

Utbildningens makt över framtida inställningar till jämställdhet

- En studie om hur normkritik implementeras i undervisningen
på Jägmästarprogrammet vid SLU.

*The power of education for future views on gender equality
- A study on how equality is implemented in the education at
the Forester Science programme at SLU.*



Foto: Hanna Kankainen

Hanna Bernö & Hanna Kankainen

Sveriges Lantbruksuniversitet
Institutionen för skogens ekologi och skötsel
Kandidatarbete i skogsvetenskap, 15 hp,
Handledare: Gun Lidestav, SLU, Inst för skoglig resurshushållning

Program: Jägmästarprogrammet

Kurs: EX0592 Nivå: G2E

Umeå 2017



Kandidatarbeten i Skogsvetenskap

Fakulteten för skogsvetenskap,
Sveriges lantbruksuniversitet

Enhet/Unit	Institutionen för skogens ekologi och skötsel Department of Forest Ecology and Management
Författare/Author	Hanna Bernö & Hanna Kankainen
Titel, Sv	Utbildningens makt över framtida inställningar till jämställdhet
Titel, Eng	<i>The power of education for future views on gender equality</i>
Nyckelord/ Keywords	Sveriges lantbruksuniversitet, normer, skoglig kompetens, ojämställdhet/ <i>Swedish University of Agricultural Sciences, norms, forest expertise, inequality.</i>
Handledare/Supervisor	Gun Lidestav Institutionen för skoglig resurshushållning/ Department of Forest Resource
Examinator/Examiner	Tommy Mörling Institutionen för skogens ekologi och skötsel/ Department of Forest Ecology and Management
Kurstitel/Course	Kandidatarbete i skogsvetenskap Bachelor Degree in Forest Science
Kurskod	EX0592
Program	Jägmästarprogrammet
Omfattning på arbetet	15 hp
Nivå och fördjupning på arbetet	G2E
Utgivningsort	Umeå
Utgivningsår	2017
Serie	Kandidatarbeten i Skogsvetenskap

FÖRORD

Idén till kandidatarbetet sprang ur vårt egna engagemang för frågan om jämställdhet. Efter att ha läst tre år på jägmästarprogrammet har vi fått en inblick i den skogliga världen och hur klimatet på framtida arbetsplatser kommer att se ut. I och med att vi i vår omvärld lade märke till både ett driv för jämställdhet samt kunskapsluckor om detsamma, såg vi ett behov av att klargöra vad de skogliga utbildningarna har för inställningar till ämnet i dagsläget. Detta genom att studera den integrering av jämställdhet som sker i undervisningen idag, ur den kursansvariges synvinkel på jägmästarprogrammet.

Först och främst vill vi rikta ett stort tack till alla våra intervjudeltagare! Vi är väldigt glada över att ni gav vårt arbete ert engagemang och att ni tog er tid att grundligt besvara alla våra frågor. Vi har försökt att göra era synpunkter rättvisa och hoppas att vi har lyckats. Vi vill även säga tack till Tina Sjöström, för information om fakultetens nuvarande jämställdhetsarbete samt hennes användbara tips inför intervjuerna!

Sist men inte minst vill vi tacka vår eminenta handledare Gun Lidestav, för all den tid hon har lagt ner för att vårt arbete ska bli så bra som möjligt. Utan hennes brinnande intresse hade vi inte kommit lika långt. Tack Gun!

Det var väldigt spännande att få undersöka frågan och vi hoppas att materialet vi tagit fram utgör en bra grund för fortsatt jämställdhetsarbete på den skogsvetenskapliga fakulteten!

Trevlig läsning!

SAMMANFATTNING

I underlagsrapporterna till Nationella Skogsprogrammet framgår det att Sverige har höga ambitioner för framtiden inom jämställdhet i skogssektorn. Fokus har länge legat på att rekrytera fler kvinnor till branschen för att få en så bred kompetens som möjligt och därmed öka branschens konkurrenskraft. Trots dessa kraftansträngningar finns det uppgifter om att en stor andel kvinnor som utbildar sig för att verka i skogssektorn lämnar branschen efter avslutad utbildning.

Den högsta skogliga utbildningen i Sverige går under namnet jägmästarprogrammet och ges av SLU (Sveriges Lantbruksuniversitet) i Umeå. Här lär sig studenterna bland annat de normer som kommer att gälla på deras framtida arbetsplatser. Därmed är det även här som studenterna borde lära sig om vikten av jämställdhet och likabehandling. En uppfattning som få personer skulle motsätta sig men hur dessa viktiga moment vävs in i undervisningen är hittills outforskat.

För att undersöka hur jämställdhet idag implementeras på jägmästarprogrammet intervjuades sex kursansvariga på programmet. Materialet från intervjuerna tillsammans med en sammanställning av strukturerade diskurser som fördes på jämställdhetskongressen "Skoglig kompetens och jämställd utbildning" utgjorde arbetets resultat. Det framkom att de kursansvariga är medvetna om sin makt att styra sina kursers upplägg men däremot inte om det inflytande de kan ha i sina roller som förebilder för studenterna.

Dessutom upptäcktes det att det finns en vilja från kursansvariga att genom aktiva åtgärder förebygga exkluderande normer inom skogssektorn men att det saknas kunskap och stöd från SLU för att den kursansvarige på egen hand ska kunna förverkliga detta. Implementeringen av jämställdhet på jägmästarprogrammet är därmed bristfällig i dagsläget.

Nyckelord: Sveriges lantbruksuniversitet, normer, skoglig kompetens, ojämställdhet.

SUMMARY

The National Forest Programme shows that Sweden has high ambitions when it comes to future equality in the forest sector. For a long time, the main aim has been to recruit more women to the field, to achieve as broad expertise as possible and thus increase the industry's competitiveness. Despite this effort, there is evidence that a great share of the women who are studying to work in the forest sector leave said sector after graduation.

The highest forestry programme is the Forester Science programme which is given at SLU (Swedish University of Agricultural Sciences). This is where the students are taught, among other things, the norms that will apply in their future workplaces. Thus, this is also where the students should learn the importance of gender equality and equal treatment. A statement not many would disagree with, but how this is implemented in the education is still unknown.

To be able to visualize how gender equality is implemented at the Forester Science programme, six of its course managers were interviewed. This, together with a compilation of views from a equality conference, provided the results for the report. It was revealed that the course managers are aware of their power to control the structure of their courses but not of the influence they might have as role models for the students.

Furthermore, it was discovered that the course managers are willing to prevent excluding norms by taking proactive measures but that they lack knowledge and support from SLU to be able to realise this will. This implementation of gender equality at the Forester Science programme is therefore insufficient.

Keywords: Swedish University of Agricultural Sciences, norms, forest expertise, inequality.

INLEDNING

Bakgrund

Sverige är ett land med höga ambitioner avseende såväl jämställdhets- som hållbarhetsfrågor. Detta framgår av underlagsrapporterna till det nationella skogsprogrammet (2016) där det finns ett starkt fokus på att stärka skogsbrukets konkurrenskraft genom ökad jämställdhet samt att skogssektorn, i sitt hållbarhetsarbete, ska fokusera på utfasning av fossila bränslen och produkter.

Bakgrunden till att jämställdhet tar plats i nämnda program är att den växande efterfrågan på ett mer diversifierat skogsbruk skapar ett behov av en mer diversifierad arbetskraft (Holmgren & Arora-Jonsson 2015). I skogsindustriella sammanhang ses klimatförändringar och ojämställdhet som problem kopplade till industriella behov, där till exempel hållbarhet blir en möjlighet för ökad produktion och där jämställdhet blir ett medel för att möta arbetskraftsbehovet (ibid.).

Trots att jämställdhet enligt ovanstående är eftersträvansvärt, är en jämställd skogssektor långt ifrån en verklighet idag och man kan fråga sig varför. Hur kommer det sig till exempel att en fjärdedel av de kvinnor som idag har avslutat en skoglig eftergymnasial utbildning inte verkar inom den bransch de valt att utbilda sig i (Lidestav et al 2011)?

En av anledningarna till detta kan vara att kvinnorna i sitt arbete uppfattas som annorlunda, på grund av att det finns en manlig norm inom skogssektorn (ibid.). Kvinnorna blir därmed ömsom osynliggjorda, ömsom alltför synliga i samband med att deras skogliga kompetens ifrågasätts på grund av deras avvikande kön (ibid.).

Att som kvinna kunna göra anspråk på att vara en legitim kunskapsbärare i skogliga, och därmed mansdominerade, kretsar problematiseras i Maria Johanssons avhandling (2015). Författaren menar att ansträngningar till en jämnare könsfördelning i skogssektorn kan vara förgäves så länge sektorn inte synar sig själv och reder ut hur kunskap och kön är sammanflätade i skogliga sammanhang. Att vara en legitim kunskapsbärare förutsätter att personen i fråga besitter skoglig kompetens men *vad* är egentligen skoglig kompetens?

På SLU:s (Sveriges Lantbruksuniversitet) hemsida (2017) går att läsa om hur universitetet “hamnar i toppen av ännu en internationell universitetsrankning” och denna gång på en fjärdeplats i kategorin Agriculture and Forestry. SLU är störst inom skogliga utbildningar i Sverige och verkar därmed som en viktig förmedlare av skoglig kompetens. I denna position har SLU även ansvaret att utbilda en arbetskraft som möter förväntningar från och följer utvecklingen i samhället.

Av propositionen *En skogspolitik i takt med tiden* (2007/08:108) framgår det att kvinnor och män inte har samma rättigheter och möjligheter inom skogsnäringen, varför frågan om jämställdhet

vid tidpunkten för propositionen hamnade på regeringsnivå. En jämställdhetsstrategi för skogssektorn arbetades fram år 2011 i samråd mellan bransch och regering och innefattar de tre fokusområdena *Utbildning*, *Arbetsliv* och *Enskilt skogsägande* (Regeringskansliet 2011).

Målet för fokusområdet *Utbildning* är att de skogliga utbildningarna ska vara attraktiva att söka och verka inom för både män och kvinnor. Området behandlar bland annat samspelet mellan lärare och elev, där det poängteras att läraren har stor makt när det kommer till att forma undervisningen och det sociala samspelet i föreläsningssalen. Det lyfts även fram att det är av stor vikt att nyckelpersoner i utbildningsmiljön har en god jämställdhetskompetens, samt att personer som utgör förebilder på utbildningen agerar på ett sätt som inte implementerar könsstereotypa normer (ibid.).

För fokusområdet *Utbildning* formulerades en målbild med åtgärdsförslag, där SLU tilldelades ansvaret att innan våren 2012 utbilda samtliga lärare inom det skogliga området i jämställdhet. Som svar på detta åtagande genomförde skogsvetenskapliga fakulteten vid SLU en sju dagar lång kurs riktad till samtliga lärare och forskare vid fakulteten. Kursen, vilken gavs under namnet *Genus och jämställdhet - ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap* (Wickman et al 2013), genomfördes av totalt 21 lärare varav 13 av dessa genomgick hela kursen, från början till slut. Efter kursens slut svarade 25 % av deltagarna (4-6 personer) att de skulle skriva in genus- och jämställdhetsperspektiv i kursplanen, samt att de skulle ta upp perspektiven oavsett om de blivit inskrivna i kursplanen eller inte.

Dessutom gavs seminarieserien *Ledningsstyrkt förändringsarbete för jämställdhet på Skogsvetenskapliga fakulteten*, där avsikten var att fakultetsledning, prefekter och enhetsförestandare själva skulle få tillfälle att formulera varför jämställdhet är viktigt och hur de vill att det kommande förändringsarbetet ska styras upp. Intresset var dock lågt och det sista seminariet i serien fick ställas in (ibid.). Detta vittnar om att Skogsvetenskapliga fakultetens ledning inte klarar uppdragen, varför det kan antas att samhällets förväntningar inte uppfylls.

Mot bakgrund av hur utbildningsprogram byggs upp och genomförs kan man på goda grunder anta att det är först när det vävs in i kursplaner och lärandemål som det ger resultat. Det här arbetet kommer därför att fokusera på de kursansvariga och deras intresse av att implementera jämställdhet i undervisningen. Detta genom att lyfta begrepp av relevans för deras roll som förebild och normbrytare, och därav nyckelpersoner, i ett förändringsarbete mot en mer jämställd skogssektor.

Syfte

Den här studien syftar till att undersöka om och i så fall hur kursansvariga idag implementerar jämställdhet i den skogliga undervisningen på jägmästarprogrammet vid SLU i Umeå. Detta med avseende på likabehandling av studenter samt förmedling av kompetens kring normkritiskt tänkande. Några tidigare studier liknandes denna finns inte att tillgå, då studien lyfter en fråga

som inte blivit undersökt tidigare.

Teori

Med *kön* avses i denna studie individens biologiska kön, det vill säga biologiska skillnader mellan män och kvinnor. Med *genus* avses skillnader mellan kön som inte är biologiska utan socialt formade (Wickman et al 2013). För att förstå kontexten och för att kunna analysera och tolka resultaten utgår vi från *utbildning* som teoretiskt begrepp vilket sedan kopplas till begreppen *makt*, *jämställdhet* respektive *normer*.

Utbildning som teoretiskt begrepp

I rapporten kommer Sveriges regerings formulering nedan, vilken definierar vikten av att bedriva högre utbildning, att användas när utbildningstermen behandlas. Definitionen tolkar vi vidare som ett av samhällets förväntningar på den nyutbildade studenten, där delen om kritiskt tänkande ägnas extra uppmärksamhet.

“Högre utbildning bidrar till bildning och enskilda individers utveckling, samhällsengagemang och kritiska tänkande. Utbildning av hög kvalitet är avgörande för att stärka Sveriges konkurrenskraft. Den behövs för välutbildad arbetskraft och skapar förutsättningar för forskning och ökad kunskap” (Regeringskansliet 2015).

Definitionen bekräftas av lärarförbundets beskrivning av utbildningsvetenskapen som ett viktigt kvalitetskriterium, då den svarar mot såväl utbildningens samhällsuppdrag som dess högskoleuppdrag (Gran 1995).

Utbildning och makt

I Powells (2016) avhandling beskrivs relationen mellan makt och kunskap som sammanlänkade och att det ena fenomenet inte kan existera utan att ha en koppling till det andra. Vidare tolkar Powell begreppet makt som ett fenomen som skapas och återskapas och som sätter gränser för hur vi kan använda vår potential som människor.

Utifrån denna beskrivning, där kunskap och makt hör ihop, drar vi slutsatsen att olika maktrelationer med stor sannolikhet också förekommer vid högre utbildning, där den som besitter kunskap har makt att påverka inställningar och beteenden hos individen som förväntas ta till sig kunskapen.

Utbildning och normer

För att beskriva vad normer är använder vi oss återigen av Powells (ibid.) avhandling om jämställdhet och meritokrati. Här beskriver hon hur definitionen av och studierna kring normer lättare kan förstås om man ser på organisationer som kulturer av symboler, trosuppfattning och inlärd beteendemönster.

Vidare beskriver hon hur akademien är ett lysande exempel på hur en organisationskultur kan vara utformad, med peer review-metoder som ska granska arbeten för publikation, övergångsriter såsom försvaret av en doktorsavhandling, dagliga aktiviteter som undervisande och forskning samt de normer som definierar vad som är ett lämpligt eller icke-lämpligt beteende i en akademisk organisation.

Enligt Wickman et al (2013) har de skogliga utbildningarna i hög grad varit manligt dominerade sedan de infördes. Dominansen har satt djupa spår i kulturen, både på skogliga universitet och i skogsbranschen som helhet, i form av vad som betecknas som *skoglig kompetens*. Traditionellt sett har egenskapen att vara av manligt kön likställts med att vara mer kompetent på ämnesområdet skog, än om individen i fråga hade varit kvinna (Lidestav et al 2011).

Enligt Hägglund och Jensen (2016) kan *skoglig kompetens* beskrivas utifrån tre nivåer i en pyramid (s k kompetenstriangel), där en individs professionella trovärdighet ökar med ju fler komponenter i triangeln en person besitter. Med andra ord innehar en person med samtliga egenskaper (baskunskap, praktisk erfarenhet och sociala färdigheter) den högsta möjliga trovärdigheten.



Figur 1. Den skogliga kompetenstriangeln enligt Hägglund och Jensen(2016).

Figure 1. The competence triangle, according to Hägglund and Jensen(2016).

Utbildning och jämställdhet

I vår rapport behandlas begreppet jämställdhet som ett uttryck för en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män, där alla oavsett kön ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattanden (Regeringskansliet 2016).

Samhället ur en politisk synvinkel uttrycker idag en stark vilja att vidta åtgärder mot den ojämställdhet som finns. I denna kontext ses jämställdhet som ett mål vilket kan uppnås genom undertecknande av konventioner och av att administrativa organisationer inrättar system för att följa dessa konventioner (Powell 2016).

Konventioner som skogssektorn lyder under är till exempel direktiv från EU och

diskrimineringslagen (2008:567). Den senare förbjuder att diskriminering sker på en arbetsplats samt kräver att arbetsplatsen, om den har fler än 25 anställda, aktivt arbetar för att förebygga diskriminering. I EU:s arbetslagstiftning (2015) finns direktiv (2006/54/EG, 2010/41/EG) som fastställer rättigheterna till likabehandling på arbetsplatsen och skydd mot diskriminering på grund av kön.

Diskrimineringslagen (2008:567) påverkar även de skogliga utbildningarna, då bland andra SLU i egenskap av arbetsgivare är skyldig att skriva en jämställdhetsplan som revideras en gång vart tredje år. I planen ska det dokumenteras vilka åtgärder som behövs för att uppnå en positiv jämställdhetsutveckling i arbetsmiljö, anställningar och löner. Den svenska staten rapporterade också år 2011 att jämställdheten i Sveriges akademiska miljöer måste förbättras och ansvariga måste vidta nya åtgärder i arbetet för att uppnå mer jämställda utbildningar (SOU 2011:1).

Jämställdheten på jägmästarprogrammet

Avsaknaden av jämställdhet på SLU Umeå, kan enligt Powell (2016) uttryckas på tre sätt - för lågt antal kvinnor i vissa fält, könssegregerad utbildning samt fördomar om kvinnors förmåga att prestera i det naturvetenskapliga fältet. Hon förklarar vidare att den skogsvetenskapliga fakulteten, vilken är ansvarig för jägmästarutbildningen, har problem med de två förstnämnda punkterna.

År 2006 grundades lika villkors-organisationen på SLU med målet att få en överblick över rådande förhållanden kring diversitet, jämställdhet och likabehandling på universitetet. Idag har varje fakultet på universitetet en egen lika villkors-kommité där skogsvetenskapliga fakulteten dessutom har en person som på deltid arbetar med lika villkors-frågor (ibid.).

Enligt Wickman et al (2013) har jämställdhetsarbetet på skogsvetenskapliga fakulteten genomgående handlat om att rekryteringsbasen ska vidgas och omfatta fler kvinnor. Ett angreppssätt som kan innebära att kvinnorna som målgrupp är de som huvudsakligen ska bidra till förändringar av inställningar och beteenden, genom att välja en skoglig utbildning för att jämna ut skillnader i rådande könsdominans.

Detta kan enligt författarna vara problematiskt om orsaken till den rådande ojämställdheten i själva verket är dåtida och samtida normer vilka på plats behöver omvärderas. Åtminstone om de skogliga utbildningarna strävar efter att följa samhällsutvecklingen och upprätthålla kvalitet och konkurrenskraft inom och utanför landsgränserna.

MATERIAL OCH METOD

Litteratur

Inhämtandet av relevant och användbar litteratur fokuserades till området *jämställdhet inom högre utbildningar*, där de vetenskapliga artiklar som kom att användas i rapporten i huvudsak erhöles via sökmotorerna Web of Science och Primo. Med anknytning till aktuell forskning om hur jämställdhetsfrågan behandlas på högskolor idag, användes rapporten *Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap, SLU* (Wickman et al 2013) och skriften *Gender Equality and Meritocracy* (Powell 2016).

I processen att ta fram studiens teoretiska ramverk var även boken *Den Öppna Skogen* (Andersson et al. 2015) till stor nytta. Lika villkors-planen för SLU (2015-2017) och de två senaste framtagna strategidokumenterna för fakulteten för skogsvetenskap vid SLU (Fakultetsnämnden 2014, Fakultetsnämnden 2016) utgjorde en bra empirisk grund för att se var skogsvetenskapliga fakulteten står i dagsläget gällande jämställdhetsarbetet på jägmästarprogrammet. För att lyfta fram dåtida och nutida strategier samt hur utvecklingen har sett ut under det senaste decenniet, gjordes en jämförelse mellan de två strategidokumenterna.

Deltagande observation

Den 1 mars 2017 anordnades jämställdhetskongressen *Skoglig Kompetens och Jämställd Utbildning* i lokalen Lyckan på SLU Umeå, med en inledande del bestående av att en representant från respektive kategori (näringen, forskningen samt utbildningen) informerar och reflekterande utifrån var och ens område gällande jämställdhet i skogssektorn.

Den andra och avslutande delen av kongressen bestod av en workshop där samtliga deltagare delades in i grupper om fyra till fem personer, varefter lösningsinriktade diskussioner kring jämställdhetsfrågan på SLU inleddes. En del av denna rapportens empiriska material inhämtades därifrån, då rapportförfattarna deltog i egenskap av studenter. Grupperna gavs utrymme att (1) formulera aktuella (föreställda och upplevda) problem följt av (2) eftersträlvade målbilder och (3) konkreta åtgärdsförslag för att nå målen. Kommentarer från seminariedelen presenterades på stora pappersark som fotograferades på plats. Ett ark bestod av en mall vilken för hand fylldes i enligt dessa punkter (1, 2 och 3).

Slutligen presenterade samtliga grupper sina förslag i en öppen diskussion. Medverkade gjorde jägmästarstudenter, lärare från jägmästarprogrammet, anställda på SLU, representanter från den skogliga näringen med befattningar inom området samt forskare på området. Sammanlagt deltog 15 personer.

Intervjuer

Metod

Arbetets empiriska material inhämtades huvudsakligen från semistrukturerade intervjuer med sex utvalda kursansvariga på jägmästarprogrammet vid SLU. En kvalitativ intervjumetod valdes då denna har som mål att ur den intervjuades perspektiv förstå intervjuens centrala teman och varför hen handlar som hen gör (Kvale 1997).

Intervjuguide

En intervjuguide färdigställdes där frågorna behandlade intervjupersonens/den kursansvariges syn på och arbete med jämställdhet i dennes kurs, i enlighet med de av fakulteten uppsatta mål i det senast framtagna strategidokumentet. Intervjuguiden (Bilaga 1) sökte även svar på kvantitativa frågor som t ex fördelningen av de kursansvariga som enbart såg till likabehandling gällande målet om jämställdhet respektive de som såg målet som en anvisning att väva in normkritik i kursplanen samt de som såg bägge delar som lika självklara. Intervjuguiden granskades av handledare Gun Lidestav innan den ansågs färdigbearbetad.

Urval

Inför urvalsprocessen skapades en förteckning över samtliga kursansvariga på jägmästarprogrammet, där informationen hämtades från ramschemat på programhemsidan efter hänvisning av Maria Sterner, utbildningshandläggare vid skogsvetenskapliga fakulteten. Förteckningen användes vidare för att ta fram en prioriteringslista, där hög prioritet tilldelades de kurser som berör områden där normkritiskt tänkande är av stor betydelse, t ex organisation och ledarskap.

Prioriterades gjorde också kursansvariga som upplevdes agera förebilder för studenterna samt kursansvariga med centrala roller i studenternas undervisning. Av vikt var även att såväl grund- som avancerad nivå fanns representerade bland de sex översta i listan. Utkastet granskades av handledare Gun Lidestav innan prioriteringslistan ansågs vara färdigställd, varpå de sex översta kursledare i listan kontaktades via mejl.

Genomförande

De först tillfrågade, och därmed de sex kursansvariga som placerats överst i prioriteringslistan, tackade ja till deltagandet. Bland intervjupersonerna fanns en spridning i såväl kön och ålder som ämnesområden och bakgrunder. För att tydliggöra att de citat som använts i Resultatdelen hämtats från olika personer, har författarna valt att namnge intervjudeltagarna vid person A, B, C, D, E och F. Detta genom lottnings.

Vid samtliga intervjuer användes, i samtycke med intervjupersonerna, en diktafon. Detta för att i ett senare steg underlätta analysen av intervjumaterialet. Inför intervjun informerades personerna om att deltagandet var helt anonymt samt att viss meningskoncentrering allra troligast skulle komma att ske i bearbetningen.

En trevlig och avslappnad miljö eftersträvades för att deltagaren hela tiden skulle vara bekväm och känna tillit till intervjuarna, i strävan att erhålla ett sanningsenligt och trovärdigt material till studien. Detta genom att låta den kursansvarige välja plats för intervjun samt att i bästa mån placera deltagarens stol på ett sätt som inte förknippas som hotande. Författarna tryckte även på att det inte fanns några rätt eller fel på de frågor som så småningom skulle ställas.

Deltagarna informerades om att intervjuguiden följde en ordning av fyra teman, alla med en stark koppling till arbetets rubrik och att intervjun var beräknad att ta mellan 20-30 minuter. I realiteten förlängdes denna beräknade tid till 30-60 minuter, beroende på hur diskussionerna fortskred och hur mycket personen hade att berätta. Då deltagarnas tolkningar och åsikter stod i fokus, samt att de kände sig bekväma i situationen, fann författarna ingen anledning att omedelbart bryta ett diskussionsämne, trots att det vid tillfällena lämnade ämnesområdet.

Analys

Initialt transkriberades ljudfilerna till separata textdokument för att sedan renskrivras. I analysen var författarna intresserade av två saker - mönster och intressanta utlåtanden.

Från intervjuguiden valdes de frågor ut som var av relevans för att söka mönster i deltagarnas svar (Graneheim och Lundman 2004). Till varje fråga skapades en tabell där deltagarnas svar placerades i första spalten (Tabell 1). När alla svar var inlagda för en fråga, plockades nyckelord ut vilka skrevs ut i den andra spalten. Utifrån nyckelorden kunde slutsatser dras om deltagarnas svar, dessa lades in i den sista spalten och ett mönster kunde utläsas. Resultatet placerades under den underrubrik som frågan härstammade från i resultatdelen.

Tabell 1. Intervjuerna analyserades med hjälp av metoder hämtade från artikeln *Qualitative content analysis in nursing research* (Graneheim och Lundman 2004). Här besvarar tre av deltagarna frågan "Vad upplever Du att Du har för stöd/förutsättningar från SLU?"

Table 1. *The interviews were analysed with methods described in the article Qualitative content analysis in nursing research (Graneheim and Lundman 2004). This table shows the answers three of the participants gave when asked the question "What support do you experience that SLU provides?".*

PERSON	MENING	NYCKELORD	SLUTSATS
X	Vad ska jag säga, har jag något stöd överhuvudtaget? Det sker på eget initiativ det mesta som jag ser det.	Ser inget stöd. Eget initiativ.	Brist på stöd. Eget initiativ.
Y	Jag tycker att det finns en ganska solid grund, ett bra stöd. Den här strategin är fundamentet, det är inte så att man behöver bli ifrågasatt, eftersom det redan är godkänt på något sätt.	Strategidokumentet tillräckligt stöd.	Tillräckligt med stöd.
Z	Egentligen väldigt lite. Visst kan jag meka med min kurs och jag kan prata på institutionen när vi har våra utbildningsmöten, men "that's it".	Väldigt lite stöd.	Brist på stöd.

Intressanta utlåtanden hämtades från samtliga intervjuer och sammanställdes, varifrån de mest relevanta kommentarerna vävdes in i resultatet under en rubrik av relevans. För de intressanta kommentarer som inte kunde inordnas under de förvalda teoretiska begreppen skapades en enskild resultatdel benämnd "Kloka tankar och åsikter".

RESULTAT

Detta kapitel inleds med att resultatet från samtliga intervjuer presenteras under de fyra temana *Utbildning och Skoglig kompetens*, *Utbildning och makt*, *Utbildning och Normer* samt *Utbildning och Jämställdhet* med summerade budskap av intervjupersonernas svar. Under rubrikerna vävs även intressanta utlåtanden och citat in i texten, i syfte att lyfta relevanta kommentarer och viktiga aspekter för arbetets frågeställningar. Därefter kommer en sammanställning av vad som iaktogs och belystes under deltagande observationen.

Kapitlet avrundas med rubriken *Kloka tankar och åsikter* från studenter, representanter från den skogliga näringen och SLU samt forskare med avsikten att lyfta fram intelligenta synpunkter. Citaten är hämtade från den deltagande observation som författarna medverkade i samt från intervjudeltagarna. Allt material som används i kapitlet har en anonym upphovsman.

Utbildning och Skoglig kompetens

Deltagarna hade olika uppfattningar om vad begreppet skoglig kompetens innebär. Hälften av de intervjuade relaterade begreppet till baskunskaper inom biologi- och skogsskötselområdet, medan de övriga såg skoglig kompetens som en bred förståelse för skogen, såsom skogens funktion för människor och skogssektorns roll i samhället.

“Jag skulle hemskt gärna vilja se att vi hade en ordentlig diskussion inom SLU om detta.” - D

Från deltagare som tolkade begreppet ur ett vidare perspektiv fanns en överrepresentation av deltagare med en annan utbildningsbakgrund, såväl skoglig som icke skoglig, än jägmästarprogrammet.

Bland deltagarnas svar om näringens förväntningar på den nyutbildade studenten, fanns tankar om vad näringen förhoppningsvis efterfrågar “*Jag önskar att de vill ha individer som har en god analytisk förmåga som kan komma in som en resurs för att utveckla sektorn.*” (person C) men också reflektioner kring hur det kan se ut “*...har de fått ett jägmästartiplom, då förutsätter de att man har kompetens som är skoglig och då kollar man bara av den sociala biten. Så de har en uppfattning av vad jägmästartiplomet står för men det vet ingen vad det faktiskt innebär.*”(person D).

Intervjusvaren på frågan om samhällets förväntningar på jägmästarstudenten påminde mycket om de svar som erhöles från de intervjuade om näringens förväntningar, med undantaget för samhällets generella förväntningar på en student, där den allmänna kompetensen var i fokus och att samhället syftade till att utbilda individer för att forma “*...en förnuftig student och person som*

kan fungera bra i samhället och som har ett akademiskt och kritiskt förhållningssätt” (person A).

Utbildning och Makt

Under intervjuerna framkom det att det i universitetsvärlden finns olika maktstrukturer att förhålla sig till, både som kursansvarig och som student. Nya studenter är underkastade de normer som finns i huset “...och får foga sig i vad lärare och kurssystem kastar på dem.” enligt en av intervjupersonerna (person E).

En del av de kursansvariga upplever att de får allt mindre att säga till om, allt eftersom makten över utbildningen på SLU centraliseras. I organisationen som den är nu, upplever vissa lärare att de inte har något inflytande på programmet överhuvudtaget.

“En så enkel sak som att ‘finns det toaletter’ när vi ska ut på exkursion en dag?
Jag menar, det är väl inte bara kvinnor som är i behov av toaletter?” - A

Alla kursansvariga var överens om att de själva har makt över studenterna, iochmed att de planerar kursen och då kan bestämma vilka moment som finns med. Det sades även att den kursansvarige är i en maktposition rent psykologiskt, både kunskapsmässigt och positionsmässigt, gentemot studenterna. Två av de tillfrågade svarade dessutom att de i sin roll som lärare har makt att styra det sociala klimatet “...i föreläsningssituationer när man styr vilka som pratar/inte pratar och vilka man försöker lyfta fram.” (person A).

I fråga om vilka studenter de kursansvariga har stort inflytande på framgick det att ingen av dem reflekterat över detta. Majoriteten gissade att de med störst intresse för ämnet i fråga, påverkas mest. Även en gemensam världssyn med ett bredare perspektiv på naturvetenskapen, framgick vara en potentiell faktor för inflytande.

Utbildning och Normer

“Män, jakt och självsäkerhet. Om man ska ta tre så är det väl de tre. /---/ Är man något av dessa, och gärna alla tre tillsammans, då går det bra och är lätt. Har man något av dem så går det bra, men har man inget, ja då är det problematiskt.” - A

De kursansvariga var inte fullständigt eniga om vilka normer som finns inom skogssektorn men alla nämnde minst en av de tre egenskaperna man, jakt och pondus i någon form. En av de tillfrågade tyckte att det inte är särskilt traditionellt i skogssektorn längre, medan det samtidigt fanns uppfattningar om att skogssektorn är väldigt traditionell. Att intresset för skog går i släkten verkade även det vara ett återkommande tema, om än i mindre mån än de tre ovan nämnda egenskaperna. Två andra normer som nämndes var dels bilden av skogen som världens mitt, dels

en trångsynthet i sättet att bruka skog på ett "accepterat" sätt.

Att dessa normer är exkluderande var alla kursansvariga överens om. Många såg normerna som problematiska i det avseendet att de kan leda till väldigt homogena studentgrupper på de skogliga utbildningarna. *"Jag upplevde att ideal-normen luckrades upp fram till 2000-talet, tills vi tog bort alla andra utbildningar förutom just jägmästare, då vi inte längre fick någon uppblandning med andra studenter. Jag ska inte säga att det är ensartat nu, det finns olika typer av människor naturligtvis, men det kanske blir så att en viss grupp med vissa intressen är mer dominerande nu."* (person B).

Här spelade, förutom jämställdhetsaspekten, också studenternas gymnasiala och geografiska bakgrund in. *"Det blir inte bra när studentgruppen ska representera samhällets åsikter om vad skog ska användas till. Så det finns mycket bra att hämta om man lyckas bryta upp det här. Det är min absoluta övertygelse. /---/ Vi har också, tycker jag, för få allmänna naturvetare. De som är intresserade av naturvetenskap och naturresursförvaltning, de har ett bredare och mer samhällligt perspektiv."* (person E).

I tillägg svarade en del av de tillfrågade att normerna kan vara väldigt inkluderande om man väl klarar "ingångstestet". Det finns en stark gemenskap kopplad till de normativa egenskaperna som kan vara väldigt trevlig när den uttrycks på rätt sätt. Dessutom framkom det att det finns en föreställning om att dessa normer i dagsläget är på väg att lösas upp.

De normer som de tillfrågade tyckte var viktigast att bryta var föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt, och att en sådan normförändring i samband med en större heterogenitet i studenternas bakgrunder, skulle leda till en större mångfald och därigenom ett öppnare diskussionsklimat, vilket i nuläget är något de kursansvariga saknar. Men det fanns även en inställning att det i dagsläget inte finns några normer att bryta och att det till det yttre redan verkar vara rätt så jämställt.

"Vi har ju de som, särskilt kvinnor, haft väldigt svårt att komma in i de här organisationerna och det finns sorgliga exempel på de som har bytt yrkesinriktning för att det har varit motigt." - E

Personen som yttrat citatet ovan menar vidare att orsaken till problematiken ligger i att de drabbade inte tillhör normen. Personen beskriver normens skepnad som *"En man med etniskt svenskt ursprung, med en friluftsskogsjakt-tradition i familjen eller som i sitt sociala sammanhang hör till den här väldigt snäva karikatyren på en jägmästarfigur."* (person E) och trots att normen kan vara mer eller mindre påtaglig beroende på organisation, menar hen att den ändå finns kvar på många håll då den är väldigt traditionskonservativ.

Mångfald tas av en deltagare upp som att det kan bädda för konflikter men menar att det, om organisationen kan hantera konflikterna på ett bra sätt, oftast leder till en betydligt mer flexibel och framgångsrik verksamhet, något som borde vara eftersträvansvärt på SLU. Mångfald anges

här som en bra blandning av framförallt män och kvinnor samt yngre och äldre.

“Det jag gör aktivt handlar om språk och förebilder.
Att det inte ska vara självklart att det är en ‘man’ som man pratar om,
eller med om det är en entreprenör. Alltså, hellre att man är könsneutral
än att man tar exempel från båda håll.” - A

Nästan alla deltagare hävdar att normer kan vara skadliga för en verksamhet och många positiva förslag dök upp kring hur man genom normbrytande undervisning skulle kunna utveckla jägmästarutbildningen till något som når upp till samhällets allmänna förväntning på den nyutexaminerade studenten. Att få in en större samhällsvetenskaplig bakgrund och kanske ha med samhällsvetenskap i programmet, tror person C, skulle kunna bidra till att få bort bilden av skogen som världens mitt.

Samma person föreslår vidare, att om man fick jobba med mer analytiska problem skulle det kunna locka fler kvinnliga studenter till programmet. *“Åtminstone pekar samhällsutvecklingen på, när det gäller betyg och liknande, att kvinnorna är de som höjer betygen, varför jag tror att man därigenom skulle få in akademiskt ambitiösare studenter.”* (person C).

På SLU bedrivs undervisning om grupputveckling, men först under programmets senare del. Frågan om detta skulle vara bra att ta upp tidigare i utbildningen lyftes, vilket person D kommenterar med att det å ena sidan skulle kunna hjälpa studenten att snabbare kunna se situationer som är på väg att ske och i tid “vända på skutan”. Å andra sidan nämner hen att det kan vara bra att ha en sådan kurs sent i programmet eftersom det då finns en erfarenhet av sommarjobb eller dylikt men också ett intresse för att möta något nytt.

Utbildning och Jämställdhet

Samtliga kursansvariga kände till fakultetens strategidokument sedan tidigare. Det framgick att jämställdhetsmålen hade ett tydligt budskap men att det var svårt att som kursansvarig förhålla sig till dem och därigenom tillämpa dem praktiskt i undervisningen.

Deltagarna fick föreställa sig att de fått i uppdrag att väva in jämställdhet i undervisningen och tillfrågades huruvida de tolkade detta som en anvisning att behandla alla studenter lika eller som en anvisning att förmedla ett normkritiskt tänkande till studenterna.

Majoriteten tolkade uppdraget som en anvisning att förmedla ett normkritiskt tänkande till studenterna. Att föregå med gott exempel genom likabehandling i klassrummet var för de flesta så pass grundläggande att det inte sågs som ett alternativt svar till frågan, utan snarare en självklarhet för dem i deras roll som lärare. Det normkritiska förhållningssättet ansågs även *det* vara en generell kompetens som inte enbart borde värnas av jämställdhetsskäl, utan även av

akademiska skäl.

Därefter fick deltagarna beskriva hur viktigt det är för dem personligen, att implementera jämställdhetsfrågor i utbildningen. Här gick åsikterna isär och det fanns både inställningar om att det inte behövs eller att det kommer att konkurrera med kursernas huvudämnen, men också åsikter liknande: *“Det är väldigt viktigt, det ska ha en hög prioritet. Jag tror att det är fullt möjligt att göra det på ett sätt som inte upplevs som en extra ansträngning vid sidan om.”* (person E).

“Har jag något stöd överhuvudtaget?” - F

Nästan alla av de tillfrågade beskrev att de inte har tillräckligt med stöd från SLU när det gäller implementering av jämställdhetsfrågor i undervisningen. De ansåg att det som görs i dagsläget helt och hållet sker på eget initiativ från lärare och kursansvariga. Det framgick att det var en konkretisering av målen som saknades och att det fanns en brist på förslag och upplägg för hur momenten kan vävas in i schemat.

Bibliotekets tidigare tjänst, att erbjuda en genusvetare som kunde engageras i kurserna vid behov, lyftes fram. Några av de kursansvariga påpekade att de inte känner att de har tillräcklig kompetens för att lägga in jämställdhetsmoment på ett bra sätt i kurserna, *“Vi försöker väva in sådana här saker, men det är inte lätt /---/ Sådant här med normer, det svävar lite vid sidan av, men det förväntas ändå i slutändan att man kommer ut med individer som har en sansad och nyanserad bild av verkligheten.”* (person C).

En erfarenhet som dök upp, var att implementering av jämställdhet i undervisningen går bäst när man “smyger in” frågan i den skogligen undervisningen, jämfört med att lägga in ämnet jämställdhet som ett enskilt moment. Om ämnet står ensamt på schemat kan det möta en viss skepsis hos studenterna, *“Kommer det bara som ett moment som ingen förstår varför det är där så blir det ju lite konstigt, det måste ju på något sätt vävas in i det övriga mer naturligt.”* (person F).

Person B tror däremot på en metod som innebär ett abrupt medvetandegörande, snarare än att “smyga in” normkritik i undervisningen. Inställningen grundade sig i egna erfarenheter och personen menar vidare att om man bara kan få alla inblandade engagerade så skulle det kunna vara väldigt effektivt.

“Det här programmet skulle egentligen behöva skakas om ordentligt!” - D

En av de intervjuade ansåg att det kommer att ta enormt lång tid att bryta de tankemönster som de flesta kursansvariga har, något som kan vara ett hinder för vidare förändringsarbete på jägmästarprogrammet. Personen förklarar vidare att hen har erfarenhet att det under en 15-årsperiod inte har skett någon särskild förändring i utbildningen överhuvudtaget.

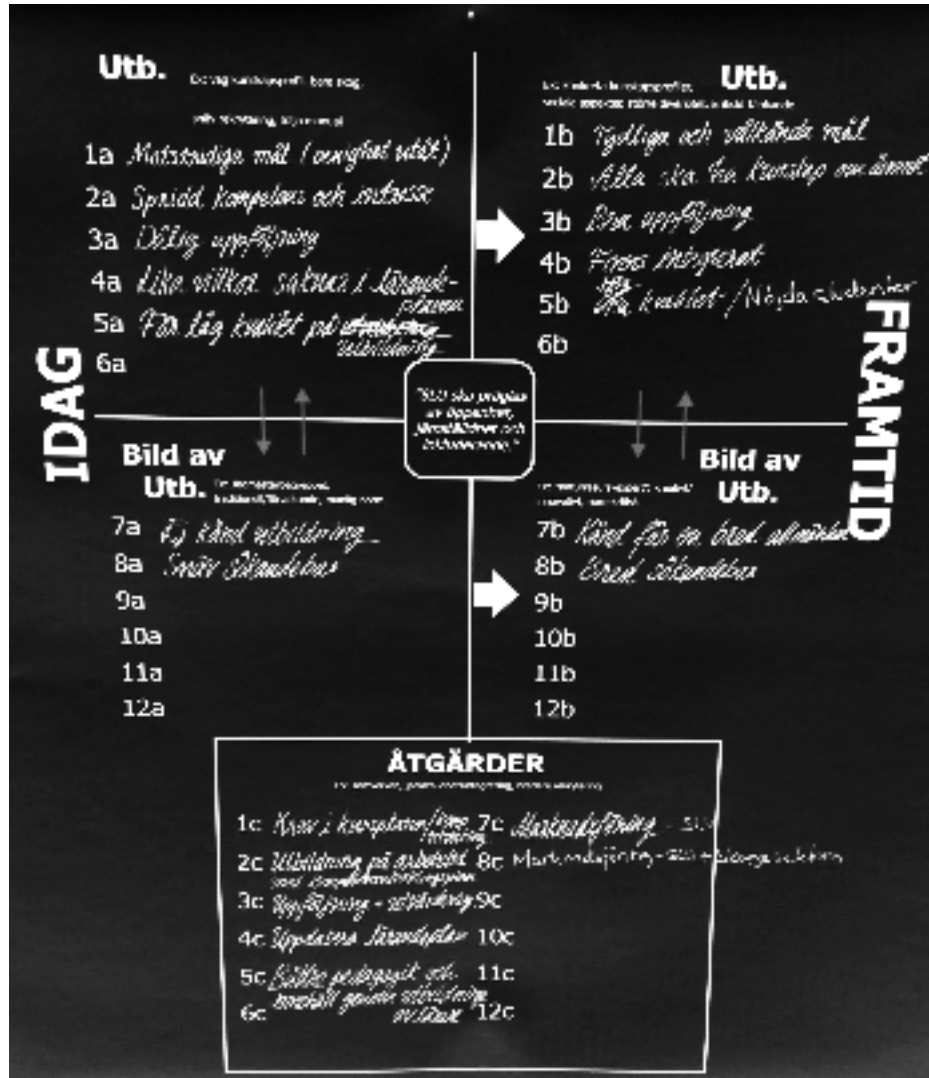
En av deltagarna som kopplade ett förändringsarbete på SLU och i skogssektorn till rekrytering,

förklarade att hen anser att bara rekryteringsbasen till programmet breddas, kommer resten att lösa sig så småningom. I kontrast till detta framkom även en viss skepsis till om det enbart räcker med fokus på rekrytering *“Om det räcker med att utbilda väldigt många kvinnor inom skogssektorn, det vet jag inte. De måste få komma upp och fatta beslut, det är först då det händer någonting.”* (person C).

Som svar på frågan om det är svårt att rekrytera kvinnor till intervjupersonens institution på grund av bristande intresse hos kvinnorna eller på grund av rådande normer, svarade en kursansvarig att hen tror att det framförallt beror på normerna, *“Det finns absolut många kvinnor som är intresserade av -nämner ämnen förknippade med institutionen- men jag tror inte att det är lika många som det är män. Men om vi kunde attrahera de kvinnor som finns och få dem att stanna så skulle det inte vara något problem.”* (person A).

Deltagande Observation

Från den deltagande observationen framgår det att brist på normkritik på grundnivå i jägmästarprogrammet är något som flera av konferensdeltagarna uppmärksammat (bilaga 3). Dessutom efterfrågas en större diversitet både när det kommer till föreläsare och vilka studenter som läser programmet. Att ha en jämställd, inkluderande och öppen utbildning vilken kännetecknas av mångfald verkar enligt deltagarna vara eftersträvansvärt. Förslag till att nå dessa målsättningar var bland annat att förbättra marknadsföringen, uppdatera lärandeplanen, ge lärarna utbildning för kompetensutveckling på arbetstid samt att utbilda hela branschen i normkritik.



Figur 2. Ett av tre ark som ifylldes under konferensens seminariedel, med syftet att formulera problem och tänkbara lösningar på temat “Skoglig Kompetens och Jämställd Utbildning”.

Figure 2. One of three figures that were written during the seminar part of the conference, aiming to word the problems and potential solutions within the theme “Forest Expertise and Equal Education”.

Kloka tankar och åsikter

“Ja, men det finns ju jättemånga svaga män också? Det är väl inte det det handlar om, så tänker man väl mycket, att det är traditionellt korkat.”

“Jag brukar säga till mina studenter att så fort någon säger ‘Såhär är det!’ då ska ni vara på er vakt, för då får du en jäkla massa som de vill pracka in i ditt huvud och det får man inte ifrågasätta. Då blir det intressant också vad alternativet är, vad får man inte prata om?”

“Den här näringen är inte könsneutral, den har blivit påverkad av någonting men av vad? På vilket sätt vill vi ha det och hur kan vi i så fall ändra det? Naturligtvis är inte mansdominansen enbart dålig men man måste förstå varför det blir så.”

“Jag tror det (att det skulle vara lika effektivt att rekrytera efter personligheter (feminina/maskulina) som att rekrytera efter kön när det kommer till att frångå den rådande normen), jag har tänkt på det själv också. Absolut är det fler nyanser än bara män och kvinnor, här finns det ett spektrum.”

“Jag tror att man formas under de här åren till att bli ganska lika i många avseenden. Och ett av skälen till det, och jag vet inte om det är bra eller dåligt, det är den här västen. /---/ Det finns ju vissa kategorier yrken där sådant här kan spåra ur lite. /.../ Vi har poliser som är en väldigt homogen grupp och militärer kan jag också tänka är lite åt det hållet.”

“Jag uppfattar det som problematiskt att det är en så snäv grupp som ska representera det här väldigt stora intresset skog.”

“Det känns inte superkul varje dag med undervisning /.../ och det har med ledningen att göra. /---/ När de gör ändringar så börjar de alltid med år ett, det dumma är ju att man egentligen måste börja i slutändan. Vad är kraven? Vad ska de som ska ut härifrån kunna och utifrån det sätta ihop programmet bakvägen.”

“Det jag kan tänka mig är att man går till sig själv, så att man inte undermedvetet faller tillbaka i gamla banor. På det sättet är det viktigt med fler kvinnor men även blandade egenskaper är värdefullt i en organisation.”

“Jag kan inte prata så mycket om det (normer) men det beror nog på att jag egentligen inte ser det som ett stort problem. Kanske också att jag inte *vill* se det som ett stort problem.”

“Och det dominerande svaret är (nästan 80%) ‘Trakthyggesbruk, det är det enda vi får tänka’. Jag blir lite less när jag läser det, för även om trakthyggesbruk kanske är ett bra sätt att sköta skog på så är det så, att jag tycker det är väldigt viktigt att ni studenter får upptäcka detta själva.”

“Jag tycker att om man är en organisation och man vill att alla ska jobba mot ett gemensamt beslutat mål, då borde det bästa vara att sätta upp det här målet högt på väggen så att alla kan se det. /---/ Jag tycker att det är viktigare att man spikar upp målet än att man spikar upp en massa regler som andra har tänkt ut /.../ för att komma till målet.”

DISKUSSION

En viktig utgångspunkt i denna studie har varit uppgifter om det bortfall av skogligt utbildade kvinnor som sker i den skogliga näringen (Lidestav et al 2011). Att som skogliga studenter besitta den vetskapen motiverade oss att gå till botten med problemet. I studien framkom det att det finns ett flertal mål för att motverka den ojämställdhet som råder i branschen, däribland Nationella Jämställdhetsstrategin (Regeringskansliet 2011) vilken belyser vikten av hur den skogliga utbildningen bedrivs för ett lyckat förändringsarbete.

Det viktiga samspelet mellan förebilder, i form av föreläsare eller kursansvariga, och studenter lyftes fram i strategin. Av resultatet vi erhöll från våra intervjuer, framgick det dock att viktiga förebilder på jägmästarprogrammet fortfarande är omedvetna om den makt de har att påverka studenternas inställningar i positiv eller negativ riktning. Frågan är om denna omedvetenhet kan försvåra studenternas möjligheter att skaffa sig verktyg för att möta den verklighet som väntar i arbetslivet. Detta skulle i sådana fall kunna vara en förklaring till det fortsatta bortfallet av kvinnor i branschen.

Högre utbildning ska enligt Sveriges regering (Regeringskansliet 2015) bland annat bidra till individers utveckling och kritiska tänkande. Dessutom framhålls att utbildning av hög kvalitet är avgörande för att stärka Sveriges konkurrenskraft. I detta sammanhang kan man fråga sig; är jägmästarutbildningen en utbildning av hög kvalitet?

Av intervjuerna att döma, finns det bland de kursansvariga en upplevelse av att studenter under utbildningens gång skolas in i ett tankesätt som är väldigt traditionellt och konservativt, istället för att uppmuntras till att vara innovativa och nytänkande. Att studenterna inte inspireras att tänka kritiskt tror vi kan få stora konsekvenser inom fler områden än de specifika ämnen som undervisas.

Flertalet intervjuade tycker liksom vi att det vore högst relevant att öppna en diskussion om vad skoglig kompetens innebär idag, då begreppets innebörd är föränderligt och antagligen kommer att fortsätta vara det. Om SLU vill stå enade i vad man lär ut och hur undervisningen ska gå till, skulle centrala begrepp som skoglig kompetens behöva problematiseras och diskuteras. Vem vill SLU utbilda och vem utbildar SLU för?

På konferensen *Skoglig Kompetens och Jämställd Utbildning*, förklarade Gun Lidestav begreppet genom den skogliga kompetenstriangeln som introducerats av jägmästarstudenter och representanter från näringen (Jensen och Hägglund 2016). Att vara av manligt kön har historiskt sett ingivit ett högre förtroende ifråga om skogliga kunskaper (Lidestav et al 2011). Idag vet man bättre men normerna lever kvar. För att luckra upp dessa krävs det att fler få ta del av den nya förståelsen som finns, och metoder borde utifrån detta tas fram, för att möta det motstånd som kan följa med förändringar. Att inte alla de intervjuade var eniga om vad begreppet skoglig kompetens innefattar tror vi kan grunda sig i den förändring som skogssektorn, liksom samhället i stort, för närvarande genomgår vad gäller normkritik och jämställdhet.

Alla intervjudeltagare pratade i någon mån om de uppenbart skogligt kopplade mekanismerna såsom kunskaper om skogen, processer i skogen och arbete med skogen. Att däremot inte alla deltagare nämner att skoglig kompetens även innefattar psykologiska aspekter, skulle kunna bero på denna förändringsprocess och här kanske man får förstå att förändringar når olika individer olika snabbt.

Intressant var dock att det bland de som tolkade begreppet ur ett större perspektiv fanns en överrepresentation av personer med annan utbildningsbakgrund, både skoglig från andra universitet och icke skoglig, varför bakgrunden verkar spela en viss roll i fråga om vad skoglig kompetens handlar om. Vår studie är dock så pass liten att inga definitiva slutsatser om detta kan dras.

Innebär en större makt ett tolkningsföreträde till vad som är skoglig kompetens? Enligt Powell (2016) är kunskap och makt två sammanlänkade fenomen. Vi blev nyfikna på huruvida de kursansvariga var medvetna om detta och hur de i sådana fall använde sig av sin makt. Under intervjuerna bjöd vi därför in deltagarna att fundera kring deras inverkan på studenterna i föreläsningssalen. Samtliga instämde i Powells teori men det förvånade oss att ingen av deltagarna tog upp gemensamma normativa egenskaper (mellan undervisare och student) som något som förknippades med ett större inflytande.

Två av de tillfrågade nämnde att de kan styra det sociala klimatet i klassrummet, en insikt som vi tror att fler delar men som kanske inte många har reflekterat över. Att som föreläsare kunna utgöra en förebild för studenten, kan i den kursansvariges position vara svårt att föreställa sig men att ha den tanken med sig tror vi är av stor vikt i det fortsatta arbetet inom jämställdhet på skolan. En föreläsares monologer kan nämligen leda till inställningar som är oönskade och oavsiktliga. Även att som manlig undervisare våga ställa sig utanför de exkluderande normer som finns skulle kunna ge studenter, både män och kvinnor, verktyg att göra detsamma.

Denna uppfattning, att personer som utgör förebilder på utbildningen borde agera på ett sätt som inte implementerar könsstereotypa normer, bekräftas i den Nationella Jämställdhetsstrategin (Regeringskansliet 2011).

Maktbegreppet mynnade även ut i diskussioner om förändringar på SLU som de anställda drabbats av, i en situation där läraren är den underkastade och utbildningsnämnd, programnämnd och fakultet står överordnade. Det här ledde oss till funderingar kring lärarens upplevelser kring hur hen kan påverka sin undervisning. Om anvisningar och riktlinjer tas fram ovanifrån, utan en diskussion med de personer som ska framföra budskapet, hur påverkar då detta kvaliteten på arbetet? Kan man nå ett bra resultat om undervisningen känns påtvingad, i ett ämne som redan från början saknar tilltro från vissa håll?

Att det finns normer som verkar exkluderande var alla kursansvariga överens om, vilka normerna är och hur problematiska dessa framstår skiljde sig dock åt mellan deltagarna. Trots detta gick

deltagarnas beskrivningar av normerna att sammanfatta i orden man, jakt och pondus, ett svar som stämde bra överens med vår teoretiska grund (Lidestav et al 2011). Ett framtida förändringsarbete verkar därmed inte förhindras på grund av bristande förståelse för vilka normer som finns, däremot upptäckte vi att jämställdhetsdiskursens terminologi kan vara svår att förstå om man inte är insatt i ämnet, varför det kan vara en god idé att använda ett språk som når en större publik än den mest engagerade personen.

Det verkar bland de kursansvariga redan finnas en hel del kompetens om hur man kan verka normbrytande i klassrummet samt hur man kan smyga in normkritik i undervisningen. Det fanns också förslag på hur man, i motsats till att smyga in normkritik, istället fullt ut skulle synliggöra problemet. Detta genom att starta en i tiden koncentrerad kampanj för att skapa en öppen diskussion om ämnet.

Ytterligare förslag innefattade att SLU skulle kunna skapa ett forum för kursansvariga och föreläsare, där erfarenheter kan utbytas och frågor lyftas. En tankeverkstad skulle kunna anordnas, där olika metoder av implementering tas upp så att föreläsarna kan hitta de tillvägagångssätt som passar bäst för dem. Även studenter skulle kunna delta i detta och komma med egna erfarenheter och lösningsförslag.

En mer tvärvetenskaplig utbildning vilken inkluderar personer med många olika bakgrunder, skulle enligt vissa av de intervjuade kunna luckra upp bilden av skogen som världens mitt. Skulle man dessutom kunna locka alla de kvinnor som är intresserade av skog, skulle det antagligen inte finnas någon brist på kvinnor i skogssektorn. Men om man utgår från att *enbart* rekryteringen ska lösa dessa problem, så utgår man även från att studenter ska lära andra studenter att vara normkritiska, något som kanske inte alltid är en given situation.

En från början heterogen studentgrupp påverkas inte bara av varandra, utan även av de intryck som de får från äldre kursare samt representanter som SLU visar upp i form av lärare och gästföreläsare. Om man skulle se de exkluderande normer som finns idag på SLU som en sjukdom, skulle en breddad rekrytering kunna ses som ett försök att få in folk med olika immunförsvar mot sjukdomen. Ingen är dock immun mot att viljan att smälta in, varför man antagligen måste angripa problemet från fler håll än detta.

Det är intressant att det idag inte finns en större diskussion mellan näringen och SLU om det avhopp av skogligt utbildade kvinnor som förekommer, trots att det finns en medvetenhet om detta bland de intervjuade. Den skogsvetenskapliga fakulteten skriver i det nu gällande strategidokumentet att "Fakulteten ska motverka diskriminering samt skapa och stärka förutsättningarna för att alla studenter och medarbetare ska ha tillgång till lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck" (Fakultetsnämnden 2016).

Av strategidokumentet att döma finns det från SLU:s sida en ambition att motverka detta bortfall, dock känns det orimligt att tro att SLU ska kunna kontrollera vad som händer ute i näringen där problemet sitter. Någoting som SLU däremot kan genomföra, är att förbereda

studenterna för arbetslivet genom att i undervisningen lära dem att *våga* vara normkritiska.

Ett steg mot en sådan utveckling skulle kunna vara att normkritiska moment kommer in tidigt i utbildningen, för att tydligt visa för den nya studenten att SLU står enade i jämställdhetsfrågan. Vad som däremot skulle kunna motverka denna utveckling är splittrade inställningar till frågan hos de föreläsare som studenterna kommer i kontakt med, vilket var något vi stötte på i vårt arbete. Om det inte är självklart för alla föreläsare att problemet existerar i branschen, blir det heller inte självklart för studenten vad som väntar den i arbetslivet, varför det vid en framtida anställning kan vara svårt att hitta ett sätt att trivas på.

Hittills har mycket av jämställdhetsarbetet på jägmästarprogrammet fokuserat på att bredda rekryteringen (Wickman et al 2013), en strategi som även lyftes fram av de intervjuade. Ett argument för att bredda rekryteringsbasen är att alla andra utbildningar utom jägmästare togs bort efter millennieskiftet, något som innebar ett bortfall av mångfald vilket måste kompenseras. Både Wickman et al (ibid.) och Johansson (2015) resonerar dock kring den problematik som kan uppstå om jämställdhetsarbetet fokuseras på en ökad rekrytering av kvinnor. Att kvinnor ska vara de som bidrar till förändring är enligt Wickman et al (2013) att lägga ansvaret på en redan utsatt grupp. Johansson (2015) lyfter hur svårt det kan vara för kvinnor att bryta de normer som finns, när de redan har svårt att vara legitima kunskapsbärare i skogliga sammanhang.

Utifrån ovanstående resonemang mynnade samtalet, i en av våra intervjuer, ut i frågan om det vore lika effektivt att rekrytera efter personligheter (feminina/maskulina) som att rekrytera efter kön när det kommer till att frångå den rådande normen. Något som vi tror är en oerhört viktig aspekt i fråga om att bjuda in till en mångfald av studenter och anställda. Deltagaren hade själv tänkt i dessa banor och instämde i att fler nyanser än män och kvinnor borde beaktas i en rekryterings- och marknadsföringsprocess. Ett förslag som skulle öppna upp för ett större spektrum av individer på jägmästarprogrammet och därmed bidra till att få in fler kunskaper och synvinklar på skogen, något som också sågs som eftersträvansvärt från flertalet av de intervjuade.

Vad är det då som förhindrar att jämställdhetsambitionerna på programmet realiserar? Det finns ett strategidokument som beskriver målet "Alla medarbetare och studenter har kunskap om genus, likabehandling och normkritik och bidrar till att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, i studiemiljön och i framtida arbetsliv." (Fakultetsnämnden 2016), och bland intervjudeltagarna framgick det att *alla* hade kännedom om detta. Det framkom också att dokumentets budskap är tydligt. Trots detta är det få som tillämpar dokumentets budskap i sin undervisning.

Svaren i intervjuerna visade att de som inte tillämpar dokumentets budskap framförallt är i behov av stöd för att förstå hur de ska gå tillväga. Även att en implementering inte ska ta utrymme från deras huvudämnen och att det inte ska vara en extra ansträngning vid sidan om, var saker som de intervjuade värdesatte för att en implementering skulle kunna förverkligas.

Denna studie lyfter en viktig fråga som inte har blivit undersökt tidigare. Detta gör att det inte finns liknande studier att jämföra med, vilket kan ses som problematiskt vid uppskattningen av studiens relevans. Dessutom blev endast sex personer intervjuade, samtliga verksamma på SLU i Umeå, vilket visar att omfattningen av detta arbete inte är särskilt stor.

Vi vill även att läsaren tar i beaktning att alla individer är unika, varför denna kvalitativa studie hade kunnat få andra utgångar än den vi erhöll om urvalet av intervju personer varit ett annat. Slutsatsen kan därmed inte betraktas som generell utan ska enbart verka som en fingervisning om var vissa kursansvariga står i jämställdhetsfrågan idag.

Studien ska förhoppningsvis tjäna som underlag för en större studie av hur jämställdhet tillämpas i Sveriges skogliga utbildningar och på sikt som en förebyggande åtgärd mot framtida könsdiskriminering i skogssektorn.

Slutsats

Det finns en vilja från kursansvariga vid SLU i Umeå, att genom aktiva åtgärder förebygga exkluderande normer och orättvis behandling inom skogssektorn. De kursansvariga uttrycker dock en avsaknad av kunskap och stöd från SLU, för att på egen hand kunna förverkliga detta i praktiken, varför implementering av jämställdhet i den skogliga undervisningen på jägmästarprogrammet idag förekommer i bristfällig omfattning.

REFERENSER

- Andersson E, Lidestav G, Andersson L, Johansson K, Johansson M, Holmgren S, Häggqvist P, Ambjörnsson E, Appelstrand M, Dolling A, Wickman K, Österlind H, Lindberg M. 2015. Den Öppna Skogen - Kön, genus och jämställdhet i skogssektorn. Tryckt i Uppsala 2015.
- Diskrimineringslagen. 2008. (SFS 2008:567).
- Delegationen för jämställdhet i högskolan. 2011. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin. Stockholm: Fritzes. (Statens offentliga utredningar 2011:1).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EG av den 7 juli 2010 som fastställer målen för tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävandet av rådets direktiv 86/613/EEG.
- Fakulteten för skogsvetenskap. 2014. Strategi för fakulteten för skogsvetenskap, 2015-2017.
- Fakulteten för skogsvetenskap. 2016. Strategi för fakulteten för skogsvetenskap, 2017-2020.
- Gran B. Professionella lärare? – Lärarförbundets utvärdering av grundskolläraryrket. Stockholm: Lärarförbundet. 1995.
- Graneheim* U.H, Lundman B. 2004. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Education Today (2004) 24, ss 105–112.
- Holmgren, H. Arora-Jonsson, S. 2015. The Forest Kingdom- with what values for the world? Climate change and gender equality in a contested forest policy context. Scandinavian Journal of Forest Research, 30(3) 235-245.
- Hägglund, J. Jensen, C. 2016. Den skogliga kompetenstriangeln. Opublicerat manuskript. Sveriges lantbruksuniversitet.
- Johansson, M. 2015. Att göra jämställdhet- motiv, motstånd och möjligheter i det svenska skogsbruket. Licentiatuppsats, Luleå Tekniska Universitet. Tryckt i Luleå 2015.
- Kvale S. 1997. Den kvalitativa forskningsintervju. Tryckt i Danmark 2007.
- Lidestav G, Andersson E , Berg Lejon S, Johansson, K. 2011. Jämställt arbetsliv i skogssektorn - underlag för åtgärder. Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet. Tryckt i Umeå, 2011.
- Plan för lika villkor 2015-2017 - Fakulteten för skogsvetenskap. Sveriges Lantbruksuniversitet.
- Powell S. 2016. Gender Equality and Meritocracy- Contradictory discourses in the Academy. Doctoral Thesis, Swedish University of Agricultural Sciences. Tryckt i Uppsala 2016.
- Proposition 2007/08:108. En skogspolitik i takt med tiden.
- Regeringskansliets nationella jämställdhetsstrategi. 2011. Konkurrenskraft kräver jämställdhet - Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn. Tryckt i Sverige 2011.
- Regeringskansliet. 2015. Mål för högskola och forskning. Publicerad 25 september 2014. Uppdaterad 24 mars 2015. <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/hogskola-och-forskning/>, (Hämtad 2017-04-04).
- Regeringskansliet. 2016. Mål för jämställdhet. Publicerad 25 september 2014. Uppdaterad 21

- december 2016. <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>, (Hämtad 2017-04-04).
- Regeringskansliet. 2016. Tillväxt, mångbruk, värdeskapande av skogen som resurs. Underlagsrapport från arbetsgrupp 1 inom nationellt skogsprogram. Publicerad 13 september 2016. Uppdaterad september 2016. <http://www.regeringen.se/rapporter/2016/09/underlagsrapporter-till-arbetet-med-det-nationella-skogsprogrammet/>, (Hämtad 2017-04-10).
- Rienecker L, Stray Jorgensen P. 2014. Att skriva en bra uppsats. Upplaga 3. Tryckt i Kina 2015. Sammanfattning av EU:s arbetslagstiftnings direktiv om jämställdhet i näringslivet. Uppdaterad 30 oktober 2015. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sv&catId=82>, (Hämtad 2017-03-27).
- Sveriges Lantbruksuniversitet. 2017. SLU i ny topprankning. Sidansvarig: SLU. <https://student.slu.se/sw-nyheter/2017/3/qsrangning/>, (Hämtad 2017-03-28).
- Wickman K, Dolling A, Lidestav G, Rönnberg J. 2013. Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap, Sveriges Lantbruksuniversitet. Rapport 21, Fakulteten för skogsvetenskap. Tryckt i Sverige 2013.
- Wullum Nielsen, M. 2015a. New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia. Diss. Department of Political Science, Danish Centre for Studies in Research and Research Policy, Juni 2015.

Muntlig kommunikation

- Lidestav, Gun; Forskare FLK vid Institutionen för skoglig resurshushållning; Avdelningen för skoglig resursanalys, Sveriges Lantbruksuniversitet. 2017-03-01.
- Sjöström, Tina; Handläggare för lika villkor vid skogsvetenskapliga fakulteten, Sveriges Lantbruksuniversitet. 2017-03-07.

BILAGOR

Bilaga 1 - Intervjuguide vilken användes i intervjuerna med de kursansvariga

Utbildningens makt över framtida inställningar till jämställdhet

Intervjuguide (20-30 min)

Innan inspelning

- Presentera oss själva och vårt arbete.
- Informera om att inspelning kommer ske med diktafon.
- Berätta att vi har 13 frågor men att vi har en semistrukturerad frågeguide.
- Poängterar att det inte finns några rätt/fel utan att vi är intresserade av personens tankar.

Inledning (2 min)

- Vem har jag framför mig?
- Frivilligt och anonymt.
- Meningskoncentrering kan komma att ske.
- Materialet kommer att användas i vår kandidatuppsats.

Bakgrund (2 min)

- Vad tycker Du är det bästa med skogen?
- Tycker Du att det är roligt att undervisa?
- Vilken kurs är Du ansvarig för?

Frågor (14 min)

- Berättar att intervjun innehåller fyra teman i en genomtänkt ordningsföljd och läser upp rubriken för varje tema.
- Berättar att vi gärna ser att personen har i åtanke att arbetet handlar om jämställdhet när personen svarar på frågorna.

Utbildning och Skoglig kompetens

- I fråga om skoglig kompetens finns det olika uppfattningar om begreppets innebörd.

1. Vad innefattar begreppet skoglig kompetens för Dig?
2. Vilka förväntningar tror Du att *näringsen* har på den nyutbildade studenten?
3. Vilka förväntningar tror Du att *samhället* har på den nyutbildade studenten?

Utbildning och Makt

- Makt är ju något vi alla både utövar och utsätts för, utan att det nödvändigtvis uppmärksammas.

1. Hur uppfattar Du begreppet makt i utbildningssammanhang?
2. I vilka situationer känner Du att Du har makt i Din roll som utbildare?
Hur använder Du den?
3. Vilka studenter tror Du att Du har stort inflytande på?
Varför?

Utbildning och Normer

- SLU i Umeå håller ju endast med en utbildning, jägmästare, något som kan bädda för en väldigt homogen studentgrupp.

1. Vilka normer finns det inom skogssektorn (*enligt dig*)?
2. Uppfattar Du dessa som inkluderande eller exkluderande?
3. Vilka *normer* tycker Du är de mest angelägna att bryta?
4. Vad gör du eller vad kan du göra i din roll som utbildare?

Utbildning och Jämställdhet

- När det kommer till jämställdhet och utbildning finns det olika sätt att angripa temat på.

1. Kände Du till skogsvetenskapliga fakultetens strategidokument, innan vi skickade ut det till dig i sambandet med denna intervju?
2. Vad innebär målet om jämställdhet för Dig?
3. Föreställ dig att du har fått i uppdrag att väva in jämställdhet i undervisningen, ser du detta som en anvisning att behandla alla studenter lika eller som en anvisning att förmedla ett normkritiskt tänkande till studenterna?
4. Känns en sådan implementering svår att genomföra?
5. Hur viktigt tycker Du det är att implementera jämställdhetsfrågor i utbildningen?
6. Vad upplever Du att Du har för stöd/förutsättningar från SLU?

Avslutning (2 min)

- Är det något Du känner att Du vill tillägga?

- Tack för alla Dina svar och att Du ville hjälpa oss med material till vårt arbete.

- Om det är av intresse skickar vi gärna det material vi kommer att använda i vår rapport till Dig, som är hämtat från den här intervjun.

Bilaga 2 - Skogsvetenskapliga fakultetens mål för Lika villkor

Utdrag ur skogsvetenskapliga fakultetens strategidokument för perioden 2017-2020

Dagens datum: 2017.03.17

3. Strategiska mål för 2017-2020

3.1 Lika villkor

Fakulteten ska motverka diskriminering samt skapa och stärka förutsättningarna för att alla studenter och medarbetare ska ha tillgång till lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Steget mot en mer likabehandlande fakultet går via normkritiska förhållningssätt. Med hjälp av normkritik kan maktstrukturer som påverkar studenter och anställda vid fakulteten granskas och utmanas.

Mål¹

Alla medarbetare och studenter har kunskap om genus, likabehandling och normkritik och bidrar till att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, i studiemiljön och i framtida arbetsliv.

¹ Delmål finns i fakultetens Plan för lika villkor

Bilaga 3 - De tre ark som ifylles under konferensens seminariedel.

