



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Skogsmästarskolan



Jämställdhetsarbetet på skogsmästarprogrammet

- en kvalitativ studie ur ett lärarperspektiv

Gender equality at School for forest management

- a qualitative study from a teacher's perspective

ANNA EKBERG

EMMA ERIKSSON



Examensarbete i skogshushållning, 15 hp

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2021:18

SLU-Skogsmästarskolan

Box 43

739 21 SKINNSKATTEBERG

Tel: 0222-349 50

Jämställdhetsarbetet på skogsmästarprogrammet
- en kvalitativ studie ur ett lärarperspektiv

Gender equality at School of forest management
- a qualitative study from a teacher's perspective

Anna Ekberg
Emma Eriksson

Handledare: Dianne Staal Wästerlund, SLU
Examinator: Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

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

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

Utgivningsort: Skinnskatteberg
Utgivningsår: 2021

Omslagsbild: Gran med kvinnlig och manlig symbol. Illustration: Emma Eriksson

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

Serietitel: Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet
Delnummer i serien: 2021:18

Nyckelord: Jämställdhetsarbete, Sveriges lantbruksuniversitet, Skogsmästarskolan



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

Sammanfattning

2011 tog regeringen, tillsammans med Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) och andra branschorganisationer ett krafttag för att öka jämställdheten inom skogssektorn med syfte att skapa en konkurrenskraftig näring genom mångfald. Utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande var tre områden som initiativet skulle fokusera på och målet för utbildningsområdet var att göra de skogliga utbildningarna mer attraktiva för både kvinnor och män. För att nå målet skulle bland annat utbildning av pedagoger och handledare prioriteras med syfte att öka kunskapen inom genus och jämställdhet för att kunna integreras i utbildningarna och till hjälp togs en obligatorisk kurs för lärare fram.

2019 kom Skogsstyrelsen med en uppföljningsrapport av det arbete som introducerats 2011 och konstaterade att arbetet för en jämställd skogssektor, i detta fall utbildningsområdet, inte kommit så långt som initiativet från början hoppats på.

Skogsmästarprogrammet i Skinnskatteberg är en del av Sveriges Lantbruksuniversitet och är en av de skogliga utbildningar som krafttaget från 2011 syftar på. För att få en lägesrapport om hur jämställdhet implementeras på skogsmästarprogrammet idag, tio år efter initiativet, har fem kursansvariga lärare samt programmets prefekt intervjuats om skolans jämställdhetsarbete.

Bland annat visar intervjustudien på att Skogsmästarskolan präglas av en maskulin kultur även om det blivit bättre under de senaste decennierna. De intervjuade anser att de har makt att förändra och delvis styra vad studenterna ska få med sig i sin utbildning men få av dem har valt eller har ambitionen att integrera jämställdhet i sin kurs. Argumenten för att inte integrera ämnet i egen kurs har varit många, bland annat att det inte passar in i kursämnet på grund av innehåll eller att de själva inte anser sig ha tillräcklig kunskap att integrera jämställdhet.

Dessutom framkom det under studien att många påverkats av uppropet #metoo och #slutavverkat år 2017, och känner en rädsla för att göra fel. Det framkom även under studien att alla utom en av de intervjuade upplever en osäkerhet och okunskap kring ämnet. Dock var det få av de kursansvariga lärarna som faktiskt gått den obligatoriska kurs om jämställdhet som tagits fram som ett verktyg med syfte att öka lärarens kunskaper.

Skogsmästarskolan har länge arbetat med inkvotering av kvinnor genom det skogliga basåren, som från början var avsett endast för kvinnor, och senare också genom *Skogskurs för tjejer*, ett läger med förhoppningen att fler kvinnor ska få upp intresset för skogssektorn. Satsningen för att få in fler kvinnor på utbildningen har varit lyckad, men den resterande del som syftar till att implementera arbetet med jämställdhet i utbildningen har visat sig vara sämre och är bristfällig i dagsläget.

Nyckelord: Jämställdhetsarbete, Sveriges lantbruksuniversitet, Skogsmästarskolan, Skogsmästarprogrammet

Abstract

In 2011, the government, together with Swedish University of Agricultural Sciences (SLU) and other industry organizations, took action to increase gender equality in the forest sector with the aim of creating a competitive industry through diversity. Education, working life and individual forest ownership were three areas that the initiative would focus on and the goal of the education area was to make forestry education more attractive to both women and men. In order to achieve the goal, among other things, the education of teachers and supervisors would be prioritized with the aim of increasing knowledge within gender and gender equality in order to integrate those perspectives into the education system, and a compulsory course for teachers was developed to promote the change.

In 2019, Swedish Forest Agency came up with a follow-up report of the work introduced in 2011 and stated that the work for a gender-equal forest sector, in this case the education area, has not come as far as the initiative initially hoped for.

School for Forest Management in Skinnskatteberg is part of SLU and is one of the forestry educations that the effort from 2011 refers to. In order to receive a progress report on how gender equality is implemented at the Skogsmästarskolan, ten years after the initiative, five teachers responsible for the courses and the head of the program have been interviewed about the school's gender equality work.

Among other things, the interview study shows that the School for Forest Management is characterized by a masculine culture, even though it has improved in recent decades. The interviewees believe that they have the power to change and partly control what the students should include in their education, but few of them have chosen or have the ambition to integrate gender equality into their course. The arguments for not integrating the subject into their own course have been many, including that it does not fit into the course subject due to content or that they themselves do not consider themselves to have sufficient knowledge to integrate gender equality.

In addition, it emerged during the study that many were affected by the call #metoo and #slutavverkat in 2017, and some of them feel a fear of making mistakes. It also emerged during the study that many of the interviewees experience uncertainty and ignorance about the subject. However, few of the teachers responsible for the course actually took the compulsory course on gender equality, which was developed as a tool with the aim of increasing the teacher's knowledge.

School for Forest Management has long worked with quotas for women through the forest base year, which was originally intended only for women, and later also through “Forest course for girls”, a camp with the hope that more women will get interested in the forest sector. The effort to get more women into forest education has been successful, but the remaining part, which aims to implement gender equality work into forest education, has proved to be worse and is deficient at present.

Keywords: Gender equality work, Swedish University of Agricultural Sciences, School for Forest Management

Förord

Idén till vårt examensarbete kommer ur vårt gemensamma engagemang för jämställdhet. Vi läste tillsammans kursen *genuskompetens för skogssektorn* våren 2020 vilken gav oss en övergripande bild av den ojämställdhet som råder inom sektorn idag och väckte nyfikenhet om hur arbetet för ökad jämställdhet implementerades på vår utbildning, skogsmästarprogrammet. Resultatet kommer ur kvalitativa intervjuer med fem kursansvariga lärare samt programmets prefekt och syftar till att skildra deras vinkel av skolans arbete, makt att påverka samt ett försök till att identifiera de normer som idag råder på utbildningen.

Vi vill först och främst rikta ett stort tack er som ställt upp på intervjuer och delat med er av ärliga tankar och funderingar! Utan er hade vår idé till denna studie varit svår att genomföra och nyfikenheten hade kvarstått.

Tack till Ruben Eriksson för att du lagt så mycket tid och tankekraft för att hitta andra ingångar och infallsvinklar när vi blivit ensidiga. Du har varit en stor hjälp på vägen!

Vi vill till sist rikta ett stort tack till vår handledare Dianne Staal Wästerlund för att du trott på oss och peppat oss från dag ett! TACK!

Jämställdhet och mångfald handlar om så mycket mer än bara skillnader mellan könen men vi har i denna rapport valt att belysa endast detta. Det har varit både spännande och intressant att få höra andra personers tankar och idéer och vi hoppas att vårt arbete ska vara en hjälp på vägen till skogsmästarskolans fortsatta jämställdhetsarbete.

Trevlig läsning!

Emma & Anna

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. INLEDNING | 1 |
| 1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING | 3 |
| | |
| 2. MATERIAL OCH METOD | 4 |
| 2.1 LITTERATUR | 4 |
| 2.2 INTERVJUER | 4 |
| 2.2.1 METOD | 4 |
| 2.2.2 INTERVJUGUIDE | 4 |
| 2.2.2 URVAL | 4 |
| 2.2.3 GENOMFÖRANDE | 5 |
| 2.2.4 ANALYS | 5 |
| 2.3 TEORETISKT RAMVERK | 6 |
| 2.3.1 KOMPETENS | 6 |
| 2.3.2 JÄMSTÄLLDHET, KÖN OCH GENUS | 6 |
| 2.3.3 MAKT | 7 |
| 2.3.4 NORMER | 7 |
| | |
| 3. RESULTAT | 8 |
| 3.1 KOMPETENS | 8 |
| 3.2 MAKT | 10 |
| 3.3 NORMER OCH JARGONG | 13 |
| 3.4 JÄMSTÄLLDHET PÅ SKOGSMÄSTARSKOLAN | 17 |
| | |
| 4. DISKUSSION | 22 |
| 4.1 KOMPETENS | 22 |
| 4.2 MAKT | 23 |
| 4.3 NORMER OCH JARGONG | 24 |
| 4.4 JÄMSTÄLLDHETSARBETE PÅ SKOGSMÄSTARSKOLAN | 24 |
| | |
| 5. SLUTSATSER | 29 |
| 5.1 STYRKOR OCH SVAGHETER | 29 |
| | |
| REFERENSER | 31 |
| | |
| BILAGOR | 34 |

1. Inledning

2017 spred sig upproret #metoo som en löpeld och världen fick ta del av vittnesmål från kvinnor om hur de upplevde trakasserier och felbehandling. Hashtaggen ekade över världen och det blev en uppmaning om att det behövs en förändring av synen på kvinnan i samhället. Skogsbranschen fick, liksom många andra branscher, ett specifikt upprop i linje med #Meetoo. #Slutavverkat blev ett sätt för kvinnor i den mansdominerade skogssektorn att få berätta sin historia.

Under #slutavverkat kan man ta del av kvinnors upplevelser från skogsrelaterade arbetsplatser och utbildningar runt om i Sverige. Det berättas om allt från härskartekniker till rena övergrepp och #slutavverkat blev ett forum för att samlas och stötta varandra samtidigt som det blev en ögonöppnare för branschen i stort (Johansson et al. 2018).

I samband med det omtalade uppropet skrevs även ett öppet brev till SLU från några kvinnliga studenter vid skogsfakulteten där de, precis som under hashtaggen, beskrev upplevda trakasserier och sexistiska beteenden och främst då mot kvinnor. Brevet och #slutavverkat har lett till en ökad medvetenhet för problemet och SLU har, liksom många andra utbildningar, fått granska sitt pågående jämställdhetsarbete. Samtidigt har det ställts krav på ytterligare och tydligare åtgärder men många har också, efter uppropet 2017, visat på en större vilja att ta problemet på allvar och vända en negativ trend. En förändring kräver dock ökad kunskap bland undervisande lärare samt att ledningen visar på ett seriöst engagemang i frågan (Grubbström & Powell 2020).

Jämställdhetsfrågorna inom skogssektorn har man inte bara arbetat med sedan #slutavverkat. Redan år 2011 tog Sveriges regering i samarbete med skogsföretag och SLU, fram en jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn med visionen att *“Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare”*. Det främsta syftet med strategin var att skapa en konkurrenskraftig skogsnäring genom mångfald. För att nå dit så valde man att fokusera på tre områden: utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande (Regeringen 2011). Utbildningsområdet skulle verka för att göra de skogligen utbildningarna mer attraktiva för både kvinnor och män och omfattades av två delar: dels utbilda alla lärare i jämställdhet, dels ta fram informationsmaterial om bemötande av män och kvinnor på lika villkor. Ett informationsmaterial som skulle användas av lärare men även företag och handledare som möter studenter genom exempelvis verksamhetsförlagd utbildning. Det övergripande mål som togs fram beskrivs enligt följande: *“Målsättningen är att lärare, handledare och annan personal som möter studenterna ska vara väl förberedda för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i undervisningen och utbildningen som helhet.”* (ibid). Arbetet förväntades vara klart våren 2012.

I rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* (2019) skriver Skogsstyrelsen att ett informationsmaterial, *Spegla dig*, till hjälp för handledare har tagits fram. Utbildningen bland lärare har dock visat sig vara sämre, men från och med

höstterminen 2019 finns en kurs om lika villkor som är obligatorisk för alla kursansvariga lärare vid de skogliga utbildningarna. Skogsstyrelsen påpekar i sin rapport att de skogliga utbildningarna fortfarande präglas av en maskulin norm och föreslår att man ska ha ett tydligt internt arbete kring likabehandling samt integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i utbildningen. Likaså bör samtliga lärare utbildas i jämställdhet, genus och normkritik samt att det bör bedrivas mer forskning i ämnet på institutionerna (Skogsstyrelsen 2019).

I SLU:s gemensamma måldokument *Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering* (2017) beskrivs den sneda könsfördelningen inom utbildningarna som ett samhällsproblem och något som varje lärosäte måste arbeta aktivt med. Att arbeta för att rekrytera in det underrepresenterade könet för att skapa en jämställd utbildning är ett sätt, men det är än mer prioriterat att arbeta mot föreställningen om en könskodad utbildning, jargonger och traditioner inom det aktuella programmet, eftersom det bidrar mer långsiktig till ökad jämställdhet. Därför har SLU som mål att bredda rekryteringen, försöka ändra föreställningarna om utbildningarna samtidigt som man arbetar med att motverka de interna normerna som redan finns.

Ända sedan Skogsmästarskolan startade år 1945 har utbildningen haft fler män än kvinnor och det var inte förrän 1972 som den första kvinnan utbildades på programmet (Carlsson 2018). Idag är könsfördelningen 30 procent kvinnor och 70 procent män på skogsmästarprogrammet, men antalet kvinnor på utbildningen har varierat och i medeltal har fördelningen varit 16 procent kvinnor och 84 procent män under perioden 1997 – 2021 (UKÄ 2021). Under 2001 då antalet studenter på Skogsmästarskolan var lågt gjordes ett försök att locka fler kvinnor till programmet. Man startade då det skogliga basåret på naturbruksgymnasiet i Jälla och lovade platsgaranti för kvinnor som genomfört basåret. Satsningen ledde till en ökning av antalet kvinnor med 25 procent, men lagen satte sedan stopp för platsgarantin och efter det sjönk antalet kvinnor igen (Powell 2008). År 2009 gjorde man en ny satsning där man anordnade en skogskurs för tjejer, som hålls än idag (Wickman m.fl 2013). Det man kan se är att sedan dess har andelen kvinnliga studenter ökat på programmet från 10 procent 2009 till 30 procent år 2020, med en nedgång år 2017 till 15 procent (UKÄ 2021). Även bland anställda har man genom åren kunnat se snedfördelning mellan andelen kvinnor och män. Idag är åtta av de totalt 25 anställda på Skogsmästarskolan kvinnor varav hälften är undervisande personal (SLU 2021).

Ett mål i SLU:s dokument, *Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering 2017–2019* är att jämställdhetsperspektivet ska integreras i utbildningen. Undervisande lärare uttryckte i dokumentet ett behov av stöd i form av kunskap i ämnet, samt verktyg för att lyckas integrera perspektivet i undervisningen. Dokumentet belyser målet genom följande citat; *“Undervisande personal har goda förutsättningar att integrera kunskap om genus i såväl kunskapsstoffet som i undervisningens genomförande”* (SLU 2017). Arbetet för jämställdhet måste vara tydligt och väl mottagligt av de berörda för att få bra genomslagskraft. Dessvärre visar studier på att personer som redan är väl insatta i ämnet är de som bidrar till den största

förändringen och är också främst de som är positiva till arbetet (Appelstrand & Lidestav 2015).

Följande rapport ämnar beskriva lärarens syn på jämställdhetsarbetet på skogsmästarprogrammet och syftar till att synliggöra problem och hinder som finns för det fortsatta arbetet. Förhoppningen är att rapporten ska vara ett stöd och en vägledning för ett fortsatt målinriktat arbete mot en mer jämställd utbildning.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka hur jämställdhet är integrerat på skogsmästarprogrammet och hur kursansvariga lärare implementerar normkritiskt tänkande i sin undervisning.

- Arbetar Skogsmästarskolan med konkreta åtgärder för att integrera jämställdhetsperspektivet i utbildningen och i så fall hur?
- Hur ställer sig den enskilda kursansvariga läraren till skolans jämställdhetsarbete?

2. Material och metod

2.1 Litteratur

Denna studie har sin utgångspunkt i SLU:s egna dokument *Plan för lika villkor 2015 - 2017 – Fakulteten för skogsvetenskap och Grundläggande förhållningssätt och uppförandekod i skogssektorn* men även från *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*, regeringens rapport om den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn.

Den litteratur som används och inhämtats till studien har främst varit koncentrerad till området *utbildning och jämställdhet*. Litteratur och vetenskapliga artiklar som valdes ut har så långt som möjligt handlat om jämställdhet inom skogssektorn men har kompletterats med rapporter och andra artiklar som rör jämställdhet i allmänhet och dess bakomliggande psykologi. De vetenskapliga artiklar som använts i studien har hämtats från någon av de två sökmotorerna *Primo* och *Web of Science* men även från boken *Den öppna skogen*.

2.2 Intervjuer

2.2.1 Metod

Studiens material har huvudsakligen samlats in med semistrukturerade intervjuer där fyra utvalda kursansvariga lärare på Skogsmästarskolan, skolans prefekt samt biträdande prefekt, som även är en kursansvarig lärare, intervjuades. Kvalitativa intervjuer genomfördes med de utvalda lärarna för att förstå intervjupersonernas sätt att resonera och agera samt förstå hur de skiljer sig åt (Trost 2010). Metodansatsen som använts är grundad teori vilket betyder att studien utgår från det empiriska material som samlats in istället för en specifik teori (Fejes m.fl 2019 och Trost 2010).

2.2.2 Intervjuguide

En intervjuguide (bilaga 1) har använts för att samla in materialet. Följdfrågor har ställts som ett komplement till guiden då det varit viktigt att fånga upp och förstå den intervjuades perspektiv. Alla utförda intervjuer var unika men har utgått från samma grund i form av intervjuguiden. Framtagandet av intervjuguiden har grundat sig i studiens syfte och litteratur och har testats på personer utanför studien för att författarna skulle få en förståelse för hur guidens frågor skulle kunna tas emot och tolkas av intervjupersonerna.

2.2.3 Urval

Urvalet av intervjupersonerna har gjorts utifrån Skogsmästarskolans ramschema där fem av de åtta kursansvariga lärarna som håller i en obligatorisk kurs valdes ut. Skolans prefekt tillfrågades eftersom denne, enligt SLU:s lika villkorsplan, ansvarar för jämställdhetsarbetet som utförs på skolan. Vidare så valdes intervjupersoner utifrån kön, ålder och hur länge man varit verksam på skolan. Studien syftar till att försöka fånga så många infallsvinklar som möjligt för att få

en helhetsbild på hur skolans jämställdhetsarbete fungerar, utifrån en lärare med lång erfarenhet på Skogsmästarskolan kontra en nyanställd.

2.2.4 Genomförande

De kursansvariga och skolans prefekt tillfrågades per mejl eller telefon och intervjun bokades i förväg, mellan en till två veckor innan, och i samband med detta meddelades studiens syfte i korthet. Samtliga av de tillfrågade tackade ja till att medverka. Intervjuerna hölls på Skogsmästarskolan, där de tillfrågade fick möjlighet att välja plats för intervjun och där det även gick att hålla avstånd, med tanke på Covid-19-restriktionerna.

I början av intervjuerna fick den intervjuade information om studiens syfte samt att hen skulle få förbli anonym. Berörda lärare där anonymiteten skulle kunna vara svårt att säkerhetsställa blev underrättade. Vidare så förklarades att viss meningskoncentration kunde förekomma vid citering i studien, samt att intervjun spelades in med en diktafon, för att underlätta transkribering av materialet. Ingen av de intervjuade ställde sig tveksamma till att samtalet spelades in. Vidare meddelades att intervjun beräknades ta cirka 40 minuter. Intervjun började med fyra introduktionsfrågor, dessa frågor spelades inte in utan syftade till att skapa god stämning. I intervjuguiden (bilaga 1) fanns fyra teman; kompetens, makt, normer och jämställdhet, som alla introduceras med en kort text för att få en inblick i vad som skulle komma att beröras under intervjun. I bilaga 1 finns den information som de intervjuades meddelades i samband med intervjun, samt alla frågor, exklusive eventuella följdfrågor. Intervjuerna utfördes under vårterminen 2021.

2.2.5 Analys

För att få en överblick av det empiriska materialet transkriberades intervjuerna i sin helhet. Därefter analyserades materialet genom att dela in det i olika grupper beroende på vad det olika svaren berörde.

För att identifiera olika mönster som antingen liknade eller skiljde sig från varandra så gjordes en kodning av materialet genom att ställa upp det i en tabell. Där samlades allt likvärdigt material under de olika kategorierna, kompetens, makt, normer och jämställdhet, för att strukturera upp materialet. Tabell 1 nedan visar ett exempel på hur analysen gått till. Under rubriken kompetens, kopierades stycken ut i sin helhet, i nästa kolumn under nyckelord togs nyckelorden ut och därefter i nästa kolumn ”tolkning” så fångades kärnbudskapet genom att förmedla det i en enklare mening.

Det material som sågs som användbart och intressant men som inte passade in under ovanstående kategorier har samlats under en egen flik för att det inte skulle förbises under analysen av materialet.

Tabell 1: Intervjuerna analyserades genom en kodning, samtliga av dessa svar är från frågan “Vad anser du är skoglig kompetens?”.

| Person | Kompetens | Nyckelord | Tolkning |
|--------|---|--|--|
| A | Skoglig kompetens, alltså den råa biten alltså när det gäller träd, det är faktiskt att man kan gå ut och göra sig en bedömning över situationen, att man går ut i skogen och översätter det till det till skogliga siffrorna och begreppen. | Bedömning av skog, Skogliga siffror Och begrepp. | Bedömning av skog ur ett ekonomisk perspektiv |
| B | Det är allt från ekonomi, teknik, biologi och säkert något mer. Så det måste ju vara att ha den där bredden. Samtidigt knyta ihop det här, alltså kunna, man kanske läser en ekonomikurs här och nån biologisk kurs där och sen något annat där och sen att man kan koppla ihop det | Ekonomi, teknik och biologi. Bredd och kunna koppla ihop delarna | Kunskap och samband om skogens ekonomiska värde, teknik kring drivning och skogens biologi |
| C | Skoglig kompetens skulle jag vilja definiera som att kunna beskriva skogen och att kunna föreslå och diskutera olika åtgärder och resonera kring konsekvenser. | Beskriva skogen skogsåtgärder konsekvenser | Är hur man sköter skogen. |

2.3 Teoretiskt ramverk

2.3.1 Kompetens

Kompetens beskrivs enligt Svenska Akademiens ordböcker (2021) genom en individ, att vara kompetent är att vara skicklig, ha kvalifikationer och behörighet. Gemzöe förklarar i sin bok *Feminism* (2019) hur kompetens är beroende av en maktordning, det krävs makt för att få auktoritet. Föreställningen om en maktordning går tillbaka ända till de antika filosoferna där man ser på genus i motsatspar; första/andra, man/kvinna, norm/avvikande osv. Där kvinnan betraktas som ”den andra” och därför inte besitter samma kompetens som männen.

Inom skogsbruket så vittnar artiklar om att kvinnor inte besitter samma kompetens som männen, de blir ifrågasatta i större utsträckning än sina manliga kollegor (K. Johansson et al. 2017). I Lidestav et al. studie, *Jämställt arbetsliv i skogssektorn – Underlag för åtgärder* (2011) beskrivs hur de skogliga utbildningarna präglas av en socialt homogen och traditionell maskulin norm. Till kulturen inom utbildningarna hör även att man sätter stor respekt till de som har lång erfarenhet och praktisk kunskap. Detta visar på att det finns inom utbildningen en maktordning i vad som anses vara kompetens, likt Gemzöe förklaring ovan.

2.3.2 Jämställdhet, kön och genus

Nya definitioner till begreppen ”kön” och ”genus” uppkom i Sverige under jämställdhetsdebatten på 1980-talet. De nya begreppen användes för att försöka göra relationen mellan kön och dess sociala och kulturella påverkan mer begripligt och greppbart. Forskare och debattörer är dock fortfarande inte helt enade om begreppet ”genus” slutgiltiga tolkning och det kan bero på både geografi, perspektiv och infallsvinkel i debatten (Gothlin 1999). När det talas om jämställdhet är det viktigt att definiera de begrepp som används för att förstå vad

som menas och hur ord och uttryck bör tolkas. I denna studie används ordet ”kön” som en definition på de biologiska skillnaderna mellan kvinna och man medan ordet ”genus” inte längre definierar de biologiska, utan de socialt formade skillnaderna, vad som uppfattas som manligt eller kvinnligt kopplat till stereotyper (Wickman et al. 2013).

Studien utgår från jämställdhetsmyndighetens (2019) definition av jämställdhet: *”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Att arbeta för ökad jämställdhet är att verka för att alla människor ska kunna forma sina liv som individer, utan att föreställningar om kön begränsar oss”*.

2.3.3 Makt

I studien beskrivs makt i ett utbildningssammanhang och Powell beskriver detta fenomen i sin avhandling från 2016. Hon menar att makt och kunskap är starkt sammankopplade på ett sådant vis att det inte går att separera. För att etablera kunskap krävs makt, där de som har auktoritet får makt. Detta måste ställas till den rangordning och hierarkin som finns mellan könen i samhället, där kvinnor inte tillhör de som ges auktoritet i lika hög grad som män (Gemzöe 2019).

Makt beskrivs i Powells avhandling (2016) som ett fenomen som sätter gränser för människans maximala potential. Makt definieras alltså som en handling, så kallad maktutövning eller förmåga det vill säga maktresurser som begränsar människan (nationalencyklopedin u.å.).

Maktrelationer förekommer även på en universitetsutbildning som skogsmästarprogrammet. Den som besitter kunskapen, i detta fall läraren, har makten att påverka beteende och inställning hos den individ, i detta fall studenten, som förväntas ta den till sig.

2.3.4 Normer

Normer sätter ramarna för vad vi har att förhålla oss till och är oskrivna regler som vi möts av i samhället. I många situationer är normer något positivt och kan vara en hjälp till att skapa ordning och en förutsättning för att samhället ska kunna fungera som exempelvis en kassakö. Dessvärre finns det normer som är av negativ karaktär och kan handla om saker som språk, kön, sexualitet och hur vi ser ut, vilket kan leda till dåligt bemötande och diskriminering om man hamnar utanför de ramar som samhället, dess medborgare och situationen man befinner sig i har skapat. Det innefattar både medveten och omedveten diskriminering och i det allra flesta fall agerar människan omedvetet (folkhälsomyndigheten 2020).

3. Resultat

3.1 Kompetens

Från mitten av 1990-talet så gick SLU från att vara ett naturvetenskapligt universitet till att bli mer tvärvetenskapligt och att i takt med tiden se värdet av, så kallade, ”mjuka värden”. Från slagorden *”SLU- ett naturvetenskapligt universitet”* till *”ett universitet i världsklass inom liv och miljövetenskap”*. Ett nytt perspektiv som inte varit helt oproblematiskt skriver Powell (2016). I intervjuerna med de kursansvariga lärarna om vad skoglig kompetens är så lyser de naturvetenskapliga och ekonomiska värdena igenom. Ren biologisk kunskap och att kunna monetärt värdera, med traditionella trakthyggesmetoder och matematiskt mäta skog är centralt i vad de intervjuade beskriver som skoglig kompetens. Kompetenser om exempelvis hur man kan resonera om andra värden som exempelvis rekreation eller biologiska mångfaldsfrågor beskriver bara två av de intervjuade. Detta speglas även i skogsmästarprogrammets obligatoriska kurser under programmet.

De intervjuade beskriver att skoglig kompetens är att kunna tolka skogen i fält och sedan kunna omvandla beskrivningen och informationen av skogen till ett ekonomiskt värde. Teknik och biologi lyfts även fram som centrala delar, och en av de intervjuade sammanfattar stora delar av det resonemang som förts under intervjuerna angående skoglig kompetens så här:

“Det är allt från ekonomi, teknik och biologi. Det är att ha den där bredden och samtidigt knyta ihop det. Kanske läser man en ekonomikurs här och en biologisk kurs där och sen något annat där och att man kan koppla ihop alla dessa delar.”

Samtliga av de intervjuade är överens om att skoglig kompetens är att värdera skogen men även att vidare kunna föreslå åtgärder om hur skogen kan skötas och brukas samt resonera kring vad den givna skötseln får för konsekvenser. En av de intervjuade beskriver även att skoglig kompetens är att kunna sköta skogen på det sätt som den enskilda ägaren vill, både på ett produktionsinriktat sätt och på ett sätt där man sätter skogens ekologiska och sociala värden främst. En annan av de intervjuade resonerar dock kring ett skogsbruk där man sätter de sociala värden främst som naivt. Personen tror inte på att tjäna pengar på turism inom skogen eller liknande, och reflekterar om det kanske är en generationsfråga och de unga har ett mer nytänkande sätt hur man brukar skog.

“Det är lite naivt, att pengarna inte skulle spela någon roll. Att vi inte behöver ha ett konkurrenskraftigt skogsbruk som tjänar pengar. Kanske är det min generation som har svårt att se att det finns det helt andra värden? Men jag vill se det för att tro på det.”

Dock är en av de intervjuade övertygad om att andra värden kommer bli mer centrala i framtiden och tror att vi kommer se stora förändringar inom skogssektorn och betydelsen av innebörden i ordet kompetens kommer då att förändras.

“Oavsett vad man har för roll i skogsbruket så måste man ha en vidare syn om att människor kommer tycka olika och jag tror att konflikter här kommer bli flera om hur man ska nyttja skogen.”

Flertalet studier visar att kvinnor värderar sin skog ur ett mer rekreations- och miljömässigt perspektiv i förhållande till män, där produktion väger tyngst (Westin och Nordlund 2013). Utifrån detta kan man anta att det ur ett politiskt perspektiv skulle vara attraktivt att vidga synen på vad skoglig kompetens är för att leva upp till dagens skogspolitik där produktions- och miljömålen ska väga lika. Dock skriver Holmgren och Arora-Jonsson (2015) i artikeln, *The forest kingdom - with what values for the world? Climate change and gender equality in a contested forest policy context*, att den politiska jämställdhetsstrategin mer handlar om att få kvinnor intresserade av ett produktionsinriktat brukande som går i linje med de rådande normerna och strukturerna inom sektorn än att öka andelen kvinnor och ifrågasätta det traditionella synsättet på brukande. Även under en av intervjuerna kommer detta till uttryck, att fokuset på skogsmästarprogrammet är något ensidigt vad gäller dessa frågor. Den kompetens som eleverna anses behöva är då snarare en spegelbild av det inom arbetslivet rådande normerna om vad som är god kompetens. En av de intervjuade menar även att det är viktigt att utbildningen speglar arbetslivet.

“Blir det för stor kontrast mellan hur det ser ut på utbildningen och när man kommer ut, då bli det ju en fullkomlig chock för folk om man ska komma ut i den här mansdominerade miljön.”

En av de intervjuade beskriver den sociala förmågan som nyckeln till skoglig kompetens då kunskap är ständigt föränderlig. Social kompetens, samtala med människor och på så sätt utbyta kunskap kommer att vara viktigt. I detta blir även *“självförtroende är en del i begreppet kompetens”*, då det handlar om att själv söka sig till information och kunna utbyta kunskap med andra. Detta speglas i kursen, *Skogen, marken och maskinen* (SLU 2014), där det finns ett mål om att studenterna ska *“ha tränats i att förbereda och genomföra muntliga föredrag”*.

“Kunskap är så ständigt föränderligt så det är kanske inte det som är det viktigaste utan social förmåga och förmågan att lösa problem. Man ska inte vara så fokuserad på vad som är kunskap och kompetens idag, utan mer fokuserad på verktygen, att kunna hantera situationer i framtiden. Och då är det här med att ta sig fram, ta reda på information och inte vara rädd att ta kontakt. Så därför skulle jag säga att sådana saker som självförtroende också ligger i begreppet kompetens.”

Den intervjuade nämner även att skoglig kompetens är att kunna beskriva skogen och värdera den som en viktig parameter, har man inte den kompetensen när man kommer ut i arbetslivet *“kan det ju knäcka självförtroendet och ens arbetskarriär.”* En annan av de intervjuade nämner också den sociala kompetensen som skoglig kompetens, eftersom skogsbruk många gånger handlar om att diskutera, rådgiva och tala med människor.

Vidare så lyfter tre av de intervjuade vikten med de skogliga begreppen, att kunna hantera de skogliga termerna i arbetslivet är av stor vikt. En av de intervjuade är dock orolig för att denna kompetens går förlorad i och med att klasserna blir stora. Hen anser att den personliga kontakten är viktig för utbildningens kvalitet.

“Jag tror att ska man få en riktigt bra kvalitativ utbildning då måste man ha en personlig kontakt.”

3.2 Makt

På frågan hur de kursansvariga ser på sin makt som lärare så upplever merparten av det tillfrågade att ordet *makt* är något negativt. Men efter en stunds reflektion och diskussion så kommer många av de intervjuade fram till att de ändå har en viss typ av makt, exempelvis när de sätter betyg, rättar tentamina eller vid val av gästföreläsare och liknande. En av de intervjuade reflekterar dock något annorlunda även om personen uttrycker sina känslor angående ordet makt så här: *“Jag gillar inte riktigt ordet makt”* men reflekterar ändå om makt som något positivt i den bemärkelsen att man kan styra och leda människor i en viss riktning.

“/... / jag kan ju använda mig av min makt för att pränta in i er vad ni måste lära er. Alltså att ha makt innebär möjligheten att styra och ställa då är det positivt, så det är ett förtroende jag fått att få vara ledare och avgöra hur saker och ting ska gå till.”

I frågan om vilka de intervjuade har störst inflytande på så råder lite olika svar. Två av de sex intervjuade tror sig ha störst inflytande på de som är lika dem själva och de studenter man får *“bäst personkemi med”*. I en av intervjuerna framkommer det även att det finns en form av maktlöshet i möjligheten att förändra vilka människor som man har mest inflytanden på. Personen anser att detta hänger samman med den enskildes personlighet som formats av den skogliga bakgrunden.

“Jag tror att jag har störst inflytande på dom som har ungefär samma bakgrund som mig, jag önskar att det inte var så men jag skulle faktiskt tro det. Dom som har gått den vägen, börjat naturbruk och sedan jobbat i skogen och sen kommer in och ska vidareutbilda sig, det är dom som har lättast att identifiera sig med mig. För jag referera ju ofta till den vägen, det är inget jag kan komma ifrån, jag kan vara medveten om det, men det är ingenting som jag kan göra så mycket åt.”

Den intervjuade har en stark strävan att föra genusneutrala föreläsningar men tror sig sällan leva upp till detta eftersom man anser sig vara präglad av sin uppväxt och arbetsliv inom skogssektorn. En annan av de intervjuade funderar även över sin egen vilja att implementera jämställdhet i sina kurser, och kommer fram till att viljan och förutsättningarna finns, men anser sig inte ha tillräcklig kunskap i ämnet.

En av lärarna som intervjuats i studien beskriver en fiktiv situation där han vill få en folksamling att lyssna. Han reflekterar över att han som man troligtvis har lättare än en kvinna i samma situation att nå sitt mål om påkallad uppmärksamhet.

“När jag går in i ett rum eller höjer rösten då förväntar jag mig att folk lyssnar på mig. Det är nog varken medvetet eller omedveten, utan jag har tränats in i det samhället och där tror jag att jag har lättare än vad en kvinna har.”

En av de intervjuade lärarna påtalar ofta i intervjun om vikten med en nära relation till sina studenter och personlig återkoppling och på frågan “vilka studenter har du störst inflytande på” är svaret “*de jag jobbar mest med och lägger mest tid på*”. Två av de tillfrågade svarar att de har störst inflytande på studenter som är mer öppensinnade och som inte är så hårt knutna till sina tidigare erfarenheter och tankar, är lättare att påverka. En av de intervjuade svarar att kompetens och erfarenhet är avgörande för om man har inflytande eller ej, och anser att man får förtroende för människor som är pålästa och kan styrka sina argument. Detta styrks av de Powell (2016) och Gemzöe (2019) studier om hur makt och kompetens är starkt sammankopplade och om hur det krävs kunskap och auktoritet för att få makt och påverka normer.

“Första svaret är att jag definitivt har makt att påverka normerna, alla lärare är någon form av ledare. Dels är det att integrera i framförallt, och i det här fallet jämställdhetsperspektivet, i utbildningen. Men då måste man också ha kunskap som lärare för hur man gör det/...!”

Det framkommer under intervjuerna att läraren har makt att påverka utbildningen. De flesta av de intervjuade upplever att de säkert har möjligheten att integrera jämställdhetsfrågor i sina kurser men att kunskap om dessa frågor sätter stopp. På frågan om läraren tror att man skulle få det stöd som man behöver för att hitta rätt verktyg för jämställdhetsintegrering i den egna kursen så uttrycker den tillfrågade att “*vilken chef skulle våga säga nej*”. Men däremot så svarar tre av de tillfrågade att det själva inte integrerar frågan i sina kurser, de anser att frågorna inte kan integreras på grund av kursens innehåll. En av de intervjuade är även osäker om ett aktivt jämställdhetsarbete behövs.

“Jag ser inget sådant aktivt arbete. Men jag ser inte heller att det skulle vara akut, att det behövs. För på något sätt kanske man hanterar små bekymmer om de dyker upp successivt, och då kanske man inte behöver göra något radikalt drastiskt.”

Däremot så anser tre av de tillfrågade lärarna att de försöker tänka på hur de agerar under sina lektioner, att de undviker att beskriva skogsägare som män eller liknande, men beskriver även hur de lätt faller på målnöret på grund av deras egen erfarenhet och bakgrund. En av de tillfrågade lärarna har dock mer kunskap i ämnet och har redan i sin kurs tydliga mål om hur frågan ska tas upp och integreras. Ett exempel är diskussion av vardagliga scenarion med fokus på jämställdhet, ett sätt att få studenterna att reflektera över situationer som kanske annars bara passerar.

”Mitt strå till stacken är att ha kunskaper om vad jämställdhetslagen säger och jag skulle egentligen kunna vidga ut kursen ännu mera, men tiden begränsar mig. Det är så många andra moment som ska in i kursen. Men jag försöker med övningar, jag tror att det bästa är att öva. Att sätta sig in i ett scenario, som en väckarklocka, för att folk ska bli medvetna.”

Skolans prefekt beskriver hur den enskilde läraren har eget ansvar att forma sin kurs, och talar om vikten av att bjuda in externa föreläsare som har kunskap i området. Han beskriver även hur vissa personer har mer inflytande än andra, och ger ett exempel på hur en föreläsare med liknande intressen som studenterna lättare nått fram:

“Bland annat var personen aktiv jägare och det gjorde ju det att hon nådde fram till många av dom här jakttokiga studenterna på utbildningen.”

Skolans prefekt anser att det är varje lärares uppgift att bjuda in gästföreläsare som är relevanta för den enskilda kursen och beskriver hur läraren har makt att omvärdera en gästföreläsare som inte uppnått förväntningarna. Ansvar för föreläsningens innehåll vilar på varje enskild lärare. Han beskriver även hur viktigt det är att kursledaren hittar en bra modell, som håller över tid och som ingår i kursplanerna. Det är viktigt att hitta något som fungerar långsiktigt för att inte så småningom falla tillbaka till invanda mönster och det man strävar mot glöms bort på vägen. Han menar därför att en del i arbetet mot en jämställd utbildning är att få in ämnet i kurserna och dess kursplaner vilket ger jämställdhetsarbetet en mer ”stabil grund”.

“Efter en sån här drive efter slutavverkat är det jätteviktigt att alla har med de i kursen, men sen så finns risken att det blir lite tjatigt och plötsligt har kursledaren plockat bort de där momenten i kursen och då faller det. Det är därför jag menar att det är så viktigt att få in det här i kursen och i några kursplaner.”

Prefekten menar att det finns en risk med att integrera jämställdhet i alla utbildningens kurser, eftersom vikten av budskapet då kommer att mattas av och bli slentrianmässigt.

Ett av skogsfakultetens mål har varit att öka andelen kvinnor på utbildningen, en fråga som Skogsmästarskolans prefekt själv beskriver att han arbetat för under hela sin verksamhets tid på skolan. Han berättar hur han var med och startade det skogliga basåret med platsgaranti för kvinnliga sökande och därefter varit med i uppstarten för “skogskurs för tjejer”. Att vara den marginaliserade gruppen, ger ofta mindre auktoritet och makt, vilket gör att det finns en poäng med att kvotera in kvinnor och på så sätt öka deras auktoritet (Gemzöe 2019).

“Och jag kan ju personligen säga att jag är för kvotering, jag tycker att har man en mansdominerad miljö så blir det väldigt lätt så att det är dom normerna som männen följer som blir det som ger tolkningsföreträde som vad som är kompetens.”

Skolans prefekt har inte bara arbetat för att få in fler kvinnliga studenter utan även kvinnliga lärare i kollegiet. Och beskriver att det inte bara är SLU som haft problem med att få in kvinnliga lärare utan hela universitetsvärlden. Kvinnor inom universitetet slår i det *“berömda glastaket”* och har svårare att göra karriär.

“Och det är ju också en sak som jag har, under min tid här då som prefekt så har jag verkligen ansträngt mig för att anställa kvinnliga lärare för att vi ska ha en blandad miljö också på lärarsidan.”

Lärarna har makt att bestämma visst kursinnehåll, delvis bestämma över vad studenterna får med sig efter avslutad kurs och bedöma studenterna prestation. Man har makt att välja vad man lyfter fram, och i intervjun med skolans prefekt blir det tydligt att han arbetat under många år för att få behålla skolan i Skinnskatteberg, så att få negativ kritik om skolan i alla avseenden kan upplevas som ett hot mot skolans överlevnad. Han beskriver ett exempel där Skogsmästarskolan under stormen för #metoo kom *“lindrigt undan”* och berättar hur jägmästarprogrammet fick utstå hård kritik. Han berättar att året innan hade Skogsmästarskolan en incident med några manliga studenter som uppträtt på ett sådant sätt att kvinnliga studenter kränkts och hade detta varit året efter så menar han att Skogsmästarskolan skulle hängts ut mer under #metoo.

“/.../och det här var precis året innan #metoo, så vi kände ju det när, Jägmästarprogrammet fick ju väldigt mycket stryk, men vi upplevde att vi kom väldigt lindrigt undan det där och då och hade #metoo kommit året tidigare då hade det nog varit mer ljus på Skogsmästarskolan skulle jag tro, tror vi allihop.”

3.3 Normer och jargong

Några av de intervjuade beskriver att det finns tydliga normer på skolan, något som inte alltid behöver vara negativt. En av lärarna uttrycker att normer finns överallt men att det är viktigt att de inte blir exkluderande och att det är något skolan måste jobba aktivt med.

“Det farliga blir väl om normerna blir exkluderande på något sätt och där någon inte känner sig välkommen.”

Samma lärare ger sin bild av vilka normer i form av aktiviteter som utåt sett råder på Skogsmästarskolan, men förklarar också att det blivit bättre med tiden.

“/.../ man får nog säga att det finns en del normer även om jag tror att många av dem har luckrats upp, tittar man bakåt i tiden så tror jag att de var ännu starkare. Jag brukar raljera ibland och säga att man ska vara intresserad av jakt, fiske, skidåkning och orientering.”

En del i Sveriges jämställdhetsstrategi handlar bland annat om att förändra normer och attityder som rör kvinnor, män och allt som hör därtill. Att vara normkritisk handlar om att utveckla jämställdheten mellan vad som anses vara feminint och maskulint, vilket också gäller för skogssektorn, SLU:s och då även

skogsmästarprogrammets jämställdhetsarbete. Samhället i stort måste förstå att det finns och har funnits grupper med olika förutsättningar beroende på vilket kön individen fötts med (Nationella sekretariatet för genusforskning 2014).

Med norm menas ungefär "regel", oskrivna regler som sätts upp av en social grupp. Det krävs reflektion och engagemang att förändra det som anses vara det "normala" i olika sammanhang och många normer är inte rationella om man funderar över hur de faktiskt uppstått. Det är dock en del av mänskligheten och normer är därför många gånger svåra att bryta. Det är en utmaning att vara normkritisk eftersom det följer individen genom livet som i bland annat uppfostran, miljö och bakgrund. Normer påverkar omedvetet saker såsom hur människan fungerar i olika sociala sammanhang och hur hon använder sitt språk. Normerna blir en typ av sanning som styr ens sätt att tänka och handla vilket bidrar till den enskilda individens värderingar och människosyn. Genom att tillsammans fylla på med kunskap, öka medvetenheten och ständigt reflektera över sitt eget arbete så byggs insikt och en vilja att jobba framåt och normer kan på så vis förändras (Nationella sekretariatet för genusforskning 2014).

Merparten av de intervjuade beskriver kulturen på Skogsmästarskolan som macho och grabbig, men betonar även att den har förändrats och tonats ner över tid. Idag verkar de normer som delvis skapar kulturen på Skogsmästarskolan framför allt leva kvar i studenternas och lärarnas fritidsaktiviteter såsom exempelvis jakt och fiske och kopplas därför naturligt till människors bakgrunder och återspeglas bland annat i kåraktiviteter. Det ska understrykas att de intervjuade är överens om det har en större bredd på både aktiviteter och typ av personer som söker sig till utbildningen samt bland anställda idag än för bara några år sedan. En av lärarna liknar Skogsmästarskolan för några år sedan vid filmen *Jägarna*, vilket ger en tydlig bild av hur det kunde se ut då.

"Men det är ju tyvärr så att även i personalen är det ganska mansdominerat och bara det leder ju till en viss typ av snack."

".../om vi backar 20 år hette alla Andreas, hade rutig skjorta, var från Småland och gillar jakt. Mot bakgrund av hur de såg ut då så är det en väldigt positiv förändring som har skett, och inget ont om Andreas men basären har förändrat spelplanen väldigt mycket, det kan man verkligen säga."

".../just det där med att det ska vara lite grabbigt, att jakt är något häftigt som man ska hålla på med, då kan jag ju tänka om man inte platsar i det, oavsett om man är tjej eller kille, så är det klart att man kan hamna lite utanför."

Även om upplevelsen från de tillfrågade är att miljön över tid har förändrats positivt så menar en av lärarna att svårigheten också ligger i att man befinner sig mitt i det och att det kanske har varit lättare för forskare att se situationen utifrån.

"Sen är man väl lite färgad, man är ju mitt i detta själv på nåt sätt också och det kanske har varit lättare för de där forskarna att se situationen utifrån.../!"

Majoriteten av de tillfrågade vittnar om att de upplever ett öppet samtalsklimat bland kollegiet och tre av de intervjuade nämner också att sedan man anställt en kvinnlig civilekonom, med lång erfarenhet av ledarskap och jämställdhetsfrågor, har jargongen bland lärarna i fikarummet förändrats i positiv bemärkelse. Anledningen till detta tros vara att hon har kunskap och erfarenhet om dessa frågor sedan tidigare samt att hon inte är rädd för att sticka ut hakan.

Under samtalen reflekterar en av de intervjuade över om lärarens sätt att handla och sättet att undervisa i sig kan skapa normer och värderingar som sedan kan speglas av studenter och deras uppfattningar.

“Om jag inte tycker att detta är viktiga frågor, då kommer det att prägla mitt sätt att möta attityden och då kommer den attityden att sprida sig i undervisningsrummet.”

Dock har majoriteten av de intervjuade svårt att se hur jämställdhet och normkritiskt tänkande ska implementeras i just deras kurs. Två av dem funderar över om en av svårigheterna ligger i att veta hur man ska ändra sitt eget beteende då det är en del av individen som i sin tur är formad av sina erfarenheter.

“/.../och det kanske är något som är svårare för jag jobbar ju med mina erfarenheter och min bakgrund och den är mansdominerad.”

“Frågeställningen är viktig för mig, sen hur pass jag lyckats leva upp till det är en annan sak, hur jag är präglad kommer från den här typen av samhälle.”

En av lärarna beskriver svårigheten i att tänka normkritiskt och vilja förändras och förklarar att det nog finns en grupp bland lärarna på Skogsmästarskolan med ganska traditionella uppfattningar. Den intervjuade syftar på både andra sätt att se på skogsbruk men även jämställdhetsarbetet som kräver engagemang från framförallt de kursansvariga. En annan av de intervjuade anser även att ålder är av stor betydelse för om man har inflytande eller ej, och upplever att de äldsta på skolan oftast ger de mest accepterade svaret.

“Om man ser till lärarna så är det väldigt varierande, dels finns ju de som man kan kalla för de “skogliga traditionalisterna” som kan skog men som kanske är lite snävare i sin världsbild. Men sedan tror jag att många av de här nya som har kommit in har lite bredare synfält, men visst det finns nog en kärna med ganska traditionella uppfattningar.”

En av de intervjuade beskriver även att i SLU:s strategiplan (2016) finns det beskrivet att ett normkritiskt förhållningssätt är ett steg närmare målet om en jämställd utbildning och det är viktigt att ständigt granska sitt arbete och utmana de strukturer som finns. En viktig del i att förändra givna strukturer är att bland annat bredda sammansättningen av studenter men även sträva efter mångfald bland anställda.

“Och jag tycker det är oerhört viktigt att man kommer in med lite annan bakgrund, inte min bakgrund som har varit fokuserad på skogsarbete, med intressen som jakt och fiske, det där traditionella. Utan man kommer in på Skogsmästarskolan med ett annat perspektiv”

“Det är ju ett sjunkande antal med skoglig yrkeserfarenhet som söker till Skogsmästarprogrammet, men det som är positivt är ju att det blir mycket vidare diskussioner och det blir ju mycket roligare. För skogsbruket kommer det på sikt att leda till öppnare diskussioner och mindre självklara sanningar som man aldrig ens ifrågasätter.”

Ett sätt att utmana de strukturer som förekommer är att bryta trenden av det dominerande könet, i aktuellt fall män. En av de intervjuade reflekterade över kvotering och vad det kan göra för förändring av normer, miljön i stort och synen på kompetens.

“/.../då lyfter man upp de här andra värdena, det som kvinnorna kan tillföra till den här manliga normen och det blir en bättre miljö, en mer blandad miljö och då kommer det där kriterierna för vad som är kompetens att förändras. De kommer inte bli så skrivna i sten som det blir i en mansdominerad miljö.”

Det finns ett flertal studier som beskriver hur mångfald är bra för företag och Ringblom och Johannsson beskriver i sin studie (2017) hur skogssektorn ser på jämställdhet som ett sätt att nå framgång, de menar att ett jämställt företag har lättare att attrahera välutbildad personal samt få dem att stanna vilket är positivt för framtida kompetensförsörjning. En större variation i gruppen skapar även en större kreativitet och innovation inom företag.

“När man tittar på till exempel hur man sammansätter projekt och hur man sammansätter en styrelse för ett bolag så är det så att de mest framgångsrika består ju inte av en homogen grupp, då får de inte det bästa resultatet, inte en chans.”

Ur denna aspekt kan tyckas att jämställdhetsarbete ses som något självklart då man når framgång, dock menar Ringblom och Johannsson (2017) att det finns ett problem med att man ser på jämställdheten ur ett konkurrensmässigt perspektiv, då frågan kan komma att negligeras ifall man anser att man kan nå bättre framgång på annat vis.

En av de intervjuade ger ett tydligt exempel på var “gränsen” för skogsbruket och dess normer och inkludering kan tänkas gå idag och ger ett exempel på en öppet transsexuell person. Det ger en bild av hur lång väg det är kvar till målet om en jämställd skogssektor, vilket även innefattar Skogsmästarskolan.

“Skulle jag ta ett exempel om hur en öppet transsexuell person skulle upplevas utåt då tror jag vi har en enorm stor bit kvar. Om man ska ta det perspektivet på det, där är nog inte skogen mogen alls”.

3.4 Jämställdhet på Skogsmästarskolan

Det är tydligt att viljan och ambitionen att uppnå en jämställd skogsmästarutbildning finns, ingen har under intervjuerna uttryckt en önskan om något annat. I många avseenden saknas dock kunskap om genus och jämställdhet (ojämställdhet) samt att det finns en rädsla att göra fel. Okunskap, rädsla och osäkerhet skulle kunna beskrivas som en röd tråd och har mer eller mindre nämnts i något sammanhang i varje genomförd intervju.

“/.../det är inte ett ointresse utan snarare en osäkerhet. Varför är man osäker kring de här frågorna då?! När man läser #slutavverkat från man en klump i magen och man ställer sig frågan om man är en del av det här, har jag varit med och skapat detta, har jag stillasittande, tigande sett det här runt omkring mig? Det har jag inget svar på och det är sådant som bidrar till att man känner osäkerhet.”

“Det finns nog en inställning om att det ska vara jämställt, det finns nog ingen som tycker att nu vrider vi tillbaka klockan tjugo år och kör på.”

“Jag får börja med att säga att mitt jämställdhetsarbete är obefintligt, inte för att det är en icke-fråga utan för att det inte är en fråga jag lyfter något tema runt i mina kurser/.../anledningen till att jag inte gör det är för att jag tycker att jag inte har kompetens att göra det och sedan finns det också någonstans en osäkerhet i dessa frågor och en rädsla för att göra fel.”

Under samtalen ställdes frågan om hur de intervjuade uppfattar Skogsmästarskolans jämställdhetsarbete. Återigen visar det på att strävan efter jämställdhet är en självklarhet men att Skogsmästarskolans jämställdhetsarbete inte märks av i några större avseenden. En av de intervjuade lärarna beskriver att de flesta studenter åtminstone borde vara medvetna om uttryck och ord som hör debatten till, men att något aktivt arbete inte märks utåt. SLU har tidigare upprättat en åtgärdsplan som reviderats senast 2019 där det bland annat finns beskrivet att konkreta aktiviteter ska tas fram i syfte att ytterligare integrera jämställdhetsperspektivet i utbildningarna, med extra fokus på just Skogsmästarskolan (SLU 2019). Det blir tydligt under intervjuerna att arbetet med jämställdhetsintegrering i utbildningen inte kommit så långt som fakulteten i stort hoppats på.

“Utifrån sett så märks det nog inte alls. Jag tror att alla är medvetna om att de skrivit på “code of conduct” och vi lärare pratar med varandra om ämnet lite då och då. Jag tror även att alla studenter vet att det finns något som heter jämställdhet, diskriminering och lika villkor men jag skulle inte vilja säga att det finns ett aktivt arbete, inte något som är kontinuerligt.”

En annan av de intervjuade berättar att jämställdhet är en självklarhet i teorin men har inte kommit i kontakt med något konkret arbete och är heller inte medveten om hur det ser ut i nuläget.

“Jag har nog liksom inte märkt något som direkt sticker ut åt varken det ena eller andra hållet med skolans jämställdhetsarbete. Man utgår från att det ska vara jämställt, men om vi nått dit eller inte, det vet jag inte.”

Skogsmästarprogrammet har länge arbetat hårt för att nå en bredare studentgrupp genom ett skogligt basår som från början var tänkt rikta sig till enbart tjejer. Att basåret endast riktades till tjejer ”motarbetades” och kvoteringen förbjöds. Basåret är idag ett sätt för både killar och tjejer som inte studerat skogs- eller naturbruk tidigare att få en plats på Skogsmästarutbildningen (Powell 2008). Idag finns “skogskurs för tjejer” som är ett läger där tjejer kan få en bild av skogen och skogsbruket och förhoppningsvis inspireras till att börja studera på någon av de skogliga utbildningarna (Wickman et al. 2013). Att bredda rekryteringen och på så vis skapa goda förutsättningar för att förändra synen på en “könsbunden utbildning” är idag ett av alla de mål som SLU satt upp när det gäller att skapa en jämställd utbildning (SLU 2017).

Ser man till andelen män och kvinnor som väljer att studera på skogliga akademiska utbildningar i stort så börjar det att jämna ut sig allt mer, något som ska ses som en framgång, dock är det många parametrar som gör att det är en lång bit kvar innan det går att säga att sektorn är jämställd (Skogsstyrelsen 2019). Saker som exempelvis hur stor andel kvinnor som faktiskt jobbar inom sektorn efter avslutad utbildning, ekonomisk jämställdhet, möjligheten att göra karriär samt att förenkla för föräldrar som vill studera eller vara lediga är en liten del på vägen till det slutgiltiga målet om jämställdhet (Skogsstyrelsen 2019). Johansson m.fl (2017) beskriver vikten av att rekrytera fler kvinnor för att bryta den manliga dominansen inom sektorn men att man inte får stanna där utan måste öka medvetenheten och kunskapen om genus och jämställdhet för att trenden ska fortsätta och kvinnor ska vilja stanna kvar.

“Något som har varit viktigt för skogsmästarprogrammet är det skogliga basåret och det kommer vi ju inte ifrån, hade vi inte haft det så hade rekryteringen av tjejer varit väldigt, väldigt låg/.../sen har vi ju skogskurs för tjejer, om det gör någon nytta eller inte, fångar vi nya eller redan de tjejer som är intresserade av skog och relaterade utbildningar det vet vi inte, men det gör definitivt inte någon skada iallafall. Det kanske är mer den typen av aktiviteter som vi borde jobba med. Allt detta handlar om att rekrytera fler tjejer men sen gäller det ju att få in jämställdhet i själva utbildningen och i arbetslivet så att man känner sig välkommen.”

Ett annat mål som beskrivs i SLU:s strategidokument (2016) är att alla studenter och medarbetare ska ha kunskap om genus, likabehandling och normkritik och ska bidra till att främja lika villkor, där alla har samma rättigheter och möjligheter i studiemiljön, på arbetsplatsen och vidare i ett framtida arbetsliv. Dokumentet har en tydlig ambition av att motverka ojämställdhet och handlar om mer än att bara hantera skarpa situationer, där någon råkar illa ut eller betar sig olämpligt. En av de intervjuade beskrev Skogsmästarskolans jämställdhetsarbete som närmast obefintligt men förklarar vidare att det kan tolkas som om behovet av ett

strukturellt jämställdhetsarbete inte föreligger. Något som författarna ser som omedveten inkompetens och understryker vikten av kunskapen i ämnet.

“Alltså något aktivt arbete har jag ju svårt att se att det egentligen förekommer. Fast det behöver inte vara någon nackdel, det kan ju betyda att det inte behövs/.../”

Samma person beskrev också den här studiens frågor som en “ögonöppnare”, vilket beskriver vikten av samtal för att komma längre i arbetet med jämställdhet och andra frågor. Det är lätt att det skapas en viss jargong och invanda mönster på en arbetsplats om man aldrig bryter mönstret för att få nya infallsvinklar.

“Man kan ju säga att det här är ju något av en ögonöppnare för mig kanske, eller frågor som ni har ställt som jag inte har reflekterat så mycket över.”

SLU:s många dokument om hur universitet ser på det gemensamma jämställdhetsarbetet är tydligt men för att nå ett framgångsrikt jämställdhetsarbete krävs rätt verktyg som ska kunna implementeras i hela organisationen (Lidestav m.fl 2011). Majoriteten av de intervjuade personerna måste gå tillbaka till tråkiga situationer i form av händelser av trakasserier eller orättvisa beteenden för att kunna förklara Skogsmästarskolans sätt hantera ämnet mer strukturellt vilket visar på att ett kontinuerligt arbete för jämställdhet inte är prioriterat i nuläget.

“Hur märker jag av det egentligen? Rutiner och riktlinjer av något slag finns ju men jag har inget bra svar just nu på hur jag märker det egentligen.”

“/.../ vi hade problem med några studenter för ett antal år sedan och där hade fler av oss långa samtal med dom om hur de uppträdde och så vidare. I den situationen var det ett antal kvinnor som mått dåligt av deras uppträdande och i det läget har man ju självklart ett ansvar att agera/.../”

“/.../det är nog inte så att jag går runt och förutsätter att den sociala miljön är negativ på något vis, utan det är nog när man ser det, om jag ser att det pågår en gruppering som inte är sund eller att jag skulle höra ett snack som skulle vara nedvärderande på något vis, det är skillnad på ett skämt som kanske råkade gå för långt och en åsikt.”

“Oftast är det i samband med att något händer som man börjar prata lite mer allmänt/.../”

Under tre av intervjuerna framkommer det tydligt att skolan har ambitionen att inom en snar framtid integrera jämställdhet i ett antal av de obligatoriska kurser som ingår i skogsmästarprogrammet. En av lärarna förklarar att förhoppningen är att det ska finnas med i minst en kurs under varje termin de fyra första terminerna, men att genomförandet är svårare i praktiken och förutsätter engagemang från den kursansvarige läraren. Appelstrand och Lidestav (2015) förklarar att arbetet för jämställdhet måste vara tydligt och väl mottagligt av de berörda för att få bra genomslagskraft. De förklarar vidare att studier dessvärre också visar på att

personer som redan är väl insatta och intresserade av ämnet är de som bidrar till den största förändringen och är också främst de som är positiva till arbetet.

“Jag tror att vi är på god väg eller iallafall bättre väg. Än så länge kanske vi har fokuserat på att få in fler tjejer men vi kanske inte är superduktiga på att hantera det i själva utbildningen/.../men det är lättare sagt än gjort, det är inte bara att säga att de ska integreras i kurserna utan det måste jobbas med bland de lärarna som är ansvariga. Och troligtvis måste kursplanen skrivas om så att det verkligen blir skarpt i själva kursplanen och för att höja statusen på ämnet.”

“Jag vet att det finns en önskan från skogsfakulteten, som jag tror att vi kan göra här utan några större problem, det är att snacka lite om det här är i varje kurs /.../ det krävs så lite för att göra det så det skulle jag gärna önska.”

“Det har kommit en väldigt kort bit och jag är förvånad över att det har tagit så här lång tid/.../ ett framsteg här på skogsfakulteten eller SLU det är att vi pratar mer om det, vi gör inte det som helhet i en personalgrupp utan det är mer när man sitter och fikar eller sådär.

Det finns en medvetenhet och jag är jätteglad när de börjar snacka, skratta åt eller driva om det för då väcks det ändå till liv, att folk vågar prata om det och det är inte farligt.”

“Man behöva prata om det här som var i samband med #slutavverkat och göra studenter och lärare medvetna om hur det faktiskt ser ut, hur vi vill att det ska se ut och hur vi kan göra för att förändra det och det tror jag att man skulle kunna få in i alla kurser mer eller mindre.”

Den kvinna som nyligen blev anställd som lärare på Skogsmästarskolan, och som tidigare nämnts har fått i uppdrag att leda Skogsmästarskolans jämställdhetsarbete. Hon sitter med i skogsfakultetens grupp för lika villkor, vilket ger henne ett särskilt ansvar i förändringsarbetet mot de mål som SLU satt upp. Läraren ansvarar för kursen *Skoglig affärskunskap och verksamhetsledning* och det är i nuläget den enda obligatoriska kurs på skogsmästarprogrammet som tar upp jämställdhet och diskriminering på ett strukturerat sätt. Under den första terminen, i kursen *Skogens värdekedja*, utdelas en gruppuppgift där uppdraget är att skriva ett arbete om ett tilldelat ämne, vilket ett av ämnena för en av grupperna är just jämställdhet inom skogssektorn. En muntlig redovisning av ämnet inför resterande kursdeltagare ingår i uppgiften och på så vis får alla studenter ta del av varandras arbeten och därmed ett arbete om jämställdhet.

Anmärkningsvärt är att nästintill alla intervjuade lärare uttrycker en trygghet och “nystart” med den nya läraren i täten och förlitar sig på hennes kompetens och erfarenheter i ämnet och hon uppmärksammas genomgående under intervjuerna.

“Jag tror ändå att vi är på rätt väg och vi har provat oss fram genom åren med olika saker, men här kanske vi inte haft tillräckligt med kompetens utan det är först nu när [red] kommer in som har en helt annan bakgrund än vad många

av oss andra har som det kan bli ett lyft. Ambitionerna har alltid funnits där men vi har inte lyckats riktigt fullt ut.”

“Jag vet inte vad jag ska svara, jag skulle haft ...[red] med här så kunde hon få prata istället för mig.”

Trots att regeringen tillsammans med SLU och skogsföretag tagit fram en jämställdhetsstrategi redan 2011 med visionen om att män och kvinnor ska ha lika förutsättningar och möjligheter att verka inom skogssektorn så är det en bit kvar till målet. Syftet är att skapa en konkurrenskraftig skogsnäring genom att bland annat lägga fokus på de skogligen utbildningarna och göra dessa attraktiva för både kvinnor och män. Att utbilda alla lärare inom genus och jämställdhet är ett av delmålen som finns att hitta i den jämställdhetsstrategi som klubbats igenom (Regeringen 2011). Även i SLU:s egna strategidokument finns detta med som ett av alla delmål för att nå det slutgiltiga målet om en jämställd utbildning. Som ett steg mot målet har en obligatorisk jämställdhetskurs för alla kursansvariga lärare tagits fram (SLU 2016). Dessvärre har majoriteten av de tillfrågade lärarna inte slutfört eller ens påbörjat utbildningen vilket är anmärkningsvärt. Så trots att det finns strategidokument redan från 2011 verkar förändringen gå långsamt då det bland annat, genom den här studiens intervjuer, framkommit att det finns en stor osäkerhet och okunskap kring dessa frågor men hos vissa även ett ointresse.

“Jag har inga planer på att implementera detta i min kurs då jag inte har tillräckligt med kompetens och det är väl för att skydda mig själv, och jag säger att jag inte tar i detta utan det får någon annan ta hand om.”

“Som kursledare är jag skyldig att gå kursen om lika villkor och det har jag påbörjat men har inte gjort klart. Jag skulle påbörja den under en sommar på semestern men som det så vackert heter så prioriterade jag annat. Och nu är vi tillbaka där igen om det är ointresset som gör att jag inte har gjort den - det vet jag faktiskt inte.”

Powell (2016) har granskat SLU:s jämställdhetsstrategi och menar att det många gånger har handlat om att mäta, man har gjort frågan hanterlig genom att försöka öka andelen kvinnor och ge lika lön till kvinnor och män. Det man däremot missat är att utmana de rådande normerna. Jämställdhetsfrågan måste inkluderas i den ordinarie verksamheten och inte bedrivas som ett externt projekt vid sidan av verksamheten. Ett ytterligare problem som Powell ser är att jämställdheten blir en fråga för kvinnor, och inte för hela organisationen.

4. Diskussion

4.1 Kompetens

Undersökningar som vi har tagit del av i samband med vår studie, bland annat Skogsstyrelsen (2019), visar att Skogsmästarskolan präglas av en maskulin kultur, vilket även de intervjuade lärarna vittnar om finns bland lärarkollegiet. Även om normerna trubbats av under det senaste decenniet finns det fortfarande en del att arbeta vidare med. Som studenter själva på skolan kan vi uppleva att vissa intressen är mer premierade än andra, samt att det finns gamla traditioner som sitter starkt rotade i skolans väggar. Bland annat upplevde vi i samband med detta arbete en viss skepsis mot att göra en kvalitativ studie. Det är de kvantitativa studierna som vi upplever att vi drillas i under utbildningen och det är därmed studier med kvantitativa resultat vi som förväntas presenteras vid ett examensarbete. En av anledningarna till detta tror vi kan vara att skolans lärare är utbildade i den vetenskapliga fåran, innan SLU blev ett tvärvetenskapligt universitet, och att arbeten med "mjuka" värden inte värderas lika högt.

I frågan om kompetens kom bland annat fram att kompetens inom skogen är att kunna värdera och mäta skog i pengar medan andra värden som rekreation och naturturism ansåg mindre viktig. En lärare tyckte till och med att det var naivt att värdesätta annat än pengar i skogen, vilket går tillbaka till den traditionella synen att se på skogen. Skolans lärarkår har en hög medelålder och i en av intervjuerna framkom det även att de äldsta är de som ofta levererar "sanningen". En sådan hierarki kan bli osund och svår att genomtränga och förändra. Detta skulle kunna betyda att yngre nyanställda på Skogsmästarskolan och anställda med annan bakgrund kan komma att få det svårare att inkluderas i organisationen. En annan förklaring är att kvinnor väljer bort utbildningen därför att de inte delar värderingarna av att mäta och värdera skog främst i pengar som präglar skogsbruket och som kommer till uttryck i utbildningen (Alvesson och Due Billing 2011). Skogsmästarprogrammet är en yrkesutbildning där innehållet i utbildningen påverkas av vad skogsbruket vill att studenterna ska ha med sig. I en miljö med givna roller och traditionella synsätt där kunskap är linjär med åldern, kan det bli svårt för personer med ett annat synsätt och lägre ålder att få gehör.

Begreppet *skoglig kompetens* och dess innebörd är ständigt föränderlig och att vidga synen på vad skoglig kompetens är tror vi därför skulle gynna skolans framgång framförallt om man ser till dagens politiska debatt där exempelvis traditionella skogsbruksmetoder ständigt ifrågasätts. Ett av sätten att bredda synen på vad skoglig kompetens skulle kunna vara är att få en större variation bland lärarna men även att diskutera och problematisera begreppet *skoglig kompetens*. Skolan arbetar med att få in fler kvinnliga lärare, och om vi ser vad Powell (2016) och Gemzöe (2019) skriver om kunskap och auktoritet så borde det i takt med en blandning och variation bland lärarna även synen på kunskap och kompetens förändras. Forskning visar även på att

4.2 Makt

Ordet makt får ofta en negativ klang vilket även till en början de intervjuade kände när vi frågade om deras makt i sin position som lärare. Synen på makt förändrades dock under samtalen och de intervjuade ansåg att de har makt att förändra och styra vad studenterna får med sig i sin utbildning. Det intressanta här är dock att de anser sig ha makt att förändra, men det är få som har valt eller tänker integrera jämställdhet i sina kurser. I och med det så blir det tydligt att vissa av lärarna väljer bort den kunskapen. Anledningarna till att många väljer att undvika ämnet i just deras kurs är bland annat att ämnet inte passar in i deras kurs på grund av kursens innehåll och att de själva inte anser att de har kompetens att utbilda studenterna i frågan.

Något som även kom fram under intervjuerna var att det var få som gått den obligatoriska lika-villkors kursen. Lärarna har möjlighet att utbilda sig i ämnet, vilket till och med är deras skyldighet. Det framkommer även under intervjuerna att de inte upplever något motstånd mot att de integrerar jämställdhet i sina kurser, men de ändå väljer bort det. Det finns även en stor osäkerhet och rädsla för att göra fel. Även detta framkom under intervjuerna - man uttrycker en rädsla för att själv ha bidragit till och varit en del av #slutavverkat. Detta borde dock kunna förändras om personerna i fråga väljer att utbilda sig i området och samtala om jämställdhet och på så sätt neutralisera det kanske laddade området.

Dock räcker det inte med att lärarna ska gå en obligatorisk jämställdhetskurs, men det är en bra början och ett sätt att visa engagemang och riktning. Det behövs dock en tydlig ledning från SLU i stort och från skolans ledning att arbetet bör anpassas till respektive institution för att man ska kunna jobba med jämställdhetsfrågor på regelbunden basis. En av de intervjuade uttryckte i sitt samtal med oss att svårigheten ligger i att jämställdhetsarbetet, dess mål och engagemang ofta formas högt upp i organisationer. Att sedan låta arbetet nå ut i hela organisationen är svårt i sig och risken för att det inte når ända ut är stor om hela organisationen inte arbetar med frågan på alla nivåer. Flera av de intervjuade är positiva till att man plockar in jämställdhetsarbetet i kursplaner vilket förhoppningsvis skulle ge ett bättre stöd och tvingar till ett visst engagemang och höjer statusen på frågan. Vi är dock överens med en av de intervjuade om att allt inte blir bra automatiskt bara för att frågan tas med i kursplanen, men det är en bra början till förändring.

Kunskaper om skillnader mellan könen visar att det exempelvis finns ett berömt glastak för kvinnor och deras karriärer. Kvinnor hittas i större utsträckning på "vårdande" positioner som HR och skogsvård och det förekommer löneskillnader. Med kunskaper om detta så kan man så småningom ändra sitt förhållningssätt och börja se saker ur ett annat ljus (Lidestav et. al 2011). Bredda bilden och var aldrig nöjd, det gäller att ständigt vara kritisk till sitt arbetssätt och ibland stanna upp och reflektera över sitt sätt, kör inte på sådant som "alltid fungerat". Skogsbranschen speglar samhället och där är det inte jämställt.

4.3 Normer och jargong

Powell (2016) tar upp att det låga antalet kvinnliga professorer inom SLU beror på att SLU huvudsakligen är ett naturvetenskapligt universitet. Hon menar att kvinnor inte är lika intresserade av naturvetenskaplig forskning, i samma utsträckning som män. Därför har resurser lagts på att få kvinnor intresserade av naturvetenskapen och på så sätt ändra dem, i stället för att låta kvinnor komma in med sin bakgrund och erfarenhet och låta universitetet formas utav det. Detta är något som även andra forskare kritiserat i den politiska satsningen som gjordes under 2011, där man ville få in kvinnor i skogssektorn genom att få dem intresserade av den redan formade skogsbranschen.

Jämställdhet handlar om så mycket mer än skämt och jargong och det är viktigt att förstå att problemet ligger i när exkluderande jargonger formar vår miljö, i detta fall arbetsmiljön. När exkluderande skämt och jargong blir normaliserat så uppstår ett problem. Att i ett obekvämt sammanhang ta mod till sig att säga ifrån när något inte känns okej kan, från omgivningen, upplevas som att personen i fråga inte har någon humor eller är tråkig. Det är ett än större problem när man förutsätter att en person inte har förmåga till att lösa en uppgift, inte har tillräcklig kompetens eller auktoritet som krävs för en situation baserat på kön. Vi är säkra på att om arbetsmiljön är tydligt inkluderande kommer fler kvinnor söka sig dit de önskar.

Under intervjuerna framkom det att några av de manliga lärarna känner en stor osäkerhet till om de omedvetet bidrar till en negativ jargong. För att kunna förstå och kunna förändra normer och jargonger krävs reflektion och ett engagemang till att förändra det som anses vara "normalt", förändra det som blir osunt eller exkluderande. Att identifiera negativa normer och vidare vara normkritisk och reflekterande är väldigt svårt och kräver många gånger ett gemensamt arbete, då man bland annat är formad av sin miljö och bakgrund.

Vi kan utifrån denna studie bekräfta att det inte hjälper att stoppa huvudet i sanden och tänka att någon annan löser problemet. Några få personers engagemang och arbete blir lätt ogjort om inte alla drar sitt strå till stacken. Alla behöver självklart inte stå längst fram i ledet men att aktivt delta i det arbete som är föreslaget måste i en lärarroll ses som ett krav. Som Appelstrand och Lidestav (2015) beskriver i sin studie så behövs ett tydligt ledarskap och arbetet måste tas emot väl från övriga för att få ett bra genomslag. Vi vill tro att ett intresse och positiv attityd till frågan är ett steg i rätt riktning i skolans och universitetets jämställdhetsarbete. Appelstrand och Lidestav (2015) förklarar vidare att studien visar att redan väl insatta personer med ett genuint intresse är de som främst är positiva till förändringsarbetet, vilket dessvärre talar emot ett engagerat jämställdhetsarbete med god genomslagskraft på skogsmästarprogrammet i nuläget.

4.4 Jämställdhetsarbete på Skogsmästarskolan

På Skogsmästarskolan har det gjorts en rad olika satsningar för att få in kvinnliga studenter på programmet, detta helt i linje med SLU:s *Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering 2017–2019* där man beskriver att man ska bedriva riktade rekryteringsinsatser för att förändra ojämställdheten på utbildningen. Det

skogliga basåret, som från början var vikt åt kvinnor, var en åtgärd för att få in fler kvinnliga studenter på utbildningen, likaså var "skogskurs för tjejer" ett försök att locka kvinnor till SLU:s skogliga utbildningar. Båda satsningarna har gett resultat och idag är andelen kvinnliga studenter 30 procent jämfört med år 2005, då det skogliga basåret startade, var fördelningen var 10 procent kvinnor och 90 procent män (UÅK 2021).

Skogsmästarskolans prefekt är för kvoteringen och anser att genom kvotering kan man förändra de manliga normerna som råder. Powell (2016) är dock inte lika övertygad om att kvotering på det skogliga utbildningarna är den stora lösningen och menar att man som kvinna ska kunna utforska skogssektorn utifrån ett neutralt perspektiv utan att bli påverkad av de mansdominerade miljöerna. Att öka andelen kvinnor på programmet är i och för sig en del för att kunna bryta de traditionella rollerna och normerna, men det blir inte ett "neutralt perspektiv" bara för att fördelningen av män och kvinnor blir mer jämställd. Men man kan tänka sig att om en större variation i kön, ålder och erfarenhet finns representerade på utbildningen mattas de traditionella normerna av över tid vilket gör att man inte lika lätt fångas av invanda mönster. Men det är viktigt att komma ihåg att öka andelen kvinnor bara är en del i arbetet. Bland annat Johansson m.fl (2017) anser att man inte bara kan bryta den manliga normen genom att öka andelen kvinnliga studenter utan att man även måste öka kunskapen om jämställdhet och genus för att kvinnor ska trivas och vilja stanna kvar. Även detta tas upp som en del i skolans *Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering 2017–2019*, där det beskrivs hur man ska arbeta med de interna normerna på utbildningarna parallellt med att det görs riktade insatser för att öka andelen kvinnor på utbildningen.

På skogsmästarprogrammet är de intervjuade enade om att jämställdhetsarbetet är viktigt och som en av de intervjuade uttryckte det "*vem skulle våga säga nej*". Kanske är detta en del av förklaringen till varför arbetet med inkluderingen av jämställdhetsfrågor och normer inte kommit längre på Skogsmästarskolan. Ett flertal av de intervjuade ser på frågan som något man borde arbeta mer med, men ser inte sig själva som en del av arbetet. Flertalet upplever en rädsla för frågan och väljer gärna att stöta bort inkluderingen i just deras kurs, på grund av att de inte har kunskapen eller för att de har "fel" bakgrund eller på grund av att de anser att frågan inte kan inkluderas i deras kurs på grund av ämnet. Detta trots att det uttryckts i SLU:s handlingsplan att normkritisk tänkande och jämställdhetsarbete ska inkluderas i grundutbildningen.

Flertalet av de intervjuade lärarna anser sig själva inte ha kompetens att arbeta med jämställdhetsfrågor och är till och med oroliga för att de själva bidrar till en exkluderande kultur. Förmågan att ändra sitt beteende på fler sätt än att undvika exempelvis att tillskriva skogsägare med en manlig könstillhörighet, tycks många gånger vara svårt då de hänvisar till sin bakgrund som format dem till hur de är.

Något häpnadsväckande och som tyder på en oföretagsamhet att förändras är hur flera lägger över allt ansvar som rör jämställdhetsarbetet på den nyanställda kvinnliga läraren. Även detta visar på, som många forskare påvisat tidigare bland annat Rönnblom (2011) och Powell (2016), hur det alltid är kvinnorna eller den

“drabbade gruppen” som ska leda arbetet med jämställdhet eftersom det anses att de är “drabbade” och äger problemet. Ett sådant arbetssätt leder ofta till ett exkluderande arbetssätt där endast de “drabbade” får bära problemet vilket gör att det inte inkluderas i hela organisationen. Rönnblom (2011) kritiserar även politiken att göra på liknande sätt då jämställdhetsintegrering verkar handla om att lösa problem, problem med ojämställdhet, istället för att integrera jämställdhetsarbete i hela organisationen. Kvinnorna tillskrivs här som en homogen grupp som ska få hjälp, stöd och utbildning i sitt arbete och även bära ansvaret för att utveckla jämställdhetsarbetet.

Hur vi tar oss an ett problem hänger samman med hur vi förstår det. Olika strategier för att öka jämställdheten inom organisationer är kopplade till hur vi förstår genus och rådande ojämställdhet. Behövs tydligare verktyg från SLU som är mer anpassade för varje lärosäte? Hur arbetar man med jämställdhet i praktiken? Det är enkelt att skriva en strategi, men hur funkar det i verkligheten? Alla de intervjuade är ju överens med oss om att utbildningen ska vara jämställd, men varför är det då så svårt i praktiken?

Ett av de tydligaste bevisen, på vad vi skulle vilja tolka som okunskap, som vi fått fram under vår studie är när en av lärarna uttryckte att avsaknaden av ett tydligt jämställdhetsarbete inte behöver vara något negativt utan kan tyda på att arbetet faktiskt inte behövs. Vi har funderat över om detta var en provokation mot oss från lärarens sida eller om uttrycket faktiskt var allvarligt menat. Vi tolkar det som omedveten inkompetens och är ett tydligt tecken på avsaknad av det arbete som SLU efterfrågar i de olika dokument som upprättats i hopp om ett mer jämställt universitet.

Det faktum att nästintill alla de intervjuade är ärliga med att de inte märkt av något tydligt arbete bekräftar delvis lärarens uttryck. Dock är de flesta överens om att när det uppstår en otrevlig situation eller liknande så finns det rutiner och en vilja att ta hand om ärendet. Styrdokument som SLU (2017) tagit fram visar på högre ambitioner för arbetet på instituten än så. Återkommande i styrdokumentet är utbildning och vikten av kunskap bland lärarna och den obligatoriska kursen om jämställdhet och lika villkor bör, som tidigare nämnts, tas på allvar. Dock får kursen inte tolkas som det “enda som behövs genomföras” från lärarens sida utan ska ses som en början, ett steg till att ta sig vidare. I SLU:s plan för lika villkor (2017) finns att läsa följande:

*“Planen för lika villkor för fakulteten för skogsvetenskap avser all verksamhet som bedrivs på fakulteten och omfattar både anställda och studenter. Institutioner och enheter ansvarar för att skapa egna handlingsplaner och utifrån dessa bedriva ett **aktivt** arbete med lika villkor. Dessa planer ska utgå från aktuella styrdokument, centrala riktlinjer och riktlinjer fastställda i denna plan”.*

Det handlar om att förstå vad det är alla gemensamt strävar mot och att få kunskap i en gemensam tolkning om vad ämnet handlar om för att kunna jobba mot samma mål. Med en ökad förståelse för vad jämställdhet faktiskt innebär och en vilja att bredda sin världsbild så kommer fler förstå att vi har en bit kvar att vandra innan

vi uppnått målet. Syftet med den obligatoriska jämställdhetsutbildningen för läraren är tydlig - att öka kunskapen - och det är precis i linje med de mål som SLU satt upp.

På SLU:s (2021) hemsida, på medarbetarwebben, under fliken "organisation & styrning" finns ett dokument som ger exempel på konkreta åtgärder för hur genusperspektivet skulle kunna integreras i utbildningen. Längre ner i dokumentet finns länkar till webbkurser och önskas extra stöd och hjälp för hur du som pedagog ska gå till väga finns kontaktuppgifter till SLU:s enhet för pedagogisk utveckling att hitta - en bra början!

Mlekov och Widell (2013) skriver i sin bok *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* att organisationen utåt sett ofta vill hålla skenet om mångfald uppe men att dagliga rutiner och sättet att arbeta visar på att normerna och kulturen på en arbetsplats styr och innebär en fortsatt stereotypifiering av de som avviker från normen. De beskriver vidare vad som faktiskt kännetecknar en monokulturell- respektive multikulturell organisation och beskriver att utvecklingen från en monokulturell till en multikulturell organisation är en process som kräver långsiktigt tänkande och tar år att upprätta. Detta är därför viktigt att ha i åtanke även i skogsmästarprogrammets arbete, allt tar tid och måste därför arbetas med på ett sådant vis att syftet inte glöms bort på vägen.

En monokulturell organisation består i huvudsak av en homogen grupp och kan handla om alltifrån kvinno- eller mansdominerade arbetsplatser till dominans av en särskild nationalitet eller ålder. Frånvaron av människor som representerar olikheter eller människor som skiljer sig från majoriteten är sådant som tyder på att mångfald inte är integrerat i organisationens struktur (Mlekov & Widell 2013). Detta speglar mångt och mycket lärarkåren på Skogsmästarskolan där det manliga könet är överrepresenterat och medelåldern är hög, många av lärarna har även likartad bakgrund.

I den multikulturella organisationen läggs istället stort fokus på organisationens kultur och system. Den multikulturella organisationen kräver svar på frågor som varför man hittar fler kvinnor i botten än i toppen i organisationen eller varför organisationens strukturer inte fungerar lika bra för alla anställda. Den multikulturella organisationen kräver därför en närmare analys om system, rutiner samt förändringar av det som inte fungerat lika bra för alla. Möjligheter till stor organisationskompetens och goda karriärmöjligheter speglar system som är fria från institutionella hinder för mångfald. Arbetsmetoderna och organisationens rutiner måste överensstämma med företagets mål om större mångfald och en positiv konsekvens kommer att bli att mångfalden representeras på organisationens alla nivåer (Mlekov & Widell 2013). I Mlekov och Widell (2013) bok beskrivs en målände bild av en multikulturell organisation:

Det beteende som en medarbetare uppvisar symboliserar grenarna, och rötterna som inte syns är avgörande för hur grenarna ser ut och hur de rör sig. Organisationskulturen är roten - det fundamentala i denna organisationsform.

Alla organisationer är kulturbärare. Kultur innebär att inlärd värderingar och normer påverkar medarbetarnas beteende, vad som anses vara rätt eller fel är väl inbyggt i väggarna och är något som inte finns nedskrivet utan "det bara är så". Det kan handla om hur människor klär sig eller hur man pratar med varandra. I en monokulturell organisation uppfattas mångfald snarare som ett problem som ska anpassas till resten av organisationen än något som uppmuntrar till förändring och förbättring (Mlekov & Widell 2013). Mlekov och Widell (2013) skriver vidare att "*i bästa fall ignoreras mångfalden i organisationen, i värsta fall motarbetas den och betraktas som en ovälkommen störning som bör korrigeras*". Dessvärre ser vi i vår studie att jämställdhetsarbetet på skogsmästarprogrammet ses som ett problem som ska lösas och att den nyanställda kvinnliga läraren är den som ska få bukt på problemet istället för att se arbetet som en möjlighet till att med tiden bli en multikulturell organisation.

Mlekov & Widell (2013) beskriver vidare att det tar mycket längre tid att förändra en organisationskultur än att förändra personalsammansättningen, vilket betyder att enbart kvotering inte är en lösning på problemet utan att kulturen och normerna på Skogsmästarprogrammet måste förändras i grunden.

Jämställdhet för oss handlar inte bara om att ta de där personerna i örat, de som är få till antalet men hörs allra högst. Det största problemet är den stora massan i samhället som tycker att allt fungerar bra som det är, som tänker att de inte behöver ändra på sig eller som står tyst vid sidan om och låter andra göra jobbet. Det är helt enkelt mellanskiktet som behöver förändras. Detta är på något sätt inte unikt för skogsmästarprogrammet utan finns att hitta överallt. "

5. Slutsatser

Några av de slutsatser som vi har kommit fram till är att flertalet av de intervjuade känner en osäkerhet inför jämställdhetsarbete i stort och uttrycker en rädsla att göra fel, samt en rädsla för att bidra till exkluderande jargonger. Inom socialpsykologin talar man vanligen om att kognitiv dissonans är den obehagliga känsla som uppstår när man har flera motsägelsefulla idéer samtidigt (Festinger 1957). Teorin är då att det finns en inneboende drift att minska dissonansen genom att ändra sina åsikter, attityder och handlingar. Dissonansen minskar och hanteras genom att klandra, motivera eller förklara saker. Det här är något vi kunde se flera exempel på i vår studie. Lärarna vet någonstans att de saknar kompetens på området jämställdhet men motiverar samtidigt på olika sätt varför de har svårt att se att de perspektiven skulle utgöra en naturlig del av deras kurs. Det som ter sig lite märkligt för oss som utfört studien är att det som rimligen borde vara det naturliga sättet för att minska dissonansen på en utbildningsinstitution, att just utbilda sig, inte har slagit in. Endast två av de sex intervjuade har gått den obligatoriska lika-villkors kursen, och det är här som kultur och jargong kommer in.

För om det är så att trots att det erfars att det finns en dissonans som utbildare på en utbildningsinstitution inte ser utbildning som det naturliga sättet att hantera problemet utan snarare använder sig av olika typer av bortförklaringar och ursäkter så visar det på hur rotat ett på förhand givet sätt att tänka är. Trots att man säger sig sakna kunskap säger man i nästa andetag att man har svårt att se hur dessa perspektiv skulle kunna implementeras i just dennes kurs. Om vi så skulle göra en jämförelse mellan "hårda" värden och dessa "mjuka", för tydlighetens skull, kan man ju exempelvis peka på det absurda i att undervisningen på skolan inte skulle ta upp användningen av moderna geografiska informationssystem (GIS) på grund av att lärarna inte har kompetens på området och därför bortförklarar varför det inte skulle vara viktigt eller nödvändigt. Rimligtvis skulle lärarna i ett sådant fall skaffa sig kunskap. Beror det på att en sådan kunskap har med "hårda värden" att göra, att det tas för givet att den kunskapen tas reda på, medan det för "mjuka" värden anses legitimt att resonera annorlunda?

5.1 Styrkor och svagheter

Styrkan i denna studie ligger bland annat i den referenslista som under arbetets gång skapats. Vi har läst många artiklar och publikationer vilket gett oss en stabil grund där vi känt oss bekväma i att vidare diskutera ämnet och reflektera runt de intervjuer som gjorts. Kursen *Genuskompetens för skogssektorn* som båda författarna läste vårterminen 2020 har även den varit en bra förberedelse inför detta arbete. Kursen gav bra tankeställare, viktiga verktyg för reflektion men också litteratur och material att fördjupa oss vidare i.

Vi tror också att det faktum att vi tidigare inte arbetat inom skogsbranschen, och på så vis kommer till skogsmästarprogrammet med andra infallsvinklar, är en positiv del vad gäller denna studie. Att vi är två som genomfört denna studie ser vi även som en fördel. Under studiens gång har båda analyserat samtliga intervjuer

vilket gett oss en bred bild av materialet. Även här tänker vi att det är en fördel att vi inte har en skoglig bakgrund.

Något som både kan vara positivt och negativt är antalet lärare som intervjuats, det vill säga sex lärare. Det är en liten skola med en mindre och tight lärargrupp. Vi tycker själva att de utvalda lärarna blev en bra representation sett till hur lärarpuppställningen ser ut. Men eftersom studien är kvalitativ med fokus på den intervjuades egna upplevelser skulle resultatet i teorin kunna skilja sig om vi valt fler eller andra lärare. Dock tror vi inte att resultatet hade skiljt sig i det stora hela även om en annan lärarkonstellation valts ut för studien.

Nu i efterhand, då det framkommit att många av det intervjuade inte gått den obligatoriska jämställdhetskursen hade det varit intressant att veta hur stor del av hela lärarkåren och framför allt hur stor andel av de kursansvariga lärarna som gått den. Detta hade man kunnat göra genom att komplettera denna studie med en enkät där samtliga av de kursansvariga lärarna fick frågan om de gått den obligatoriska kursen i jämställdhet. Detta hade gett studien mer tyngd om vi kunnat visa hur många procent av de kursansvariga lärarna som gått kursen.

Referenser

- Alvesson, M, Due Billing Y. (2011). *Kön och organisation*. 2 uppl., Lund: Studentlitteratur
- Appelstrand, M., Lidestav, G. (2015). Women entrepreneurship - a shortcut to a more competitive and equal forestry sector?. *Scandinavian Journal of Forest Research*. 30:3, 226–234.
- Carlsson, C. J. (2008). *Varför är det kvinnliga könet underrepresenterade vid Skogsmästarprogrammet*. Skinnskatteberg. Sveriges Lantbruksuniversitet.
- Engelstad, F. (2006) *Vad är makt?* 1 uppl., Stockholm: Natur & Kultur
- Fejes, A. Thornberg, R. (2019) Kvalitativ forskning och kvalitativ analys. Fejes, A. Thornberg, R. *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm. Liber. sid 31
- Festinger, L. (1957). *A Theory on Cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press
- Folkhälsomyndigheten (2020) *Normer*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/ledaresomlyssnar/fordjupning-for-din-forening/normer/> [2020-05-07]
- Holmgren, S., 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 Forestry Research*. 30(3) ss 235–245
- Gemzöe, L. (2019). *Feminism*. 2 uppl., Falun: Bilda Förlag
- Gothlin, E. (1999). *Kön eller genus?* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Grubbström, A. & Powell, S. (2020) Persistent norms and the #MeToo effect in Swedish forestry education. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 35:5–6, 308–318.
- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M. & Lidestav, G. (2017). The Discursive Resistance of Men to Gender-equality Interventions: Negotiating “Unjustness” and “Unnecessity” in Swedish Forestry. *Men and Masculinities* Vol 22 (2) ss. 177–196
- Johansson, M., Johansson, K. & Andersson, E. (2018). #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*, vol. 33 (5), ss. 419–425

- Jämställdhetsmyndigheten (2019) *Vad är jämställdhet?*
<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet>
[2021-05-07]
- Lidestav, G., Andersson, E., Berg Lejon, S., Johansson, K. (2011). *Jämställt arbetsliv i skogssektorn - Underlag för åtgärder*. (345) Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.
- Mlekov, K. & Widell, G. (2013) *Hur möter vi mångfald på arbetsplatsen?* 2 uppl., Lund: Studentlitteratur
- Nationalencyklopedin (u.å.) *Makt*
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/makt> [2021-05-07]
- Nationella sekretariatet för genusforskning (2014). Normkritik. *Konferensen Jämställdhet 2.0*, 6 november 2014, Göteborg. <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/01/Normkritik-pdf.pdf> [2021-06-03]
- Powell, S. (2008). *På väg mot ett genusintegrerat SLU*. Dnr SLU ua 255–278/08. Institutionen för stad och land. Uppsala. Sveriges Lantbruksuniversitet
- Powell, S. (2016). *Gender Equality and Meritocracy - Contradictory discourses in the Academy*. Uppsala. Sveriges Lantbruksuniversitet.
- Regeringskansliet. (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Ringblom, L., Johansson, M., The Business Case of Gender Equality in Swedish Forestry and Mining - Restricting or Enabling Organizational Change. *Gender, Work & Organization*. 24(6). ss. 628–642
- Rönblom, M., (2011). Vad är problemet? Konstruktion av jämställdhet i svensk politik. *Tidskrift för genusvetenskap* nr 2–3. ss. 35–55
- Skogsstyrelsen (2019). *Åtgärder för en jämställd skogssektor*. Rapport 2919:4. Uppsala: Skogsstyrelsen Tillgänglig:
<https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/publikationer/2019/rapport-2019-04-atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf> [2021-01-12].
- Svenska Akademiens ordböcker (2021) *Kompetens*.
<https://svenska.se/tre/?sok=kompetens&pz=8> [2021-07-22]
- Sveriges Lantbruksuniversitet (2021) *Integrera genusperspektivet i utbildningen*. [Integrera genusperspektiv i utbildningen | Medarbetarwebben \(slu.se\)](https://www.slu.se/medarbetarwebben/2021/07/26/integrera-genusperspektiv-i-utbildningen/) [2021-07-26]

Sveriges Lantbruksuniversitet (2021). *Skogsmästarskolans personal*.
<https://www.slu.se/institutioner/skogsmastarskolan/skogsmastarskolans-personal/>
[2021-07-22]

Sveriges Lantbruksuniversitet (2019) Åtgärdsplan för jämställdhet och lika villkor 2019. Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet

Sveriges Lantbruksuniversitet (2017) *Plan för lika villkor 2015 - 2017 – Fakulteten för skogsvetenskap*. Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet.
<https://internt.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/om-fakulteten/styrande-dokument/lika-villkor/lika-villkorsplan-2017.pdf>

Sveriges Lantbruksuniversitet (u.å.) *Lika villkor – ett hjälpmedel i chefens arbete* Fakulteten för skogsvetenskap. Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet.
<https://www.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/om-fakulteten/styrande-dokument/lika-villkor/lika-villkor-ett-hjalpmedel-i-chefens-arbete.pdf>

Sveriges Lantbruksuniversitet (u.å.) *Grundläggande förhållningssätt och uppförandekod i skogssektorn*. Fakulteten för skogsvetenskap. Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet. <https://www.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/om-fakulteten/styrande-dokument/lika-villkor/uppforandekod.pdf>

Sveriges Lantbruksuniversitet (2014). *Skogen, marken och maskinen*.
<https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/kurs/SH0144/10023.2122>
[2021-07-22]

Thornberg, R. Forslund Frykedal, K. (2019) Grundad teori. Fejes, A. Thornberg, R. *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber. sid 44, 46–47

Trots, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Upplaga 4.1, Lund: Studentlitteraturen. Sid 32

UKÄ (2021). *Antal registrerade studenter på program mot skogsmästarexamen vid Sveriges lantbruksuniversitet*. Universitetskanslersämbetet.
https://www.uka.se/statistik--analys/statistikdatabas-hogskolan-i-siffror/statistikomrade.html?statq=https%3A%2F%2Fstatistik-api.uka.se%2Fapi%2Ftotals%2F26%3Funiversity%3D43%26year%3DHT2020%26group_slug%3Dc680a2bcf7a30d9268459cf136d544f85f18e691# [2021-05-07]

Westin, K. och Nordlund, A. (red.) (2013). *Värderingar och attityder*. Rapport från Future Forests 2009–2012. Future Forests rapportserie 2013:4. Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå.

Wickman, K., Dolling A., Lidestav, G. & Rönnberg, J. (2013). *Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap, Sveriges Lantbruksuniversitet*. Rapport 21 (ISSN 1653-008X). Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet

Bilagor

Bilaga 1 – intervjuguide som användes som stöd vid intervjuerna

Intervjuguide

Innan inspelning:

Innan arbete påbörjas, presentera vi oss själva och vårt arbete och berättar att intervjun kommer att spelas in. Vi informerar den intervjuade att vi använder oss av en strukturerad intervjuguide för att förenkla arbetet. Intervjuguiden innehåller 21 frågor (och eventuella följdfrågor) informerar även om att det inte finns några rätt eller fel svar, utan att vi är intresserade av att höra intervjupersonen tankar och uppfattningar. Intervjun beräknas ta cirka 40 min. Intervjun är frivillig och personen kommer att förbli anonym (gäller ej vissa frågor som kommer besvarats av prefekt och studierektor). Viss mening koncentrationen kan komma att ske i transkriberingen och materialet kommer att användas i vårt examensarbete.

Introduktion frågor:

Tas inte med i rapporten eftersom de intervjuade är anonyma.

1. Hur kommer det sig att du valde den skogliga banan?
2. Hur länge har du jobbat på skogsmästarskolan?
3. Vad tycker du är roligast med att undervisa?
4. Vad gör du på din fritid?

Kompetens:

Begreppet kompetens kan uppfattas olika beroende på person och bakgrund.

1. Vad anser du är skoglig kompetens?
2. Vad förväntar du dig att studenten får med sig för kompetens från skogsmästarskolan?
3. Vad tror du skogsnäringen har för förväntningar på studenter från skogsmästarskolan?

Jämställdhetsarbete på skogsmästarskolan:

”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.” (SLU Handlingsplan för likavillkor 2019).

1. Hur ser du på skolans jämställdhetsarbete? *Hur tycker du att det fungerar?*
2. Känner du till skolans jämställdhetsarbete? Och hur har du fått den informationen?
3. På vilket sätt integreras jämställdhetsarbetet i utbildningen? *Hur utbildas studenterna i frågan?*
4. Hur integrerar du jämställdhetsarbetet och normkritiskt tänkande i din/dina kurser?

5. Får du tillräckligt med stöd i det arbetet?
6. Hur märks arbetet utåt?

Normer:

Det skogliga utbildningarna vid SLU är något isolerande och vid respektive studieorter vilket kan bidra till något homogena studentgrupper.

1. Vilka normer upplever du finns inom skogssektorn?
2. Vilka normer upplever du finns på skogsmästarskolan?
3. De normer som finns på skogsmästarskolan upplever du att det är exkluderade eller inkluderande? *Upplever du att det finns några problem med normerna exkluderande normer och inkluderande normer?*
4. Hur kan du som lärare påverka normer på skolan och vad gör du för att påverka dem?

Makt och inflytande:

Makt är något vi ständigt kommer i kontakt med genom att vi utöver det och utsätts för det, men sällan något vi reflekterar över.

1. Vad innebär *makt* för dig i ett utbildningssammanhang?
2. I din yrkesroll, i vilka situationer har du makt och hur använder du den? *Upplever du att studenterna kan ställa kritiska frågor?*
3. Vilka studenter tror du att du har störst inflytande på? Varför?

Övrigt:

1. Har du gjort lika villkors kursen som är obligatorisk för lärare? *(Förklara att det finns en sådan utbildning sedan 2019)*
2. Hur ser en jämställd skogssektor ut?
3. Är det något du vill tillägga?

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.

Om ni är fler än en person som skrivit arbetet så gäller krysset för alla författare, ni behöver alltså vara överens. Läs om SLU:s publiceringsavtal här: <https://www.slu.se/site/bibliotek/publicera-och-analysera/registrera-och-publicera/avtal-for-publicering/>.

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.