att hennes kursare såg rollen som enkel. Man D instämmer i att det fanns en negativ inställning till virkesköparrollen under utbildningen. Han tror att många studenter hade uppfattningen att en duktig virkesköpare var en äldre man som bott i samhället länge och känner alla. Även Man A och B anser att studenter på jägmästarprogrammet hade en negativ inställning till virkesköparyrket. Man B berättar att ju längre utbildningen gick, desto mer positiv blev synen på rollen bland studenterna och många såg den som ett bra instegsjobb.

Tillräckliga förkunskaper

De tre virkesköparna som deltog i intervjuer tillfrågades, *Anser du att dina förkunskaper från din skogliga utbildning var tillräckliga för virkesköparrollen? Är det något som du anser saknas eller behövs mer av under utbildningen?* Man C svarar att han ansåg att förkunskaperna var fullt tillräckliga, men att det kan bero på att han arbetat med skogsbruksplaner och förvaltning under somrarna och innan utbildningen. Han menar att det som saknas i utbildningen är de praktiska kunskaperna,

“Det jag känner att jag saknar är den praktiska kopplingen till kostnader, exempelvis att man är ute och tittar på en trakt som ska föryngringsavverkas och då kunna ge skogsägaren en idé om hur stort netto, avverkningen kommer att ge. Svårt att uppskatta kostnader då det inte tagits upp så mycket i utbildningen. Skogsvård och planering har vi bra koll på”

(Man C, virkesköpare)

Även Man D anser sina kunskaper från utbildningen som tillräckliga för virkesköparrollen. Han menar dock att han saknar den praktiska mängdträningen i att exempelvis uppskatta under vilken årstid en viss trakt ska köras. Han menar vidare att man utbildar sig inom ett ämne och inte till ett visst jobb. Ett visst jobb får man lära sig utifrån de förkunskaper man har, samt genom den erfarenhet man får med åren. Man D understryker att praktik under studietiden hade underlättat,

“Praktik under studietiden hade underlättat för att få fler vettiga personer att söka sig till virkesköparrollen. Få till ett sommarjobb där man får lära sig om virkesköp under en hel sommar. De sommarjobb som finns nu är uppföljningar och ger ingen bild av virkesköparrollen”

(Man D, virkesköpare)

Kvinna B anser sig sakna den ekonomiska delen kring skogsägandet från utbildningen. Det som rör skatter för skogsägare samt andra ekonomiska frågor. Hon menar även att praktik under jägmästarutbildningen vore bra,

“Har haft mycket nytta av den skogliga biten på utbildningen, hade dock önskat mer praktisk kunskap, har inte fått använda den praktiskt nog mycket så man känner sig lite osäker. Jägmästarutbildningen är väldigt teoretisk, det märks då många missar som görs är kring praktiska frågor. Mycket av min praktiska kunskap kommer från när jag varit med och brukat hemskogen”

(Kvinna B, virkesköpare)

Jämställd arbetsplats

Intervjufrågan *Är en arbetsplats trevligare och mer attraktiv när den är jämställd och har en större mångfald* tillfrågades fyra av intervjupersonerna. Dessa fyra är de personer som inte arbetar som virkesköpare. Samtliga fyra respondenter är eniga i att större mångfald och jämställdhet är positivt för en arbetsplats. Man A menar att arbetslaget blir mer kapabla till problemlösning om det finns en större mångfald. Mer mångfald gör, enligt Man A, att företaget kan hantera fler kunder och leverantörer med olika bakgrund. Även Man B framhåller att jämställdhet och mångfald är bra för en arbetsplats,

“Jämställdhet och mångfald bidrar till större olik tänkande och nya infallsvinklar. Om alla är lika så säger alla samma. Viktigt att få in andra perspektiv, då blir organisationen starkare. Alla ska känna att de har samma förutsättningar oavsett kön eller bakgrund. Hashtag Slutavverkat har bidragit med mycket positivt till branschen, viktigt att fortsätta arbetet”

(Man B)

Både Kvinna A och C stämmer in i att det är viktigt med jämställdhet och mångfald på en arbetsplats och att arbetsplatsen absolut blir mer attraktiv när den är jämställd. Kvinna A menar att en jämställd arbetsplats ger mycket mer mångfald.

Anledningar till skillnader i kvinnoandel

På intervjufrågan *Idag har Holmen Skog 38 % kvinnor som är produktionsledare och 8,4 % kvinnor som är virkesköpare, vad tror du att detta beror på?* blir samtliga respondenter osäkra och får fundera innan svar ges. Man A säger att han tror att det beror på en oro som finns hos skogligt utbildade kvinnor, att kombinera en virkesköparroll med familjen. Man B framhåller att han anser att det är konstigt och att han inte ser någon rak anledning till att det är många kvinnor som väljer en produktionsledarroll före en virkesköparroll. Man B menar vidare att det kan ha att göra med vilka kollegor man får på företaget samt det affärsmässiga i en virkesköparroll,

“Om man ser på virkesköpare och ser att det är en låg andel kvinnor kanske man inte lockas dit för att man inte kan definiera sig med de andra virkesköparna där. Om det är fler kvinnor på en viss tjänst kommer fler kvinnor söka sig dit. Det affärsmässiga kanske skrämmer kvinnor. Du ska vara ute själv och ge expertråd tillsammans med gamla gubbar, kvinnorna känner kanske att de hela tiden måste bevisa att de besitter stor kunskap”

(Man B)

Man C som arbetar som virkesköpare menar att det har att göra med att det rent historiskt är en mansdominerad roll, att det blivit någon form av maskulin tradition kring virkesköp. Han menar vidare att många kvinnor kanske har uppfattningen att mötet med markägare kan bli svårt,

“Det kan också vara så att man är rädd för att söka en virkesköpartjänst för att man tror att det ska bli svårt att träffa markägare, främst äldre män, i deras hem och få dem att lyssna på den kunskap man besitter. Att dessa markägare har svårt att acceptera en kvinna som kan mer om skog än de själv”

(Man C, virkesköpare)

Även Man D instämmer i det som Man C menar, att det i historien endast funnits manliga virkesköpare och att detta lett till en maskulin tradition. Han menar vidare att praktik under utbildningen vore bra för att få fler kvinnor till virkesköp,

“Man har inte fått veta så mycket från utbildningen och det har funnits en tradition om att en virkesköpare är på ett visst sätt. Att få en sommarpraktik kan kanske slå hål på de förutfattade meningarna som finns”

(Man D, virkesköpare)

Kvinna A tror att kvinnor kanske är mer intresserade av en operativ roll, som produktionsledare, där de får styra lite mer. Hon menar vidare att kvinnor troligen räds för att göra affärer,

“Kvinnor kanske är lite rädda för att hoppa in i en virkesköparroll för att det är jobbigt med affärer, det är jag personligen i alla fall. Virkesköparrollen namnges olika på olika företag. Det finns typ fyra namn för samma sak, detta kanske kan förvirra. Jag fattade inte förrän i slutet av utbildningen att inspektör och virkesköpare var samma typ av tjänst”

(Kvinna A)

Kvinna B anser att egenskaperna som skrivs i en anställningsannons till en produktionsledartjänst, är egenskaper som fler kvinnor kan identifiera sig. Hon menar att egenskaper som att vara utåtriktad och affärsinriktad kanske är lättare att identifiera sig med som man. Vidare menar hon att kvinnor söker sig dit kvinnor finns,

“När man vet att få kvinnor arbetar som virkesköpare kanske man inte söker sig dit och då kanske det är lättare att söka ett annat jobb där fler kvinnor finns”

(Kvinna B, virkesköpare)

Även Kvinna C instämmer i det som Kvinna B framhåller i citatet ovan. Hon menar att hon lockas till en arbetsplats där hon kan identifiera sig med andra kvinnor,

”Kvinnliga produktionsledare har blivit mer normaliserat än kvinnliga virkesköpare, man är van att se kvinnliga produktionsledare. Fler kvinnor som är produktionsledare leder att fler kvinnor vill vara produktionsledare och att dessa tänker - ”men fan jag kan också!” Det blir ett typ av hjul som snurrar”

(Kvinna C)

Vad skulle locka kvinnor till virkesköp

I den sista frågan i intervjuerna, *Vad tror du skulle locka fler kvinnor till virkesköparrollen?* anser samtliga respondenter att marknadsföring för virkesköparrollen är viktig. Man A menar att många kvinnor har en viss syn på virkesköparyrket, att det innebär att man alltid måste vara tillgänglig och att man arbetar mycket kvällar och helger. Denna syn måste, enligt Man A, förändras genom mer marknadsföring och bättre information kring vad en virkesköpartjänst innebär,

“Det är bra med marknadsföring med fler kvinnor som medverkar i annonser och reklam. I rekryteringen ska mer fokus läggas på relationsskapande då det kan locka fler kvinnor”

(Man A)

Man B menar även han att marknadsföringen för yrket är viktig. Det är viktigt att tydligt visa upp rollen och att den som talar om en virkesköparroll vågar, och får, gå utanför sin bekvämlighetszon genom att ge en djupare bild av vilka fördelar och nackdelar som finns med yrket virkesköpare. Han tror att det är viktigt att kvinnor får en insikt i vilka delar som kan bli utmanande för att vara förberedda på detta. Då kan fler kvinnor behållas inom virkesköp. Vidare gäller, enligt Man B, att ge mer information om yrket på utbildningarna,

“Jag tycker att det vore bra om Holmen i deras samarbete med de skogliga kårerna kunde genomföra företagskvällar inriktade mot kvinnor och virkesköparyrket. Där kan kvinnliga förebilder, virkesköpare, föreläsa och ta upp positiva och negativa saker med yrket mer syfte att ge studenterna en bredare bild av yrket i en avslappnad miljö där ingen fråga är dum”

(Man B)

Även Man C anser att rekryteringen av kvinnor börjar med marknadsföring vid de skogliga utbildningarna, att det är viktigt att rollen beskrivs mer ingående. I denna marknadsföring är det även viktigt, enligt Man C, att framföra de egenskaper som krävs för rollen och att det verkligen är viktigare med vilka egenskaper man har som person än vilket kön man identifierar sig som. Han tror även att kvinnor lockas mer till en yrkesroll när man får vara “spindeln i nätet”,

”Jag tror att det är bra att i en jobbbanners faktiskt trycka på att man blir spindeln i nätet, vilket man faktiskt blir då en virkesköpare på Holmen Skog har kontakt med alla led i kedjan samt att man bör vara duktig på att knyta kontakter. Det kan locka fler kvinnor”

(Man C, virkesköpare)

Man D trycker på vikten av att de virkesköpare som föreläser ute på utbildningarna bör vara en annan typ än den stereotypa äldre mannen. Han tror att fler kvinnor kan lockas till en virkesköpartjänst om de får se en större mångfald av människor i en virkesköpartjänst. Man D menar vidare att sommarjobb inom virkesköp torde vara en effektiv väg att gå,

”Jag tror det vore bra om man hade sommarjobb på köpavdelningen till studenter. Då hade studenten fått en inblick i yrket och kan underlätta vid semestrar. Studenter får annars göra olika typer av uppföljningar och är alltid ute i fält vilket innebär att de inte får någon inblick i verksamheten och de olika rollerna. Då kan man först och främst se till att kvinnor får dessa sommarjobb”

(Man D, virkesköpare)

Även Kvinna A och Kvinna B framhåller vikten av att kvinnor vid skogliga utbildningar får höra av kvinnor som är virkesköpare hur de ser på yrket och ge inspiration. Det är viktigt att kvinnor kan identifiera sig med virkesköparrollen och tänka att “kan hon vara virkesköpare kan jag också”. Kvinna A understryker att marknadsföring via sociala medier kan vara en väg att gå,

“Hade varit bra om man via sociala medier, exempelvis Instagram, fick följa en kvinnlig virkesköpare under några dagar och även få chansen att ställa frågor till henne via kanalen och att dessa dagar marknadsförs via studentkårernas Instagramkonton för att nå ut till studenter”

(Kvinna A)

Kvinna B menar att det är viktigt att förmedla en bredare bild av yrket till studenterna,

“Den virkesköpare som föreläser på utbildningarna måste ge en bredare bild av yrket och även ta upp att det är ett tufft jobb i många sammanhang. Jag tror tyvärr att man har en bild av att skogsägare är fördomsfulla men jag har aldrig på något sätt upplevt att de är extra kritiska och ifrågasättande mot mig för att jag är kvinna. Detta är viktigt att informera om, att könet spelar ingen roll utan mer vilka egenskaper du har”

(Kvinna B, virkesköpare)

Är det inte fler kvinnor som söker virkesköparjobben går det inte heller att rekrytera kvinnor, framhåller Kvinna D. Hon trycker mycket på att problemet kring att rekrytera kvinnor till virkesköpartjänsten finns i den traditionella synen på yrket. Hon menar att det krävs att samhället fortsätter utvecklas inom områdena jämställdhet, inkludering och mångfald. Vidare anser hon att sommarpraktik är en väg att gå i rekryteringsprocessen,

“Jag tycker det är viktigt vilka ord man väljer i organisationen, viktigt att informationen pumpas ut i företaget och genom det sprider sig ut i samhället. Jag tycker att mer praktik eller ett sommarprogram från företagen där man får prova på virkesköparjobbet vore bra för att marknadsföra virkesköpartjänsten. Sommarpraktik på virkesköp för kvinnor exempelvis”

(Kvinna C)

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver godkänna publiceringen. Om du kryssar i **JA**, så kommer fulltexten (pdf-filen) och metadata bli synliga och sökbara på internet. Om du kryssar i **NEJ**, kommer endast metadata och sammanfattning bli synliga och sökbara. Fulltexten kommer dock i samband med att dokumentet laddas upp arkiveras digitalt.

JA, jag/vi ger härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.

NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.