



Synen på yrkesrollen som virkesköpare – En jämförelse mellan utbildning och verklighet

*Perceptions of the role of roundwood purchasers -
a comparison between education and reality.*

IDA DILLNER

EVELINA ANDERSSON



Examensarbete i skogshushållning, 15 hp

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2024:16

SLU-Skogsmästarskolan

Box 43

739 21 SKINNSKATTEBERG

Tel: 0222-349 50

Synen på yrkesrollen som virkesköpare – En jämförelse mellan utbildning och verklighet

Perceptions of the role of roundwood purchasers- a comparison between education and reality.

Ida Dillner

Evelina Andersson

Handledare: Carina Sándor, SLU Skogsmästarskolan

Examinator: Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

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

Kurstitel: Kandidatarbete i Skogshushållning

Kursansvarig institution: Skogsmästarskolan

Kurskod: EX0938

Program/utbildning: Skogsmästarprogrammet

Utgivningsort: Skinnskatteberg

Utgivningsår: 2024

Omslagsbild: En potentiell framtida virkesköpare inspekterar en virkesvälta. Foto: Ida Dillner

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

Serietitel: Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet

Delnummer i serien: 2024:16

Nyckelord: Jämställdhet, skogsbranschen, normer



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

Sammanfattning

Det är välkänt att skogsbranschen historiskt sett har varit mansdominerad. Dock är branschen ständigt under förändring och utveckling, med ökade insatser för att främja mångfald och inkludering. Kvinnor utgör fortfarande en relativt liten del av arbetskraften inom skogsbruket med 15 procent. För att förändra detta och öka andelen kvinnor som arbetar inom skogsbruket, krävs ett fortsatt och aktivt engagemang. Det är viktigt att skogsbranschen arbetar för att skapa ett jämställt arbetsklimat där normer synliggörs och där både män och kvinnor känner sig inkluderade.

Denna studie har genomförts i samarbete med Holmen skog AB. Holmen är Sveriges fjärde största skogsägare och jobbar väldigt ingående med jämställdhet, mångfald och inkludering. Det huvudsakliga syftet för arbetet är att undersöka om lärare, studenter och anställda på Holmen Skog har en gemensam syn på vad rollen som virkesköpare innebär, samt vilka konsekvenser det kan få om bilden skiljer sig åt. Det har undersökts om det finns maskulinitets- och/eller femininitetsnormer som påverkar synen på rollen.

Denna studie bygger både på kvantitativa och kvalitativa metoder. Den inkluderar två olika enkätundersökningar som var riktade dels till lärare, dels till studenter på Skogsmästarprogrammet samt de skogliga basåren i landet. Även intervjuer har genomförts med fyra anställda virkesköpare och tre köpchefer vid Holmen Skog.

Resultatet visar att den mindre attraktiva uppfattningen om yrkesrollen virkesköpare kommer från lärare på basåret Jälla och från andra studenter. Studien avslöjar också att manligt kodade ord som ofta används för att beskriva rollen som virkesköpare inkluderar "driven" och "självständig", medan kvinnligt kodade ord omfattar "förtroendegivande," "ansvarstagande" och "samarbetsorienterad." Enligt Holmen Skog är rollen som virkesköpare inte att betrakta som ett instegsjobb, då det är ett komplext yrke med specifika krav. Det finns även en norm som en virkesköpare förväntas vara, närmare bestämt en man. Flera respondenter påpekade att de skogliga utbildningarna skulle kunna förbättras genom att inkludera mer säljkompetens för att bättre förbereda studenterna för yrket.

Nyckelord: Jämställdhet, skogsbranschen, normer

Abstract

It is well known that the forestry industry has historically been male dominated. However, the industry is constantly evolving, with increased efforts to promote diversity and inclusion. Women still represent a relatively small portion of the workforce in forestry, comprising 15 percent. To change this and increase the number of women working in forestry, continued and active engagement is required. It is important for the forestry industry to work towards creating an equitable work environment where norms are made visible and where both men and women feel included.

This study was conducted in collaboration with Holmen Skog AB. Holmen is Sweden's fourth largest forest owner and works extensively with gender equality, diversity, and inclusion. The primary aim of this study is to investigate whether teachers, students, and employees at Holmen Skog share a common view of what the role of a roundwood purchaser entails, as well as the potential consequences if their perceptions differ. The study also examines whether there are masculinity and/or femininity norms that influence the perception of the role.

This study is based on both quantitative and qualitative methods. It includes two different surveys directed at teachers and students in the Forest Management program and the Foundation Course for BSc Forest Management program. Interviews were also conducted with four employed roundwood purchaser and three purchasing managers at Holmen Skog.

The results show that the less attractive perception of the roundwood purchaser profession comes from teachers at the Foundation Course for BSc Forest Management program in Jälla and from other students. The study also reveals that male-coded words often used to describe the role of a roundwood purchaser include "driven" and "independent," while female-coded words include "trustworthy," "responsible," and "collaborative." According to Holmen Skog, the role of a roundwood purchaser is not considered an entry-level job, as it is a complex profession with specific requirements. There is also a norm that a roundwood purchaser is expected to be, specifically, a man. Several respondents pointed out that forestry education programs could be improved by including more sales competence to better prepare students for the profession.

Keywords: Gender equality, forestry, norms

Förord

Detta examensarbete har genomförts under sommarperioden 2024 i kursen självständigt kandidatarbete i skogshushållning, omfattande 15 högskolepoäng, vid Sveriges lantbruksuniversitet på Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg.

Ett särskilt tack riktas till vår uppdragsgivare, Holmen Skog, för ert förtroende och stöd under hela processen. Ert samarbete har varit ovärderligt och vi är mycket tacksamma för möjligheten att få genomföra detta arbete med er. Ett extra stort tack vill vi rikta till våra handledare på Holmen skog, Anna Baglioni och Sara Mähler, som trots kort varsel antog vårt förslag och fann vår idé mycket intressant. Vi är glada att ni tagit er tiden för att möjliggöra detta arbete.

Vi vill rikta ett varmt tack till alla studenter och lärare som deltagit i våra enkäter, samt till våra intervjupersoner från Holmen skog som generöst delat med sig av sin tid och sina insikter. Ert engagemang och värdefulla svar har varit avgörande för vår studie.

Ett stort tack riktas också till vår handledare, Carina Sándor, som har stöttat oss hela vägen, trots sin semester. Din vägledning har varit oersättlig för att föra oss i rätt riktning och dina värdefulla råd har hjälpt oss att utveckla våra idéer och förbättra vårt arbete. Vi vill även tacka lärarna på Skogsmästarskolan som har hjälpt oss med information till denna studie.

Tack för er medverkan och ert bidrag till vårt examensarbete!

Skinnskatteberg, augusti 2024

Ida Dillner & Evelina Andersson

Innehåll

FÖRORD.....	3
<u>1. INLEDNING.....</u>	<u>6</u>
1.1 BAKGRUND	6
1.2 JÄMSTÄLLDHET I SKOGSBRANSCHEN.....	6
1.2.1 HISTORIA.....	6
1.2.2 NORMER	7
1.2.3 SKOGSSEKTORNS JÄMSTÄLLDHETSÅD	8
1.3 JÄMSTÄLLDHETSARBETE VID SKOGSMÄSTARPROGRAMMET	8
1.4 HOLMEN SKOG AB	9
1.4.1 JÄMSTÄLLDHETSARBETE VID HOLMEN SKOG AB	10
1.5 TIDIGARE EXAMENSARBETEN.....	10
1.6 AVGRÄNSNING	11
1.7 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	11
<u>2. MATERIAL OCH METODER</u>	<u>12</u>
2.1 LITTERATURSÖKNING	12
2.2 URVAL	12
2.3 ENKÄTER	12
2.3.1 GENOMFÖRANDE AV ENKÄTER	13
2.3.2 SVARSFREKVENNS AV ENKÄTER.....	13
2.3.3 ANALYS AV ENKÄTERNA	14
2.4 INTERVJUER.....	14
2.4.1 FÖRKLARING AV INTERVJUER.....	14
2.4.2 GENOMFÖRANDE AV INTERVJUER	15
2.4.3 INTERVJUPERSONERNA	15
2.4.4 ANALYS AV INTERVJUERNA	16
2.5 FÖRDELNING AV MÄN OCH KVINNOR PÅ SKOGSMÄSTARPROGRAMMET	16
<u>3. RESULTAT.....</u>	<u>17</u>
3.1 VILKA PÅSTÅENDEN BESKRIVER BÄST YRKESROLLEN VIRKESKÖPARE	17
3.1.1 STUDENTERNAS SVAR	17
3.1.2 LÄRARNAS SVAR	17
3.1.3 ANSTÄLLDA PÅ HOLMEN SKOG SVARADE.....	18
3.2 MANLIGT OCH KVINNIGT KODADE ORD FÖR VIRKESKÖPARE	19
3.2.1 STUDENTERNA SVARADE	19
3.2.2 LÄRARNA SVARADE	19
3.2.3 ANSTÄLLDA PÅ HOLMEN SKOG SVARADE.....	20
3.3 INSTEKSJÖBB OCH SVÅRIGHETSGRAD FÖR YRKESROLLEN.....	21
3.3.1 STUDENTERNA SVARADE	21
3.3.2 LÄRARNA SVARADE	21
3.3.3 ANSTÄLLDA PÅ HOLMEN SKOG SVARADE.....	22

3.3.4 LÄRARE OCH STUDENTERNAS SVAR PÅ YRKESROLLENS SVÅRIGHETSGRAD	23
3.3.5 ANSTÄLLDA PÅ HOLMEN SKOGS SVAR OM ROLLENS SVÅRIGHETSGRAD	23
3.4 VILKA NORMER BESKRIVER YRKESROLLEN VIRKESKÖPARE	24
3.4.1 FINNS DET NORMER PÅ UTBILDNINGEN OM VAD EN VIRKESKÖPARE FÖRVÄNTAS VARA	24
3.4.2 HUR BESKRIVER HOLMEN SKOGS ANSTÄLLDA NORMER FÖR EN VIRKESKÖPARE.....	25
3.4.3 NORMER INOM HOLMEN SKOG	26
3.4.4 HUR KAN SKOGSBRANSCHEN FÖRÄNDRA DESSA NORMER ENLIGT HOLMEN SKOG	27
3.5 HUR FRAMSTÄLLS YRKESROLLEN VIRKESKÖPARE PÅ UTBILDNINGARNA	27
3.5.1 STUDENTERNAS UPPLEVELSE OM VIRKESKÖPARE HAR PRATATS MINDRE BRA OM UNDER UTBILDNINGEN	27
3.5.2 HAR LÄRARE UTTRYCKT SIG MINDRE BRA OM VIRKESKÖPARE TILL STUDENTERNA	27
3.5.3 VAD HAR ANSTÄLLDA PÅ HOLMEN SKOG HÖRT OM ROLLEN UTIFRÅN?.....	28
3.6 JÄMSTÄLLDHETSARBETE PÅ DE SKOGLIGA UTBILDNINGARNA	28
3.6.1 STUDENTERNA SVARADE	28
3.6.2 LÄRARNA SVARADE	29
 4. DISKUSSION	 30
 4.1 RESULTATDISKUSSION OCH ANALYS	 30
4.2 METODDISKUSSION	34
4.2.1 STYRKOR	34
4.2.2 SVAGHETER	35
4.3 SLUTSATSER.....	36
4.4 FÖRSLAG TILL FRAMTIDA FÖRBÄTTRINGAR.....	36
4.4.1 TILL SKOGSMÄSTARSKOLAN	36
4.4.2 TILL DE SKOGLIGA BASÅREN	36
4.4.3 TILL SKOGSBRANSCHEN	37
 REFERENSER.....	 39
 SKRIFTLIGA REFERENSER.....	 39
PERSONLIG KOMMUNIKATION	41
 BILAGOR	 42

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Denna studie har liksom tidigare examensarbete av Hermansson och Sundström (2021) haft Holmen skog som uppdragsgivare. Nu vill Holmen skog undersöka detta ämne vidare. Denna studie kommer att baseras på yrkesrollen virkesköpare. Till skillnad från tidigare examensarbeten kommer studien studera hur lärarna ser på yrkesrollen virkesköpare. Som ett komplement till lärarnas perspektiv har enkäter skickats till andraårsstudenter på skogsmästarprogrammet samt till studenter på de skogliga basåren vid Jälla och Värnamo. Syftet är att undersöka om studenternas uppfattning om yrkesrollen virkesköpare överensstämmer med lärarnas. Ett sista steg i denna undersökning blir att jämföra dessa svar med utvalda anställda på Holmen skog, som blir ett svar på hur yrket faktiskt utspelar sig i verkligheten. Studien kommer även att behandla aspekter av jämställdhet och normer.

Studenterna på skogsmästarprogrammet 22/25 (SMP 22/25) fick en fråga av en extern föreläsare om det var någon i klassen som kunde tänka sig att bli virkesköpare efter avslutade studier. Endast 1 av 46 studenter räckte upp handen. Det väckte en del frågetecken, varför var det egentligen så?

1.2 Jämställdhet i skogsbranschen

1.2.1 Historia

Antalet privata markägare i Sverige uppgick år 2023 till 309 587 personer. Av dessa är 60 procent män, 38 procent kvinnor och för två procent är könsuppgifterna okända (Skogsstyrelsen 2023a). Idag arbetar ungefär 30 000 personer i skogsbruket, varav ca 85 procent är män och 15 procent representeras av kvinnor (Skogsstyrelsen 2023b).

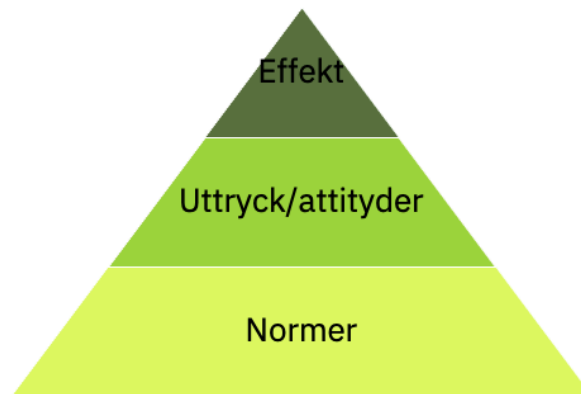
Skogsbranschen har historiskt sett varit en maskulin bransch, då ett fysiskt krävande arbete med svåra arbetsförhållanden påstods mest lämpligt för män. På grund av detta har skogssektorn genom tiderna inte varit jämställt (Johansson & Ringblom 2017). Det svenska skogsbruket är mansdominerat både när det gäller ägande och brukande av skogen. Den manliga övervikten/majoriteten/dominansen har skapat ett ojämnt samhälle inom skogsbranschen. Sambandet mellan de maskulina normerna, arbete, ägande, kompetens och de anställda inom skogsbranschen leder till att kvinnor känner sig mindre involverade (Andersson & Lidestav 2016). Lidestav (2019) påstår att Sverige är det första och enda land som tagit fram en jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn. År 2011 lanserades Sveriges första jämställdhetsstrategi (Andersson 2019).

1.2.2 Normer

Nilsson¹ tydliggör definitionen av normer, att de är oskrivna regler i samhället. Normer styr människors vardag och är ett hjälpmedel för hur människor skall bete sig mot varandra. Könsnormer innebär att dela upp saker som manliga eller kvinnliga, och dessa ses som motsatser till varandra. Detta leder till att kvinnor och män befinner sig i olika delar av samhället, till exempel att de arbetar i olika sektorer som vård och teknik. Män och kvinnor tillskrivs olika egenskaper, där män anses vara praktiska och tävlingsinriktade, medan kvinnor anses vara känslosamma och vackra. Normer, uttryck och attityder kan få olika effekter.

Holmen har skapat en normpyramid, vilken har sin utgångspunkt i våldspyramiden (Borås stad 2024). Denna normpyramid skall vara ett hjälpmedel för att kunna se vad normer får för effekter i arbetsorganisationen och samhället, se Figur 1.

Normer som leder till en effekt



Figur 1. Normpyramid, framtagen av Holmen (Bilaga 6).

Studien som utfördes av Andersson & Johansson (2022) jämförde bland annat kvinnors och mäns upplevelser på arbetsmarknaden inom skogssektorn. Kvinnorna ansåg att de är mer utsatta för diskriminering, trakasserier och kränkningar i jämförelse med män. Bägge könen skattade lika i en fråga som handlade om jämställdhet, *att kompetens bedöms på samma sätt*. Däremot bedömde könen att frågan som handlade om *normer och kultur* är mest ojämförbar i skogssektorn. Arbeten som domineras av kvinnor inom skogsbranschen är lagövervakning, tillsyn, natur- och miljövård. Skogsstyrelsen är den största arbetsgivaren för kvinnliga anställda inom skogsbruket. Samtidigt som de manliga arbetena identifieras med avverkning och inköp, samt försäljning. En annan rapport av Bergsten et al. (2020) styrker det Skogsstyrelsen hävdar, att kvinnor ofta förknippas med mjuka värden, såsom omvårdnad, ekologi, miljö och hållbarhet. Män, å andra sidan, associeras med hårda värden som produktion och ekonomi.

Holmgren & Arora-Jonsson (2015) belyser problemet med vilka normer och

¹ Personlig kommunikation med Mats Nilsson, HR-chef på Holmen skog, 2024-07-04

föreställningar det finns om vem som skall vara den aktiva skogsägaren. I det underförstådda är den aktiva skogsägaren kopplat till en maskulin kodad aktivitet, som att fysiskt vara ute i skogen och använda motorsågen.

Kvinnliga yrkesverksamma gör avtryck genom förändringar i skogsbruket, för en mer jämställd sektor. Involverade kvinnor i en studie förklarade att de har upplevt ett ökad fokus på jämställdhet och att sexism inte längre accepteras i dagens samhälle. Ett stort framsteg för skogsbruket och inkludering i allmänhet. Denna studie belyser vad organisationer "säger att de gör" och vad de i verkligheten faktiskt "gör" i jämställdhetsfrågorna, vilket resulterar i makt och tydliggör att skogsbruket fortfarande står inför konflikter och problem. Det finns fortfarande arbete att göra för ett mer jämställt och inkluderande samhälle inom skogsbruket, bortsett från att sexism inte längre är acceptabelt (Johansson et al. 2023).

1.2.3 Skogssektorns jämställdhetsråd

Skogssektorns jämställdhetsråd, som etablerades 2022, fungerar som en nationell plattform för dialog och samarbete med syftet att skapa en jämställd skogssektor. Skogsstyrelsen har fått i uppdrag av regeringen att samordna detta initiativ. Rådets mål är att hela skogssektorn ska bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål: *"Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv"*

"Detta mål delas in i tre delmål:

- *Jämställd utbildning*
- *Jämställt arbetsliv*
- *Jämställt enskilt skogsägande*".

Rådet består av 35 olika organisationer från hela skogsnäringen, bland annat från Skogsstyrelsen, skogsbolag, Sveriges lantbruksuniversitet och frivilliga organisationer som exempelvis Nätverket för Yrkesverksamma Kvinnor och icke-binära i Skogsbranschen (NYKS) (Skogsstyrelsen 2024).

1.3 Jämställdhetsarbete vid Skogsmästarprogrammet

Börjesson² berättar att jämställdhetsarbetet på skogsmästarprogrammet har genomförts i punktsatser sedan slutet av 60-talet och tog ny fart efter #MeToo upproret 2017. Lektioner kring jämställdhet har funnits sedan en tid tillbaka, men tar mer och mer plats vid undervisningen genom årens gång.

Året 2018 skapades #slutavverket som var ett uppror för skogsbranschen samtidigt blev kvinnliga studenter fram och skrev ett kraftfullt öppet brev som riktade sig till Sveriges lantbruksuniversitet och skogsbranschen. Efter #slutavverket och det öppna brevet arbetade skolan och skogliga bolag för att införa ytterligare mer jämställdhet i sina styrdokument. Trots denna förändring mot en mer jämställd skogssektor, visar en studie på att det fortfarande förekommer ojämställdhet, trakasserier och sexism på de skogliga utbildningarna.

² Börje Börjesson. Programstudierektor, Studievägledare. Intervju via zoom. SLU. 2024-06-17.

Det framkommer att det är normer som möjliggör dessa trakasserier, samt att sexistiska skämt har blivit acceptabelt i studentkårerna och på sociala medier. Starka traditioner och hierarkiska relationer mellan studenter har varit en bidragande faktor till att bevara en kultur där män dominerar och kvinnornas tystnad kvarstår (Grubbström & Powell 2020).

Skogligt basår är ett förberedande år med både ett utbildningspaket och ett praktikpaket med sex månader vardera. Efter avslutade godkända studier ger det en platsgaranti till nästa kursstart vid skogsmästarprogrammet i Skinnskatteberg. Basåren finns på Uppsala yrkesgymnasium Jälla, på Stora Segerstad Naturbrukscentrum i Värnamo och på Torsta Naturbruksgymnasium i Ås norr om Östersund, med start höstterminen 2024 (Sveriges lantbruksuniversitet 2024a).

Börjesson³ fortsätter att berätta att syftet med basåren är en breddad rekrytering och en jämställdhetssatsning. År 2001 startades skogligt basår på Jälla för enbart kvinnor, med 12 platser. Detta eftersom man ville ge kvinnorna en inblick i den skogliga branschen utan krav och press, samt ge dem mod att söka sig till en mer maskulin bransch. Grundtanken var dock att se en utveckling i skogsmästarprogrammets jämställdhetsarbete, att rekrytera fler kvinnor till utbildningen. I dagsläget och från och med 2005 var det skogliga basåret på Jälla till för både män och kvinnor, som ser sin framtid inom de gröna näringarna.

Avslutningsvis berättar Börjesson att skogskurs för tjejer har tidigare varit en del i SLU:s punktinsatser för att skapa en mer jämställd utbildning. Skogskursen hölls i Skinnskatteberg på Skogsmästarskolan och leddes av kvinnliga studenter från skogs- och jägmästarprogrammet. Syftet med en skogskurs för tjejer var att locka fler tjejer till utbildningen, där nyfikna tjejer på skog kunde etablera en kontakt med andra kvinnliga studenter på de skogliga programmen. Kursen har funnits i ungefär 15 år och är ytterligare en satsning som Sveriges lantbruksuniversitet tagit mot en mer jämställd utbildning. Från och med sommaren 2024 kommer skogskurs för tjejer att byta namn till "smaka på skogen" och kommer att välkomna både män som kvinnor. Tanken är att några representanter från olika skogsrelaterade utbildningar inom SLU ska komma och företräda dem.

1.4 Holmen skog AB

Holmen skog sträcker sig från Piteå i norr till Oskarshamn i söder och med sina dryga en miljon hektar är Holmen Sveriges fjärde största skogsägare. Därav blir Holmen även en av Sveriges största virkesköpare. Nära 15 000 privata skogsägare har valt att samarbeta med Holmen. Affärsidén inom bolaget är att äga och förädla skog och affärsområdena är skog, energi, kartong och papper samt trävaror. Holmens vision är *"Med mod, engagemang och ansvar vill vi odla framtiden tillsammans med dig"* (Holmen skog 2024a).

Att vara virkesköpare inom Holmen skog innebär att ha den första kontakten med markägare vid en eventuell virkesaffär, samt att vara en pålitlig och kunnig person

³ Börje Börjesson. Programstudierektor, Studievägledare. Intervju via zoom. SLU. 2024-06-17.

inom skog. Virkesköparen skall finnas med under hela processen för att ge råd och stöd (Holmen skog 2024b).

1.4.1 Jämställdhetsarbete vid Holmen skog AB

Nilsson⁴ berättade att Holmen skog har under en längre tid arbetat med jämställdhet. Som en följd av att de hade problem att rekrytera personal intensifierades detta arbete år 2016. Arbete som gjorts inom organisationen för att öka jämställdhet har inneburit att det skapats en ny rutin för introduktion av nya medarbetare, där de bland annat får gå utbildningen Vkna. Vkna är ett externt företag som hjälper företag i norra Sverige att skapa jämlika och inkluderande arbetsplatser (Vkna 2014). Innan rekryteringsprocessen påbörjas för en virkesköpare, arbetar Holmen skog fram en kravprofil. Kravprofilen specificerar de formella och personliga kompetenser som utgör grunden för tjänsten och den person som ska anställas, se Bilaga 5.

Holmen tydliggör att det finns många orsaker till att företag ska prioritera jämställdhet, mångfald och inkludering. FN:s globala mål tydliggör att jämställdhet mellan könen är en förutsättning för hållbar utveckling. Att vara fri från våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet och nödvändigt för att både individer och samhällen ska kunna utvecklas fullt ut. Holmen skog fokuserar på tre skäl till varför de skall arbeta med jämställdhet:

- För att alla har samma värde, ska behandlas lika och ges samma möjligheter att utvecklas i sitt arbete.
- För att öka utvecklingsförmågan och snabbare nå uppsatta mål.
- För att vara attraktiv som arbetsgivare för både kvinnor och män, såväl inom som utanför företaget (Holmen skog 2021c).

Avslutningsvis berättar Nilsson⁵ att både Holmen Skog och skogsbranschen har mer arbete kvar att göra för att bryta normer och bidra till mer inkludering över lag i samhället. Holmen skog strävar efter att långsiktigt bygga en kultur som inkluderar genom öppenhet, nyfikenhet och tålamod.

1.5 Tidigare examensarbeten

Det har tidigare gjorts undersökningar angående yrkesrollen virkesköpare på Holmen skog. Ett examensarbete som har skrivits år 2021 av Moa Hermansson och Anna Sundström, undersökte ”Skogliga studenters syn på yrkesrollen virkesköpare - en jämförelse mellan kvinnor och män” (Hermansson & Sundström 2021). Ytterligare ett examensarbete som har varit mycket användbart för att skapa en korrekt metod för intervjuerna är ”Trendspaning på skogsintressenter - Lärk” (Ullberg & Knuts 2023).

⁴ Personlig kommunikation med Mats Nilsson, HR-chef på Holmen skog, 2024-07-04.

⁵ Personlig kommunikation med Mats Nilsson, HR-chef på Holmen skog, 2024-07-04.

Studien som utförts av Östlund (2018) undersökte könskodade jobbannonser, där en lista skapades över manligt och kvinnligt kodade ord. Denna lista har varit till god hjälp i utformningen av att studera manliga och kvinnliga ord för rollen virkesköpare.

1.6 Avgränsning

Denna studie har avgränsats mot skogsmästarprogrammet samt två skogliga basår. Avgränsning för enkäterna har gjorts mot skogsfakultetens personal utifrån dessa utbildningar. Ytterligare har begränsningar gjorts mot region mitt på Holmen skog, där anställda virkesköpare samt köpchefer blivit intervjuade. Dessa yrkeskategorier ansågs vara de mest relevanta för denna studie.

1.7 Syfte och frågeställningar

Det huvudsakliga syftet är att undersöka om lärare, studenter och anställda på Holmen Skog har en gemensam syn på vad rollen som virkesköpare innebär och vilka konsekvenser det kan få om bilden skiljer sig åt. Vidare kommer det undersökas om det finns maskulinitets- och/eller femininitetsnormer som påverkar synen på rollen.

De frågeställningar som skall undersökas i studien är:

- Hur skiljer sig lärarnas och studenternas syn på yrkesrollen virkesköpare jämfört med hur det är i verkligheten hos Holmen skog?
- Med vilka ord beskrivs yrkesrollen virkesköpare och är dessa manligt eller kvinnligt kodade?
- Hur är synen på yrkesrollen virkesköpares svårighetsgrad hos samtliga respondenter? Ses yrkesrollen virkesköpare som ett instegsjobb?
- Förekommer det normer om vad en virkesköpare förväntas vara?

2. Material och metoder

I detta avsnitt sammanställs de material, metoder och de tillvägagångssätt som använts för framtagande av denna studie. Enkäter och intervjuer spelar en viktig roll för det ingående arbetet i samhällsvetenskaplig forskning. Inledningsvis kräver metoderna mycket arbete, men därefter är det en effektiv och enkel metod att använda för att bilda sig en uppfattning om ämnet som undersöks. Denna studie baseras både på kvantitativa och kvalitativa metoder (Bryman 2018).

Bryman (2018) tydliggör att reliabilitet handlar om tillförlitlighet, det vill säga hur trovärdigt är det att vi får samma resultat om denna undersökning skulle genomföras igen. Ett ännu viktigare forskningskriterium är validitet. Validitet beskriver värdet av de uppgifter som samlas in.

2.1 Litteratursökning

Litteratursökning har utförts med hjälp av Sveriges Lantbruksuniversitets söktjänst "Primo". Exempel på sökord som har använts är: "forestry", "gender equality", "women", "roundwood purchaser" och "norms". Denna studie har även hittat litteratur i andra skrivna examensarbeten som berört yrkesrollen virkesköpare. Ytterligare källor som använts till referensmaterial är söktjänsten Google, Skogsstyrelsen och böcker. Holmen skog har bidragit med interndokument som återfinns i Bilaga 5 och 6.

2.2 Urval

Urvalet som använts för utskick av enkäterna omfattar studenterna i årskurs 22/25 på skogsmästarprogrammet (SMP 22/25). Dessa studenter är mitt i sin utbildning och har därför troligtvis relevanta, välgrundade åsikter och kunskaper om exempelvis olika yrken. Studenterna har hunnit samla på sig erfarenheter och insikter som gör deras svar särskilt värdefulla för studiens frågeställningar. Urval har även genomförts mot de två skogliga basåren. Basåren är ingångssteget till skogsmästarprogrammet för majoriteten av studenterna och där har åsikter, värderingar och normer en stor betydelse för hur resten av utbildningen kommer att bli. Det kommer att sätta en omedveten prägel på yrkesrollen som studenterna kommer tro är rätt.

När det gäller intervjuerna har studien begränsat sig till region mitt inom Holmen Skog. Detta beror på att det krävdes att intervjuerna skulle genomföras fysiskt, vilket innebar att vi behövde anpassa oss till vad som var geografiskt genomförbart utifrån vår position under sommaren. Dessutom behövde intervjuerna genomföras innan deras semestrar, vilket ytterligare begränsade våra alternativ.

2.3 Enkäter

Utgångspunkten och framtagandet av enkäterna baserades på boken "Att få svar" (Kylén 2004). En enkät är en skriftlig undersökning som skickas ut exempelvis via internet till många respondenter. Därför ses denna metod som en kvantitativ metod med syfte att förmedla ett enkelt språk och vara lättillgänglig för

respondenterna. Kylén förklarar att en lättbegriplig enkät, är en enkät som kommer tillbaka ifylld, vilket i sin tur ger en högre svarsfrekvens.

Studien tog fram två enkäter, varav en var riktad till studenter i årskurs 2 på skogsmästarprogrammet, samt basårselever på Jälla och Värnamo, se Bilaga 1. Den andra enkäten riktade sig till lärare på skogsmästarprogrammet och lärare på basåren Jälla och Värnamo, se Bilaga 2. Enkäterna skrevs först i ett Word-dokument på en dator, därefter flyttades frågorna över till ett digitalt Googleformulär. Valet av webbaserade enkäter grundar sig på att det skapar större möjlighet för respondenterna att besvara enkäten och kan genomföras när de själva har tillfälle.

2.3.1 Genomförande av enkäter

Tillvägagångssättet för enkäterna utformades efter de fyra stegen i en enkätinstruktion. Steg 1 var det första utkastet, där enkäten skickades ut till en nära vän till en av oss skribenter. Steg 2 innebar att den första försöksversionen skickades ut till en lärare, som även senare fick frågan att besvara enkäten. Denna lärare fick enkäterna skickade via mail med en länk till ett Googleformulär, för att säkerställa att de bägge enkäterna fungerade. Steg 3 var slutversionen, där återkoppling från steg 2 korrigerades och en fullständig enkät skapades. I steg 4 skickades enkäterna ut till alla respondenter via mail 2024-06-28, samt en påminnelse att besvara enkäterna skickades ut 2024-07-05 och sista dagen att besvara enkäterna var 2024-07-12 (Kylén 2004).

2.3.2 Svarsfrekvens av enkäter

För att öka svarsfrekvensen för studenterna fanns ett "lockbete", nämligen att de kunde vara med och delta i utlottningen av tre ståltermosar, 0,75 L, från Holmen skog. Deltagande i utlottningen gjordes genom att de angav sina mailadresser i slutet av enkäten. Genom att ange sin mailadress blev studenterna inte anonyma i sina svar i enkäten. Lärarnas enkät var helt anonyma. De som vann termosarna blev slumpmässigt utvalda från de tre olika klasserna, skogsmästarprogrammet 22/25, skogligt basår Jälla och skogligt basår Värnamo. Svarsfrekvensen för elva av de tolv enkätfrågorna för studenterna är sammanställt i Tabell 1, samt svarsfrekvens för nio av de tio enkätfrågorna för lärarna förekommer i Tabell 2.

Tabell 1. Svarsfrekvens för enkäterna som skickades ut till studenterna på de skogliga utbildningarna, fördelat på utbildning och vilket kön som de definierade sig som.

Studenter skoglig utbildning	Totalt	Antal svar	Svar kvinnor	Svar män	Svar annat	Svarsfrekvens
Skogsmästarprogrammet 22/25	44	24	11	12	1	55%
Skogligt basår Jälla 23/24	16	5	3	2	0	31%
Skogligt basår Värnamo 23/24	15	3	0	3	0	20%
Summa	75	32	14	17	1	43%

Tabell 2. Svarsfrekvens för enkäterna som skickades ut till lärarna på de skogliga utbildningarna, fördelat efter skola och vilket kön som de definierade sig som.

Lärare skoglig utbildning	Totalt	Antal svar	Svar kvinnor	Svar män	Svar annat	Svarsfrekvens
Skogsmästarprogrammet	13	12	2	10	0	92%
Skogligt basår Jälla	5	5	0	5	0	100%
Skogligt basår Värnamo	2	0	0	0	0	0%
Summa	20	17	2	15	0	85%

Undantag för fråga tre i enkätundersökningen för studenterna, svarade 30 studenter, vilket gav en svarsfrekvens på 40 procent. Samt i fråga två i enkätundersökningen svarade 16 lärare, vilket gav en svarsfrekvens på 80 procent. Dessa personer undantogs från dessa frågor eftersom de inte följde anvisningarna i enkätundersökningen.

2.3.3 Analys av enkäterna

Resultatet från enkäterna sammanställdes i ett Excelark på en dator. Från enkäterna valdes sju frågor ut som var mest relevanta för denna studie. Majoriteten av frågorna ställdes till båda parterna fast anpassade till respektive part, i syfte att jämföra skillnader och likheter mellan respondenterna.

Resultaten och slutsatserna av enkäterna presenteras genom en deduktiv process, som är ett angreppssätt som baseras på teori, observationer och resultat. En deduktiv metod är förknippad med kvantitativ forskning (Bryman 2018).

2.4 Intervjuer

2.4.1 Förklaring av intervjuer

En intervju är ett möte och/eller samtal mellan en och flera personer. Intervjun kan ske ansikte mot ansikte eller via telefon. Intervjuaren förbereder sig med en intervjuguide, som består av olika frågeområden, eller en lista med specifika frågor att gå igenom. Den intervjuade svarar fritt på intervjuarens frågor, och intervjuaren ställer följdfrågor efter behov. En intervju pågår normalt sett mellan 20 och 90 minuter, men det kan påträffas både kortare och längre intervjuer. En intervju kan vara en öppen intervju eller en styrd intervju. En styrd intervju karaktäriseras med färdiga frågelistor, där frågorna sällan går in på djupet. Öppen intervju består av öppna frågor, ett samtal där det faller sig mer naturligt att ställa följdfrågor som går mer in på djupet. Genom att intervjun blir vinklad mer in på djupet, kommer denna intervju att benämnas med djupintervju. En djupintervju är den bästa hypotes för att ta reda på vad den intervjuade tänker och känner. Panelintervju är när det är flera intervjuare och en intervjuad, där var och en får presentera sig själva och sin roll i sammanhanget. De intervjuer som genomfördes i studien utgår från en panelintervju (Kylén 2004).

Beslutet fattades att deltagarna i intervjuerna inte skulle få ta del av frågorna i förväg. Detta grundade sig på vår önskan att få spontana och ärliga svar.

2.4.2 Genomförande av intervjuer

När intervjuguiden arbetades fram användes en så kallad trattmodell. En intervju som följer trattmodellen delas in i sex steg. Den inleds med öppna frågor, blir mer djupgående och specifik efter mitten, och avslutas återigen med öppna frågor. Totalt genomfördes sju fysiska intervjuer med anställda på Holmen skog, som representerades av både män och kvinnor. Dessa personer kontaktades först via telefon och mail, därefter bokades tid och plats för intervjun. Det togs fram två olika intervjuguider, en som riktade sig till anställda virkesköpare på Holmen skog, och den andra riktade sig till köpchefer på Holmen skog (Bilaga 3 och Bilaga 4).

2.4.3 Intervjupersonerna

Innan intervjun inleddes tillfrågades de intervjuade om de godkände att intervjun skulle spelas in, publiceras och användas i detta examensarbete. Ytterligare kontroll gjordes av godkännande att benämna den intervjuade vid sitt fullständiga namn. Efter godkännandet delades intervjuguiden ut i pappersform till den intervjuade, i syfte att den intervjuade kunde följa med i samtalet. Därefter startades inspelningen på telefonerna och intervjun påbörjades. Arbetet fördelades i form av att ena parten var sekreterare medan den andra parten ställde frågorna och studerade kroppsspråket.

Sju intervjupersoner från Holmen skog deltog i denna rapport. Av dessa sju respondenter definierade sig tre personer som kvinnor och fyra personer sig som män. Samtliga arbetade som virkesköpare eller köpchefer utefter urval som gjorts innan, dock stor variation avseende utbildning och erfarenheter som fört dem till yrkesrollen. Olika intervjuguider har tagits fram beroende på vilken yrkesroll de besitter. Se Bilaga 1 för virkesköpare samt Bilaga 2 för köpchefer.

För att kunna analysera och sammanfatta svaren från respondenterna, har en sammanställning av deras kön och yrkesroll gjorts. För att skilja dem åt har varje intervjuperson också tilldelats en unik bokstav för anonymisering i rapporten. Se Tabell 3.

Tabell 3. De intervjuades fördelning av kön samt yrkesroll och tilldelad bokstav i denna rapport.

Kön	Tilldelad bokstav	Yrkesroll
Kvinna	A	Köpchef
Kvinna	B	Virkesköpare
Kvinna	C	Virkesköpare
Man	D	Virkesköpare
Man	E	Virkesköpare
Man	F	Köpchef
Man	G	Köpchef

2.4.4 Analys av intervjuerna

Vid analysen har intervjusvaren granskats för att identifiera de åsikter och tankar som uttryckts kring de ställda frågorna, samt hur dessa relaterar till fakta från olika källor. För att underlätta bearbetningen och analysen transkriberades intervjuerna till löpande text med hjälp av transkriberingsfunktionen i Word. Analysen genomfördes med ytterligare handpåläggning och korrigering av oss skribenter, för att få den löpande texten att korrekt överensstämma med vad som sagts i ljudfilen. Resultaten och slutsatserna av intervjuerna presenteras genom en induktiv process, ett angreppssätt som baserats på generaliserbara slutsatser från de observationer som har gjorts. En induktiv metod är förknippad med en kvalitativ forskning (Bryman 2018).

2.5 Fördelning av män och kvinnor på Skogsmästarprogrammet

Skogsmästarprogrammet har funnits sedan 1945 i Skinnskatteberg och har sedan dess utbildat ungefär 2000 skogsmästare (Sveriges lantbruksuniversitet, 2024b). Om man tittar tillbaka tio år bland årskurserna vid kursstart år ett och jämför fördelningen mellan män och kvinnor så blir resultatet enligt följande. Årskurserna SMP 18/21 och SMP 22/25 var de två klasserna som var mest jämställt och närmast målet på en jämställd utbildning med 60 procent män respektive 40 procent kvinnor, se Tabell 4.

Tabell 4. Visar fördelningen i procent mellan män och kvinnor vid kursstart år ett, bland de senaste tio årskurserna på skogsmästarprogrammet.

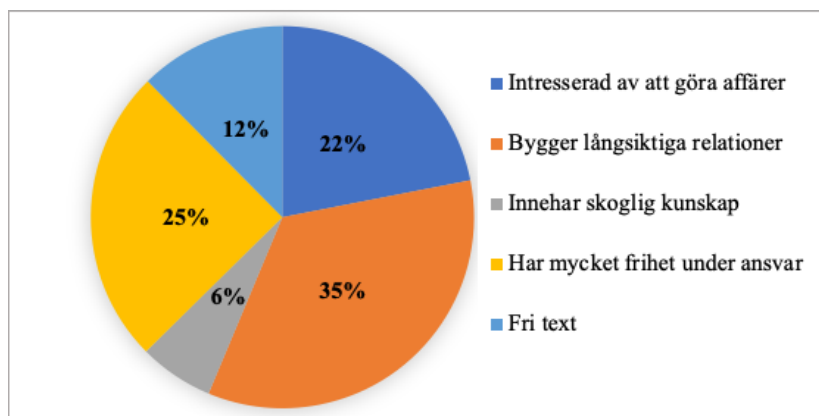
Årskurs:	Procentandel Män	Procentandel Kvinnor
SMP 14/17	75	25
SMP 15/18	82	18
SMP 16/19	87	13
SMP 17/20	88	12
SMP 18/21	60	40
SMP 19/22	75	25
SMP 20/23	71	29
SMP 21/24	66	34
SMP 22/25	60	40
SMP 23/26	71	29

3. Resultat

3.1 Vilka påståenden beskriver bäst yrkesrollen virkesköpare

3.1.1 Studenternas svar

Figur 2 visar att 35 procent av de tillfrågade studenterna tyckte att långsiktigt relationskapande var det som bäst beskrev yrkesrollen virkesköpare. 25 procent av de tillfrågade tyckte i stället att frihet under ansvar bäst beskrev arbetsrollen. Vidare ansåg knappt 22 procent att det mest utmärkande för virkesköpare är intresset för att göra affärer. Sex procent av studenterna tyckte påståendet att inneha skoglig kunskap beskrev yrkesrollen. I den ställda frågan gavs studenterna möjlighet att svara annat och med fri text beskriva sin egen bild av virkesköpare. Tolv procent av respondenterna valde att använda detta svarsalternativ och påståenden som de beskrev i fri text är, citerat studenterna *”Svår roll att börja med som nyutbildad. Väldigt olika från virkesköpare till virkesköpare, men en blandning av de två översta. Vill inte bli det. Tycker det borde vara alla alternativen.”* Av de 14 kvinnor som svarade på enkäten så valde de flesta alternativet ”mycket frihet under ansvar” därefter ”bygger långsiktiga relationer”. Av de 17 männen valde de flesta alternativet ”bygger långsiktiga relationer” och på andra plats så valde männen att fylla i den fria texten. Personen som identifierade sig med annat alternativ svarade ”intresserad av att göra affärer”.

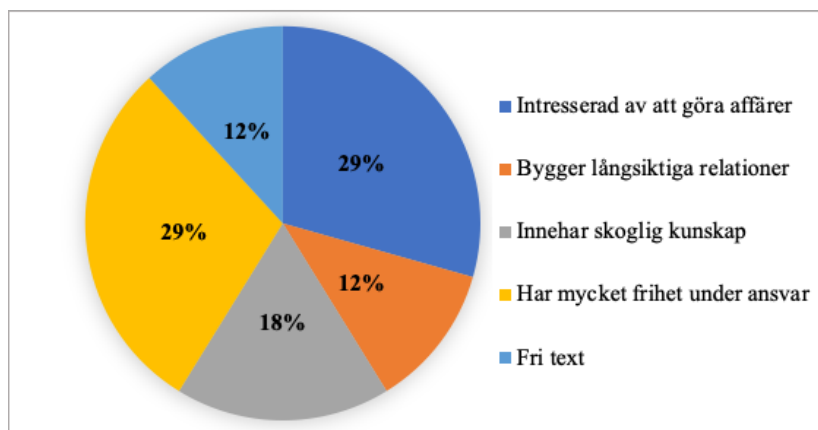


Figur 2. Fråga två för studenterna i enkätundersökningen visar hur stor andel (procent) som bäst beskrev yrkesrollen virkesköpare. Respondenterna hade möjlighet att välja ett svarsalternativ.

3.1.2 Lärarnas svar

Figur 3 visar lärarnas svar på vilka påståenden som bäst beskrev yrkesrollen virkesköpare. Där hamnade två påståenden på samma procentandel med 29 procent vardera, ”intresset för att göra affärer” och ”frihet under ansvar”, vilka var de mest utmärkande för rollen. Tolv procent av lärarna ansåg att långsiktigt relationsskapande var det som bäst beskrev yrkesrollen. Lärarna gavs samma möjlighet som studenterna att i det avslutande svarsalternativet svara annat och med fri text förklarade sin bild av yrkesrollen. Tolv procent av lärarna valde fri text och svarade *”Jag undervisar i huvudsak vattenfrågor, man hycklar. Svårt att*

välja ett alternativ men om jag måste får det bli "Innehar skoglig kunskap" Helst skulle jag svara en kombination av svarsalternativen 1,2, 3 och 4 ovan." Av de två kvinnor som svarade, valde en alternativet bygga långsiktiga relationer och den andra valde intresserad av att göra affärer. Av de resterande 15 män så valde flest alternativet "har mycket frihet under ansvar" tätt följt av "intresserad av att göra affärer".



Figur 3. Fråga ett för lärarna i enkätundersökningen visar hur stor andel (procent) som bäst beskrev yrkesrollen virkesköpare. Respondenterna hade möjlighet att välja ett svarsalternativ. Utrymme fanns att i fri text beskriva sin bild av yrkesrollen.

3.1.3 Anställda på Holmen skog svarade

De sju tillfrågade på Holmen skog beskrev yrkesrollen virkesköpare med egenskaper som varierande, oerhört lärorikt, flexibilitet, inneha skoglig kunskap, framåt och ett väldigt roligt yrke. Ord som förekom bland flera respondenter var social, sälj och kommunikativa egenskaper. De intervjuade ansåg att en viktig egenskap för yrkesrollen är att vara kommunikativ, det vill säga inneha kunskap om att möta olika sorters människor.

En annan fråga som riktade sig till köpcheferna var Holmen skogs kravprofil, där de intervjuade fick frågan vilka specifika egenskaper de tänker på när de skapar en kravprofil för en virkesköpare. Kvinna A berättade att viktiga egenskaper som krävs för en kravprofil riktad mot yrkesrollen virkesköpare är personliga egenskaper, att personen i fråga känner till sina styrkor och svagheter, samt är berikad med kunskap som passar rollen. Hon förtydligade även att den sökande skall söka sig till en tjänst som personen verkligen vill ha. Detta kommer resultera i en långsiktig lösning för båda parter. Man G är inne på ett liknande resonemang, att sträva efter att en virkesköpare skall stanna länge på samma plats. Man tittar på en långsiktig lösning och väljer gärna den kandidat som de vet kommer stanna kvar på orten. I en kravprofil söker Man G en strukturerad och ordningsam virkesköpare, som *"Håller det man lovar."* Man F poängterade vikten av att ha en skoglig utbildning för rollen som virkesköpare, vilket har bidragit till att det idag är svårt att hitta relevant arbetskraft för rollen. Han säger *"men vissa hade ju kanske rekryterat ja, men traktorförsäljare, bilförsäljare liksom och det är ju en chansning liksom det kan funka, men det kan ju gå helt snett."*

Alla samtliga intervjuade köpchefer benämnde egenskapen ”sälj” som en bristvara på de skogliga utbildningarna. De skulle vilja se mer säljkunskaper inkluderat i utbildningsmaterialet. Man G säger *“Och då kanske man missar lite grann det här att när vi söker köpare tittar vi också efter säljaregenskaper naturligtvis och det har man ju inte på utbildningarna riktigt eller säljutbildningar eller på skogsutbildningarna.”*.

3.2 Manligt och kvinnligt kodade ord för virkesköpare

3.2.1 Studenterna svarade

Den här frågan grundar sig på 30 studenter. Respondenterna fick möjlighet att ange tre ord som de ansåg vara lämpliga egenskaper för yrkesrollen. Östlund (2018) har sammanställt en lista över manligt och kvinnligt kodade ord, vilken utgör grunden för att studera vilka ord som passar in på egenskaperna för rollen som virkesköpare. Ord som driven, förtroendegivande och ansvarstagande fick flest röster av studenterna. Driven är ett manligt kodat ord, medan förtroendegivande och ansvarstagande är kvinnligt kodade ord, se Tabell 5.

Tabell 5. Fråga tre för studenterna i undersökningen visade vilka egenskaper som de ansåg vara lämpligast för rollen virkesköpare. Egenskaperna är uppdelade efter manligt och kvinnligt kodade ord. Respondenterna fick möjlighet att lämna tre stycken svarsalternativ per person.

Kodade ord	Antal	Svarsfrekvens
Manliga ord		
Analytisk	0	0%
Beslutsam	6	20%
Tävlingsinriktad	4	13%
Driven	20	67%
Självständig	10	33%
Kvinnliga ord		
Förstående	5	17%
Samarbetsorienterad	10	33%
Förtroendegivande	19	63%
Ansvarstagande	13	43%
Glad	3	10%
Antal svarande studenter	30	100%

3.2.2 Lärarna svarade

16 lärare svarade på frågan. Respondenterna fick möjlighet att ange tre ord som de ansåg vara lämpliga egenskaper för yrkesrollen. Ord som förtroendegivande, ansvarstagande och samarbetsorienterad fick flest röster av lärarna. Samtliga ord är kvinnligt kodade, se Tabell 6.

Tabell 6. Fråga två för lärarna i undersökningen visade vilka egenskaper som de ansåg vara lämpligast för rollen virkesköpare. Egenskaperna är uppdelade efter manligt och kvinnligt kodade ord. Respondenterna fick möjlighet att lämna 3 svarsalternativ per person.

Kodade ord	Antal	Svarsfrekvens
Manliga ord		
Analytisk	2	13%
Beslutsam	1	6%
Tävlingsinriktad	0	0%
Driven	6	38%
Självständig	6	38%
Kvinnliga ord		
Förstående	2	13%
Samarbetsorienterad	7	44%
Förtroendegivande	12	75%
Ansvarstagande	11	69%
Glad	1	6%
Antal svarande lärare	16	100%

3.2.3 Anställda på Holmen skog svarade

De intervjuade på Holmen skog beskrev ord som driven och självständig som de egenskaper som lämpar sig bäst för yrkesrollen virkesköpare. Samtliga ord är manligt kodade. Övriga ord fick enbart en röst var och dessa var blandat manligt och kvinnligt kodade ord. Se Tabell 7.

Tabell 7. En sammanställning av de egenskaper som anställda på Holmen skog tyckte att en virkesköpare bör besitta. Egenskaperna är uppdelade efter manligt och kvinnligt kodade ord. Respondenterna fick möjligheten att ange fria antal ord för yrkesrollen.

Kodade ord	Antal	Svarsfrekvens
Manliga ord		
Självständig (ensamt)	5	28%
Utmanande	1	6%
Driven	6	33%
Trygg (stabil)	1	6%
Kvinnliga ord		
Ansvarstagande	1	6%
Samarbeta (samordnare)	1	6%
Förtroende	1	6%
Vårda (omhändertagande)	1	6%
Tillit	1	6%
Totalt antal ord	18	100%

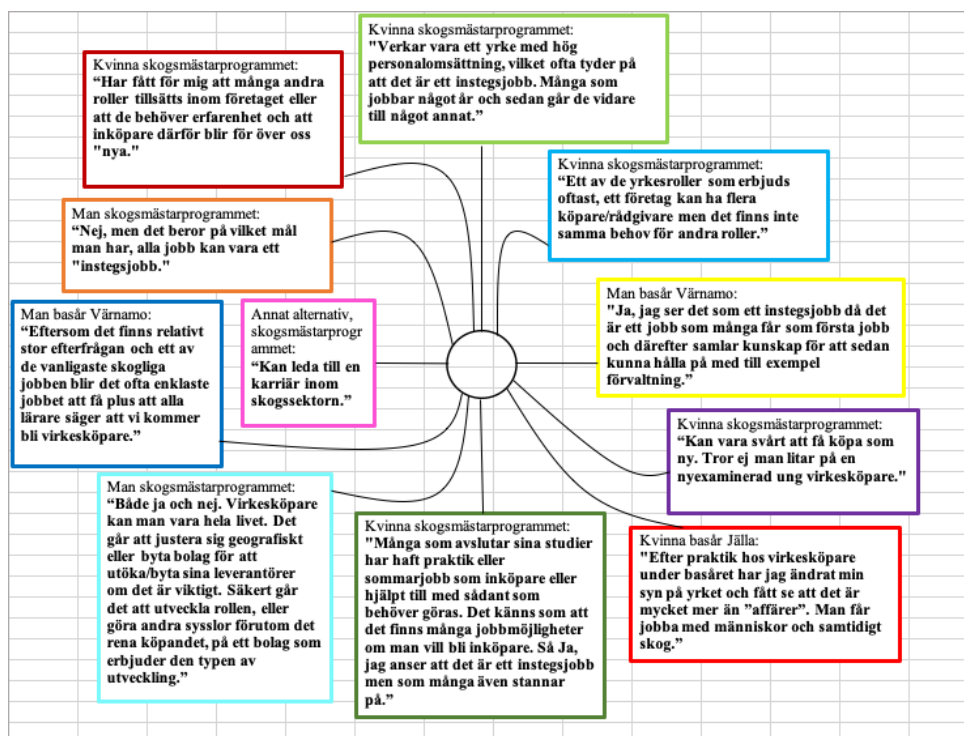
3.3 Instegsjobb och svårighetsgrad för yrkesrollen

3.3.1 Studenterna svarade

På frågan om studenterna ansåg virkesköpare som ett "instegsjobb" svarade 25 procent att de inte visste och 19 procent svarade ja, att de ansåg att det var ett instegsjobb. 19 procent tyckte inte att virkesköpare är ett instegsjobb. De flesta studenterna, 37 procent, valde att besvara frågan med fri text. I denna fria text presenterades deras egna kommentarer, se Figur 5.



Figur 4. Fråga fem för studenterna i enkätundersökningen, visar om de anger att virkesköpare sågs som ett "instegsjobb" efter avslutade studier.



Figur 5. Studenternas egna kommentarer till fråga fem i enkätundersökningen, *Anser du att virkesköpare är ett "instegsjobb" efter avslutade studier?*

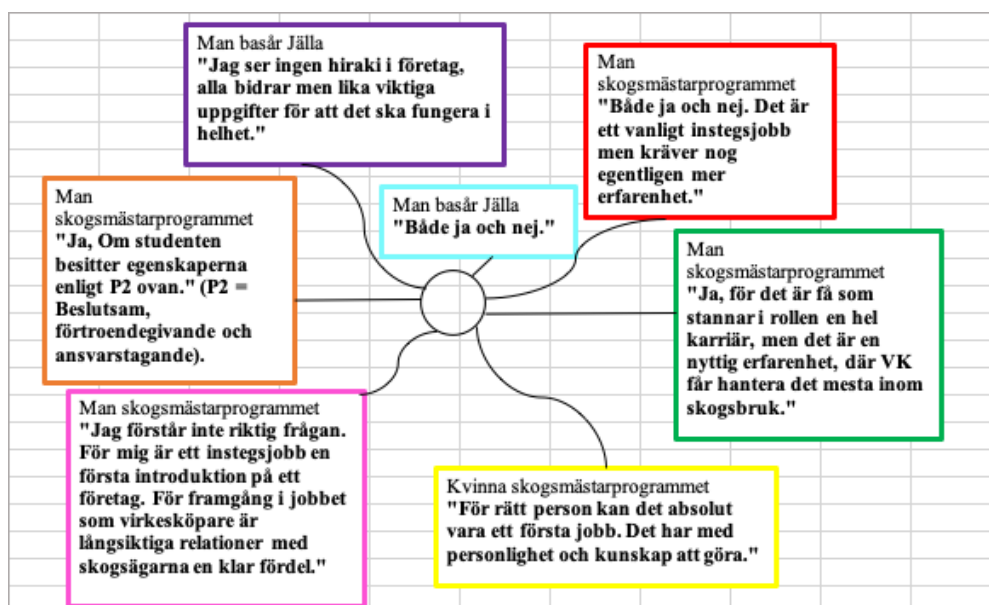
3.3.2 Lärarna svarade

Fråga fyra i enkäten för lärarna var "Ser du som lärare virkesköpare som ett "instegsjobb" för studenterna?". Där svarade 35 procent att de inte såg rollen

som ett instegsjobb, medan tolv procent svarade att de såg det som ett instegsjobb. tolv procent visste inte. Det gavs ett svarsalternativ att välja annat och att med fri text beskriva vilka aspekter ett instegsjobb grundar sig på. Det var 41 procent av lärarna som valde att beskriva instegsjobb med fri text. Se Figur 7.



Figur 6. Fråga fyra för lärarna i enkätundersökningen, visar vad lärarna svarade i frågan om de anser virkesköpare är ett instegsjobb.



Figur 7. Lärarnas egna kommentarer till fråga fyra i enkätundersökningen, *Anser du som lärare virkesköpare som ett "instegsjobb" för studenterna?*

3.3.3 Anställda på Holmen skog svarade

Samtliga av de intervjuade på Holmen tyckte inte att rollen virkesköpare kunde ses som ett instegsjobb. På frågan om virkesköpare ansågs som ett instegsjobb, svarade kvinna B

"Ja, men det kan nog vara det alltså att det kan vara en jättebra början, men det kan också vara jättebra och vara virkesköpare tror jag när man har jobbat med någonting annat innan."

"Det är inget instegsjobb och du behöver jobba några år för att kunna få framgång i det jobbet du har lagt ner. Tre år skulle jag säga, då började det bli

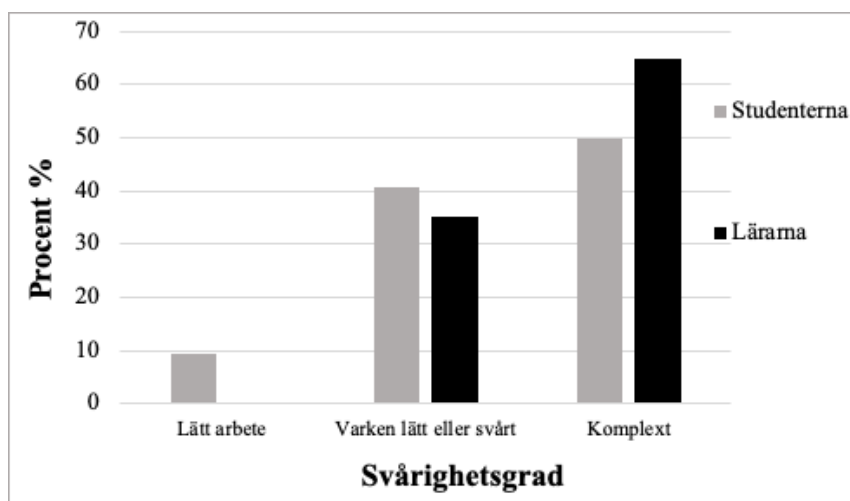
ringa på vattnet. Och så ja, det är ju ett otroligt utvecklande jobb och inspirerande.”, berättade Kvinna A.

Vidare berättade man D

“Jag tycker inte att man ska gå in som första jobb som virkesköpare i skogsbranschen för att då har man inte den kunskapen. Om hur processerna ser ut helt enkelt.”

3.3.4 Lärare och studenternas svar på yrkesrollens svårighetsgrad

Nedanstående Figur 8 visar en sammanställning av studenternas och lärarnas svar på vilken svårighetsgrad de ansåg att yrkesrollen som virkesköpare har. Svartalernativet ”komplext yrke” är det alternativ som gav flest röster, drygt 60 procent av lärarna och 50 procent av studenterna utmärkte rollen som komplext. Vidare tyckte 40 procent av studenterna och 35 procent av lärarna att det varken är ett lätt eller svårt arbete. Tio procent av studenterna såg yrket som ett lätt arbete. Ingen av de tillfrågade lärarna har svarat att det är ett lätt arbete.



Figur 8. Diagrammet visar en sammanställning av studenternas och lärarnas svar på vilken svårighetsgrad de tycker att rollen som virkesköpare har.

3.3.5 Anställda på Holmen skogs svar om rollens svårighetsgrad

Den intervjuade man D hade uppfattningen att yrket skulle vara enklare, än vad det faktiskt är. Han säger att det är ett komplext yrke. Kvinna B säger i frågan “Det var en helt annan tävlingskultur eller någonting sånt där som skrämde mig. Jag vet inte eller om jag fick en känsla av att man behöver mycket mer kunskap än vad jag hade eller jag vet faktiskt inte vad det liksom riktigt sitter i, men någonting var det ju som gjorde att jag inte trodde det var för mig förrän jag kom in i det.”

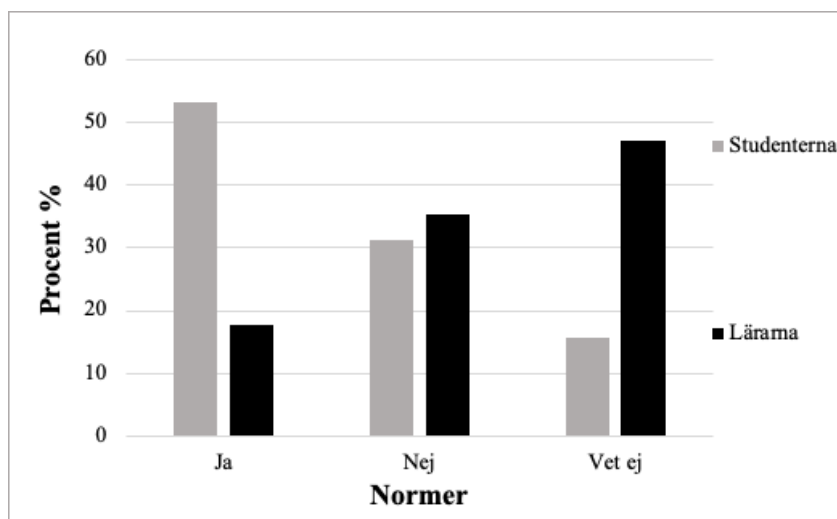
Man E uttryckte sig “ganska bra att känna mycket folk, mycket kontakter i olika led och vem som känner vem i olika byar och vem som är släkt med vem. Har man inte den bakgrunden så får man jobba lite grann i “motförsbacke.”

Han fortsätter att berätta att det inte är omöjligt om det inte skulle vara så, men att de blir en tuffare start. Han uttrycker även *“som kvinna och som virkesköpare så jobbar du direkt i motbacke och oftast när de är en äldre person som du träffar.”*

3.4 Vilka normer beskriver yrkesrollen virkesköpare

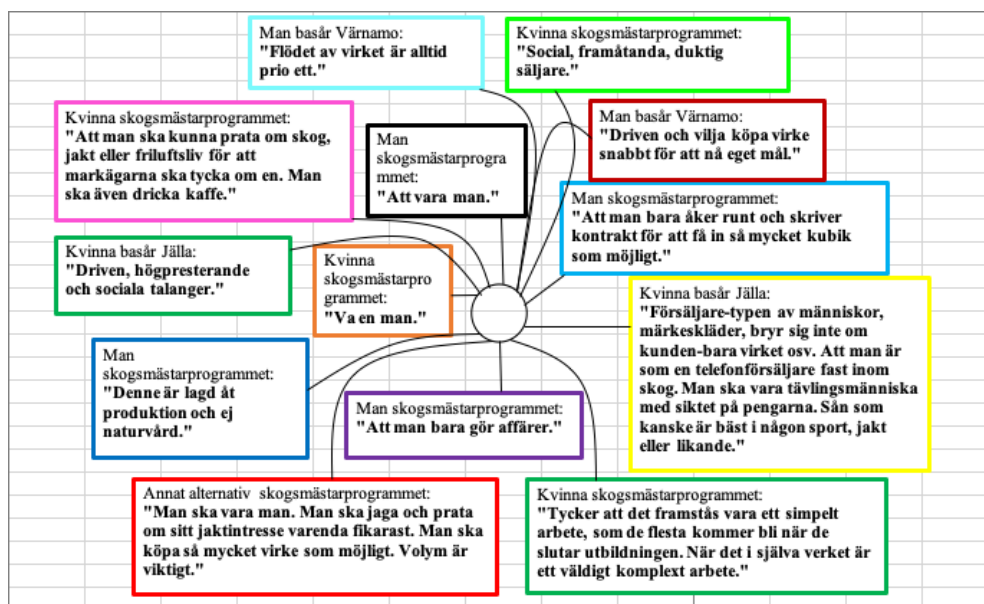
3.4.1 Finns det normer på utbildningen om vad en virkesköpare förväntas vara

Figur 9 visar att drygt 50 procent av studenterna upplevde att det finns normer för yrkesrollen på utbildningarna, medan knappt 20 procent av lärarna tyckte att det finns normer för rollen. En högre andel, 35 procent av lärarna, ansåg att det inte finns normer om yrket. 30 procent av studenterna ansåg att det inte finns normer om rollen och ungefär 15 procent av studenterna vet inte om det förekommer normer för virkesköpare. Knappt 50 procent av lärarna svarade att de inte visste om det förekommer normer om vad yrkesrollen förväntas vara.

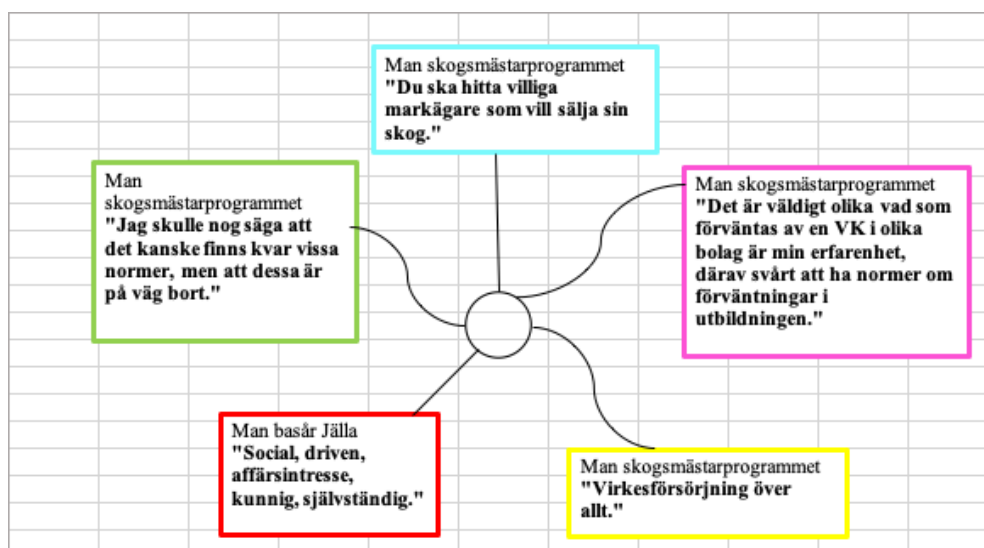


Figur 9. Figuren jämför studenterna och lärarnas svar om det förekommer normer på utbildningarna, normer om vad en virkesköpare förväntas vara.

Om respondenterna svarat ja i frågan, fanns det en följdfråga som var att de i fri text fick förklara vad en sådan norm är. Se Figur 10 för studenter och Figur 11 för lärare.



Figur 10. Studenternas egna kommentarer till frågan, *Finns det normer på utbildningen om vad en virkesköpare förväntas vara?*



Figur 11. Lärarnas egna kommentarer till frågan, *Finns det normer på utbildningen om vad en virkesköpare förväntas vara?*

3.4.2 Hur beskriver Holmen skogs anställda normer för en virkesköpare

Kvinna A berättade att Holmen har genomfört en resa genom mångfald och jämställdhetsfrågor. Idag arbetar organisationen mycket med normer, vilket sammanstrålas med deras arbete kring normpyramiden (Bilaga 6). Vidare förklarar hon att organisationen har förändrat jobbannonserna för rollen virkeköpare, i syfte att öppna upp ansökningarna för att vara mer serviceinriktad och att organisationen arbetar i ett team. Detta välkomnar både män och kvinnor att söka sig till en mer attraktivare tjänst. På frågan om det finns normer för vad en virkesköpare förväntas vara, svarade Kvinna A

“Att man ska vara en man, svensk man kanske till och med. Och kanske kring 45 till 55 års åldern. Det är väl historien, tycker jag.”

Vidare tydliggör hon att de finns normer om vad en virkesköpare förväntas vara, som resultatinriktad, en ledargestalt och kunna klara sig själv. Hon tillägger också

“Min farmor sa till mig att ska du, när jag utbildade till de skogliga, men gud du ska alltid gå din egen väg du men du ska du bara med jobba med gubbar hela tiden och det är ju slitsamt att gå i skogen. Men det är ju inte slitsamt att gå i skogen, det är ju någonting behagligt, men det var hennes bild. Hugga med motorsåg var också hennes bild. Men det har förändrats, den normen är ju borta i alla fall.”

“Ja, det förväntas vara en man. Det gör den, det kan jag ju säga redan innan”, säger kvinna C.

Kvinna B menar att det absolut finns normer för rollen virkesköpare, dock har det hänt mycket i den frågan under hennes dryga två år i rollen. Kvinna B säger

“Ja, men bara i början så lyfte alla på ögonen, typ när jag kom när det var en yngre tjej till att nu kanske någon kommenterar ibland vad roligt att det är en tjej som kommer. Det trodde jag inte, men ja bara att från att det kändes som att det var oerhört speciellt eller exotiskt eller vad jag ska kalla det till att nu är det liksom inte så stor grej längre och det är ju jättebra.”

Både Man G och Man F berättade att det förekommer en åldersdiskriminering i skogsbranschen. En yngre virkesköpare, oavsett om den är man eller kvinna kan upptäcka svårigheter att göra affärer med den äldre generationens markägare. Man G upplever att de finns en del könsnormer om vad en virkesköpare förväntas vara, en man. Kvinna A belyser att Holmen kan välja att inte göra en affär med en kund som gör övertramp, eller går emot organisationens värderingar.

3.4.3 Normer inom Holmen skog

På frågan om respondenterna upplevde att de förekommer normer inom Holmen skog, svarade tre av de sju tillfrågade att de förekommer normer. Man G såg inga specifika normer för just virkesköpare på Holmen skog, utan menar på att det förekommer normer inom hela organisationen. Han menar på att normgränserna förflyttas hela tiden, tidigare kanske det ansågs som konstigt att anställa en virkesköpare som tidigare sålt korv på OKQ8. Kvinna B berättade att många som arbetar är likasinnade, gillar att vara ute i skogen och är sociala, dessa intressen och egenskaper kan underlätta i yrkesrollen. Men hon påpekar att det inte behöver vara stereotypen utan att organisationen ser olikheter. Kvinna A uttrycker

“Jo, men det är vi. Ja, ja, absolut, vi är ju ganska stöpt i samma form. Vi gillar att vara ute i skog och natur oftast. Vi är friluftsmänniskor. Det är många som har hund och gillar lite jakt. Det är ganska ambitiösa och liksom resultatinriktad också tycker vi har den, eller vill prestera.”

3.4.4 Hur kan skogsbranschen förändra dessa normer enligt Holmen skog

Kvinna B förklarar att skogsbranschen kan bredda sig i vilka som söker sig till skogen, att vara tydlig med att beskriva att det inte måste vara en "skogsmulle". Hon fortsätter att förklara att hon tycker att utbildningarna kan bli bättre på att marknadsföra vilka inriktningar det finns, såsom t.ex. yrkesroller inom bank och mäklare.

Kvinna A poängterar att idag är majoriteten av skogsägarna män. Dessa är 55 år och har pengar som de kan utnyttja till att investera i skog. Den intervjuade fortsätter att berätta att hon tror att den äldre generationen privata markägare är på väg ur tiden. I framtiden hoppas hon på att möta fler kvinnor som har möjlighet att bli egna företagare och investera i skog.

Man E tror att normerna kan förändras genom att vara ute mycket och informera på skolor och studentprogram för att få en inblick i hur det är, innan studenterna är färdigutbildade.

3.5 Hur framställs yrkesrollen virkesköpare på utbildningarna

3.5.1 Studenternas upplevelse om virkesköpare har pratats mindre bra om under utbildningen

På fråga nummer nio i enkätundersökningen, *"Upplever du att yrkesrollen virkesköpare har pratats mindre bra om under din utbildning?"* svarade 59 procent av studenterna ja. 31 procent av respondenterna svarade nej och tio procent svarade att de inte visste om rollen beskrevs mindre bra under utbildningen. För de studenter som svarade ja på denna fråga, fanns ytterligare en följdfråga att besvara. Följdfrågan undersökte varifrån studenterna fått denna information, om att rollen pratats mindre bra om.

Av de som svarade "ja" på fråga nio, angav 58 procent i fråga tio att de hade hört negativa omdömen om yrkesrollen från andra studenter. 21 procent tyckte att lärarna på basåret Jälla hade pratat mindre bra om yrkesrollen. Elva procent från skogsbranschen och tio procent hade hört sämre om rollen från annat håll. Ingen av studenterna uppgav att det hade pratats mindre bra om yrket på basåret i Värnamo.

3.5.2 Har lärare uttryckt sig mindre bra om virkesköpare till studenterna

På fråga nummer nio i enkätundersökningen, *"Har du som lärare uttryckt dig mindre bra om yrkesrollen virkesköpare till studenter?"*, svarade 53 procent av lärarna att de inte uttryckt sig mindre bra om yrkesrollen. 24 procent av respondenterna svarade ja på frågan att de hade uttryckt sig sämre i frågan. Avslutningsvis tyckte 23 procent att de inte visste om de sagt något illa om yrkesrollen virkesköpare.

Kvinna B berättade under sin skoltid på Skogsmästarskolan att hon inte upplevde att rollen virkesköpare var någonting för henne, förrän hon själv testade på yrket.

3.5.3 Vad har anställda på Holmen skog hört om rollen utifrån?

Kvinna A berättade att under de senaste fyra åren har det framgått av studenter på studentprogrammet, att rollen virkesköpare inte är ett attraktivt yrke. Studenter har påpekat att yrket är ingenting för mig. Kvinna A reflekterar över varifrån denna syn kommer ifrån, och landar i att det måste vara från skolmiljön. Samtidigt tydliggör kvinna B att hon hört positivt om rollen utifrån. Hon tillägger att många som arbetar med yrket idag trivs med det, däremot har hon generellt en dålig insyn om vad studenterna tycker. Bortsett från de studenterna som gått Holmens studentprogram, där hon upplevde en nyfikenhet och en positiv bild av rollen.

Kvinna C beskrev att bilden av virkesköpare har förändrats från det att hon studerade tills att hon blev anställd. Hon fick höra negativt om yrkesrollen virkesköpare från kurskamrater, men även från lärare, skulle hon vilja påstå! Kvinna C studerade på Linnéuniversitetet. Jobbet framställdes inte positivt, då det förknippades med stress. Det ansågs inte vara ett dåligt jobb i sig, men ett krävande yrke som inte alla klarar av. Hon påpekar att det är fel att ge ett yrke en sådan stämpel i förväg, eftersom hon själv inte hade den upplevelsen. Hon betonar också att många, även de som inte arbetar inom skogsbranschen eller har andra befattningar inom skogen, delar denna uppfattning om yrket.

Vidare talar man F om att han själv tycker att det är världens roligaste jobb. Han säger

“Men jag hade ju en tjej på praktik. Hon ska ju börja läsa i skinnsberg nu till hösten. Hon ville ju liksom börja läsa skog just för att hon ville bli virkesköpare. Det var ganska kul, men då hade hon jobbat med sälj innan också. Men det är väl att många kanske tycker annat ett säljyrke kanske lite jobbigt typ kanske se ner lite på det att de kanske detta spiller över på virkesköpare.”

3.6 Jämställdhetsarbete på de skogliga utbildningarna

3.6.1 Studenterna svarade

I fråga 11 i enkätundersökningen, “*SLU arbetar med jämställdhet och lika villkor (JLV). Avsikten är att erbjuda studerande samt verksamma inom den gröna sektorn en god jämställd och jämlik arbets- och/eller studiemiljö. I början av utbildningen skrivs en “code of conduct” (uppförandekod) under, då man intygar att man ska följa skolans policys. Finns det en “code of conduct” eller motsvarande på din utbildning?*”, svarade 81 procent ja, tre procent nej samt 16 procent vet ej. Bland dessa studenter förekom det svar från skogsmästarprogrammet och de skogliga basåren på Jälla och Värnamo. Av de 24 svarande studenterna på skogsmästarprogrammet, svarade 23 ja och en vet ej. Av de fem svarande studenterna på basåret Jälla svarade en person ja, tre vet ej och en nej på frågan. Av de tre svarande studenterna på basåret Värnamo svarade två ja och en vet ej på frågan.

3.6.2 Lärarna svarade

I fråga 10 i enkätundersökningen, *“SLU arbetar med jämställdhet och lika villkor (JLV). Avsikten är att erbjuda studerande samt verksamma inom den gröna sektorn en god jämställd och jämlik arbets- och/eller studiemiljö. I början av utbildningen skrivs en “code of conduct” (uppförandekod) under, då man intygar att man ska följa skolans policys. Finns det en “code of conduct” eller motsvarande på din utbildning?”*, svarade 47 procent ja, 24 procent nej samt 29 procent vet ej på frågan. Bland dessa lärare förekom det svar från Skogsmästarskolan samt det skogliga basåret på Jälla. Av de tolv svarande lärarna på Skogsmästarskolan svarade åtta ja, tre stycken vet ej samt en nej på frågan. Av de fem svarande lärarna från det skogliga basåret Jälla, svarade två vet ej samt tre nej på frågan.

4. Diskussion

I detta kapitel analyseras resultatet och metodens utfall av denna studie. Vi kommer att tolka och analysera studiens resultat samt jämföra dem med tidigare forskning inom området. Vi kommer också att diskutera studiens styrkor och svagheter och lyfta fram de viktigaste slutsatserna. Avslutningsvis kommer vi att ge framtida rekommendationer till Skogsmästarskolan, de två skogliga basåren och till skogsbranschen.

En analys görs efter vad studenter, lärare och anställda på Holmen skog har för bild av yrkesrollen virkesköpare. Om deras bild skiljer sig åt, vad kan det komma att få för konsekvenser. Vidare görs reflektioner om det finns maskulinitets- och/eller femininitetsnormer som påverkar synen på rollen.

4.1 Resultatdiskussion och analys

Anledningen till att vi gör denna studie är för att under studietiden har vi skribenter upplevt att yrkesrollen virkesköpare inte benämnts som ett attraktivt yrke, främst under vår studietid på basåret Jälla.

I Figur 2 visas vilka påståenden som beskriver yrkesrollen virkesköpare bäst bland studenterna. De flesta var eniga om att alternativet ”att bygga långsiktiga relationer” var det viktigaste. Om vi jämför det mot lärarnas svar i frågan, valdes alternativet ”intresserade av att göra affärer” och ”har mycket frihet under ansvar”, se Figur 3. Det som skiljer dessa åt är att studenterna väljer ord som har mer kvinnligt kodade egenskaper jämfört med lärarnas, som mer kan tolkas mot manligt kodade ord. Det gjordes en upptäckt som kan likställas med det Bergsten et al. (2020) skriver i sin artikel. Nämligen att kvinnor då kopplas till mjuka värden som exempelvis hållbarhet, som kan spegla att kvinnor valde alternativ som anses mer mjuka i frågan, exempelvis ”har mycket frihet under ansvar” och ”bygger långsiktiga relationer”. Männen i frågan valde dels också alternativet ”bygger långsiktiga relationer” som anses som ett mjukt värde, men samtidigt var det betydligt fler som valde alternativet ”intresserad av att göra affärer” eller valde att beskriva i fritext angående svaret på frågan, vilket anses mer som hårda värden, exempelvis produktion. Detta skapar en förståelse till varför män och kvinnor väljer olika inriktningar beroende på personliga egenskaper.

Av de intervjuade framkom ord som social, sälj och kommunikativa egenskaper som lämpar sig bäst för yrkesrollen. Kommunikativa egenskaper menas att kunna möta olika sorters människor. När kravprofilen diskuterades med Man G så kom ett citat upp ”Håller det man lovar”, vilket vi då tolkar mot alternativet ”bygga långsiktiga relationer”. Så denna fråga kändes som alla respondenter var överens om.

I frågan om manligt och kvinnligt kodade ord anträffades det vissa skillnader i vilka ord som respondenterna svarade, beroende på om de var studenter, lärare eller anställda på Holmen skog. Studenternas mest svarande ord var driven, förtroendegivande och ansvarstagande, där driven hör till manligt kodade ord och resterande två ord är kvinnligt kodade, se Tabell 5. Om man jämför de med

lärarnas ord var förtroendegivande, ansvarstagande och samarbetsorienterad de ord som fick flest röster. Dessa tre ord hamnar alla under kvinnligt kodade ord, se Tabell 6. Om man slutligen jämför dessa med vad de anställda på Holmen skog tyckte, var det specifikt två ord som flera respondenter svarade, som de tyckte en virkesköpare bör besitta, driven och självständig, se Tabell 7. Dessa två ord är båda manligt kodade, vilket ger oss möjlighet att reflektera över hur valet av ord i exempelvis rekryteringsprocesser kan påverka. Genom att vara medveten om detta, kan vi använda mer inkluderande ord som lockar fler kvinnor och får dem att känna sig välkomna.

I Figur 4 angav 37 procent av studenterna i en fri text vad de ansåg att ett instegsjobb inom yrkesrollen innebär. I den fria texten framkommer många olika synpunkter kring vad som menas med ett instegsjobb för rollen, vilket visar att frågan är komplicerad och beror på situation, tid, plats, personliga erfarenheter och hälsan. En man på skogsmästarprogrammet svarade i fri text om han ansåg att virkesköpare var ett instegsjobb *“Nej, men det beror på vilket mål man har, alla jobb kan vara ett ‘instegsjobb’*. Samtidigt som en kvinna på skogsmästarprogrammet säger *“Verkar vara ett yrke med hög personalomsättning, vilket ofta tyder på att det är ett instegsjobb. Många som jobbar något år och sedan går vidare till något annat.”*. En glädjande kommentar för framtiden kommer från en kvinna på basåret Jälla, som verkar fått med sig helhetsbilden av yrket *“Efter praktik hos virkesköpare under basåret har jag ändrat min syn på yrket och fått se att det är mycket mer än ‘affärer’. Man får jobba med människor och samtidigt skog”*. Samtliga intervjuade på Holmen styrker kvinnan på basårets kommentar genom att tydliggöra vikten av att vara kommunikativ, ha förmågan att hantera olika sorters människor, samtidigt som skoglig kunskap innehas.

I Figur 6 svarade hela 35 procent av lärarna att de inte såg yrkesrollen som ett instegsjobb. 41 procent av lärarna valde att besvara instegsjobb i fri text, där en kvinnlig lärare på skogsmästarprogrammet säger *“för rätt person kan det absolut vara ett första jobb. Det har med personlighet och kunskap att göra”*.

Avslutningsvis upplevde studien att instegsjobb är en komplicerad fråga. Vänder vi oss till anställda på Holmen säger majoriteten av dem att det inte ses som ett instegsjobb på grund av yrkesrollens komplexitet. Angående svårighetsgraden på yrkesrollen virkesköpare så är alla tre respondenter överens i frågan, nämligen att det är ett komplext yrke.

Normer är oskrivna regler som oftast finns inom allt man undersöker. I Figur 9 sammanställs både studenterna och lärarnas svar på om det finns normer om vad en virkesköpare förväntas vara. 50 procent av studenterna tyckte att de fanns normer jämfört med lärarnas 20 procent, som också upplevde normer för rollen. Det är ganska intressant varför majoriteten av studenterna tyckte att normer fanns och det är inte lika självklart hos lärarna i detta fall.

Tre av de intervjuade förklarade att normen för virkesköpare är att de förväntas vara en man. Även två studenter uttryckte sig i egna kommentarer att normen för rollen är en man, se Figur 10. Vidare förtydligar två intervjuade att det

förekommer åldersdiskriminering, vilket är en väldigt viktig sak på grund av att alla ska kunna känna sig inkluderade. En annan viktig sak som Kvinna A benämner, är att Holmen kan välja att inte göra en affär med en kund som gör övertramp, eller går emot organisationens värderingar. Vi reflekterar över om Holmen har möjlighet att gå ut och förtydliga att de inte tolererar övertramp, för att på så sätt ytterligare bli en attraktivare arbetsgivare. Detta styrker det som Johansson och Ringblom (2017) skriver i sin artikel. Genom att locka fler kvinnor till branschen bör fokus ligga på att förbättra kommunikationen och skapa mer eftertraktade arbetsgivare, som arbetar för jämställdhet. Jämställdhet är relaterade till faktorer som att hitta mer välutbildad personal och en förbättrad arbetsmiljö. I huvudsak är jämställdhet en politisk fråga som innebär att kvinnor och män ska ha likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Det handlar med andra ord om makt. När maktstrukturer ifrågasätts, uppstår motstånd, vilket också är en av orsakerna till att ojämställdhet fortfarande finns kvar.

Kvinna A nämner även ett citat *“Min farmor sa till mig att ska du, när jag utbildade till de skogliga, men gud du ska alltid gå din egen väg du men du ska du bara med jobba med gubbar hela tiden och det är ju slitsamt att gå i skogen. Men det är ju inte slitsamt att gå i skogen, det är ju någonting behagligt, men det var hennes bild. Hugga med motorsåg var också hennes bild. Men det har förändrats, den normen är ju borta i alla fall.”* Detta stämmer överens med vad Johansson och Ringblom (2017) lyfter fram i deras studie, då farmodern i detta fall var van med den gamla tidens skogsbruk, att branschen historiskt sett varit en maskulin bransch, och att skogsbranschen var något som mest lämpade sig för män, då det var ett fysiskt krävande arbete. Ytterligare en studie som belyser samma norm för virkesköpare är skriven av Holmgren och Arora-Jonsson (2015), där normen är kopplad till en maskulin kodad aktivitet, exempelvis som nämnts tidigare att använda motorsåg. Deras studie vill belysa att idag skall skogsägare kunna identifiera sig som en aktiv skogsägare utan att behöva göra det fysiska arbetet i skogen. Det handlar mer om att inneha kunskap och drivkraft om hur skogen kan skötas på ett ekonomiskt och hållbart sätt.

Baserat på sin studie lägger Grubbström och Powell (2020) fram ett förslag, att identifiera de normer som möjliggör trakasserier och den nuvarande könskulturen, som påverkar både studentkårerna och de skogliga utbildningarna. Förslaget bygger på en övning om prosocialt åskådarbeteende som riktar sig till tjänstemän inom SLU, samt studenterna. Prosocialt beteende är handlingar som gynnar någon annan. Handlingarna kan innefattas av att trösta en annan medmänniska, vara hjälpsam eller rådgivande (Olsson 2014). Grubbström och Powell (2020) belyser att ett prosocialt åskådarbeteende kan komma att förändra de personernas beteende som säger emot jämställdhetsarbetet. Ett framgångskoncept i deras studie var att samla män och kvinnor i mindre grupper, där de fick möjlighet att diskutera frågor och tankar som rör jämställdhet. Tankar som förekom var *“jag är inte ensam”*, denna tanke skapar en bredare förståelse till att det är flera människor som kanske upplever samma sak. En annan tanke som reflekterades i deras studie var hur människors beteenden kan få konsekvenser för andra människor.

En förbättring hade kanske kunnat vara att lärarna var medvetna om detta och aktivt arbetade för att avskaffa dessa "normer" från utbildningen. Vi tror att detta förslag med en övning om prosocialt åskådarbeteende kan tydliggöra vilka normer som förekommer på utbildningarna.

Holmen arbetar väldigt aktivt med jämställdhetsfrågor. Ett av deras arbeten är normpyramiden, där syftet är att möjliggöra normer som leder till effekt. Genom att tydliggöra normerna skapar det en bättre förståelse hur vi kan inkludera alla människor i samhället och där varje individ får en möjlighet att få vara "hela mig". I intervjuguiden fanns en fråga "*Upplever du att det finns normer om virkesköpare inom Holmen*". En intressant observation som framkom under intervjuerna är att anställda inom samma företag kan ha olika uppfattningar om huruvida det finns normer inom Holmen Skog. Vi upplevde att en del intervjupersoner såg normer som något negativt, medans två av de kvinnliga intervjuade såg någonting som inte nödvändigtvis behöver vara en negativ sak, exempelvis som att vara stöpt i samma form. Vi gör reflektionen att de anställda inte är medvetna att det förekommer normer eller att de efter ett tag blir indoktrinerade av samma normer. Som förslaget ovan till utbildningarna om övningar i prosocialt åskådarbeteende, ges även detta förslag till arbetsplatser.

Andersson och Lidestav (2016) menar att skogssektorn är fortfarande till största del mansdominerad och präglas av en konservativ syn på maskulinitet. Detta är en av de främsta anledningarna till att kvinnor har svårt att känna samhörighet med skogsbranschen och att ta på sig rollen som skogsägare. I dagsläget är det 38 procent av kvinnorna som är skogsägare (Skogsstyrelsen 2023a) samt 15 procent som arbetar inom skogsbruket (Skogsstyrelsen). En fundering som väckts från vår sida, är om dessa siffror kan öka med fler kvinnliga nätverk, särskilt efter att en av de intervjuade såg att den äldre generationen är på väg ur tiden. Detta kan öppna upp möjligheter för fler kvinnor att bli egna företagare, tjäna mer pengar och investera i skog i framtiden. Andersson och Lidestav (2016) förklarar att kvinnliga nätverk kan identifiera skillnader mellan könen och skapa en mer jämställd skogssektor. Ytterligare en tanke som dyker upp är om det möjligen skulle uppmuntra fler kvinnor att våga ta över generationsägd skog, genom att ha stöd från andra kvinnor som går igenom samma sak.

I enkätundersökningen framkom att 59 procent av studenterna uppgav att det pratas mindre bra om virkesköpare på utbildningen. För de som svarat ja fanns en följdfråga, som handlade om varifrån den bilden kommer. 58 procent svarade att de hört detta från andra studenter. Det var förvånansvärt att en sådan stor andel av studenterna säger sig ha hört negativa kommentarer om yrkesrollen från andra studenter. Vi ställer oss frågan varifrån studenterna i sin tur har fått den uppfattningen?

Samma fråga ställdes till lärarna, där svarade 53 procent av lärarna att de inte uttryckt sig mindre bra om yrkesrollen. 24 procent av respondenterna svarade ja på frågan att de hade uttryckt sig sämre i frågan. Det var 17 lärare som svarade. 24 procent av dessa motsvarar fyra lärare, som någon gång i sin undervisning uttryckt sig negativt om yrkesrollen. Vi spekulerar i varför dessa fyra lärare har en sämre

bild av rollen och vilka konsekvenser detta kan få om det förmedlas ut till studenterna?

Vidare tyckte 21 procent av studenterna att lärarna på basåret Jälla hade pratat mindre bra om yrkesrollen. Ingen av studenterna hade angivit att lärarna på Skogsmästarskolan hade pratat mindre bra om rollen. Vi gör reflektionen att detta måste grunda sig i huruvida jämställdhetsarbete inkluderas i utbildningarna på de skogliga basåren eller inte. Det framgick från enkätfråga elva för studenter samt fråga tio för lärarna, att det råder en tveksamhet både bland lärare och studenter om det finns en "code of conduct" på de skogliga basåren eller inte.

Det råder delade meningar om vad studenterna på Holmens studentprogram tycker om yrkesrollen, både att yrket är ingenting för mig samtidigt som det framkommit en positiv bild. Den intervjuade som upplevde att studenterna inte hade en sådan attraktiv bild om rollen, menar att bilden måste komma från skolmiljön. Enligt denna studie kan en anledning vara att om lärarna ger en negativ bild av yrkesrollen påverkar det studenternas uppfattning. Detta signalerar till skogsbolagen att studenterna inte ser virkesköpare som ett attraktivt yrke, vilket kan leda till att färre söker sig till denna roll efter avslutade studier.

En annan aspekt till varför studenterna inte pratar attraktivt om rollen sammanstrålas med kommentarer från två av de intervjuade, där de säger sig ha anställt personer till yrkesrollen virkesköpare som inte har någon skoglig utbildning. Däremot har dessa personer en bred sälj kompetens, exempelvis att de har varit bilförsäljare eller sålt korv på OKQ8. Vi tror att detta kan vara en bidragande faktor till att många studenter kanske drar ner svårighetsgraden för yrkesrollen. Samtidigt är säljkompetensen något som också är ack så viktigt för yrkesrollen, som inte nämns lika mycket på utbildningarna, och det är en viktig insikt för studenterna att förstå. En lösning till detta är att det införs mer sälj på utbildningarna, som flera av de intervjuade tar upp.

Om denna studie skulle utföras igen, vore det intressant att analysera vart ifrån studenterna har hört att yrkesrollen virkesköpare har pratats mindre bra under utbildningen. De allra flesta svarade att de fått den bilden av andra studenter, och då reflekterar vi vart de studenterna hört det ifrån? En tanke är att studenter omedvetet framfört ett dåligt rykte om yrkesrollen utan att själva bildat sig en egen uppfattning om rollen, som benämnts tidigare i denna studie, att studenterna blir indoktrinerade av samma uppfattning. Hermansson och Sundström (2021) diskuterade kring huruvida det går att "*slå hål på den felaktiga syn som finns ute på utbildningarna*" om virkesköpare. Denna studie har fått svar på en del frågetecken, men det finns mer att hitta svar på i frågan.

4.2 Metoddiskussion

4.2.1 Styrkor

Denna samhällsvetenskapliga studie baseras både på en kvantitativ metod, enkäter till lärare och studenter, samt en kvalitativ metod genom intervjuer av anställda på

Holmen skog. Genom att använda två olika metoder för denna studie omfattas materialet på ett bra sätt, vilket ökar validiteten för studien.

Intervjuguiden fick god respons av de intervjuade. Ingen av intervjupersonerna ville ge oss konstruktiv kritik på intervjuguiden. Respondenterna uppgav att intervjuguiden var väl formulerad, tydlig och de uppskattade att de fick intervjuguiden utskrivet i pappersform.

En styrka för denna studie är att vi utformade en enkät till lärarna och en enkät som riktade sig till studenterna, där studien fick material för att kunna analysera skillnaderna och skapa förbättringspotential för bilden av yrkesrollen virkesköpare.

4.2.2 Svagheter

Något som påverkade validiteten i studien negativt var att varje fråga i enkätundersökningen inte gjordes obligatorisk. Om frågorna hade varit obligatoriska skulle det ha säkerställt att alla svarande fyllde i samtliga frågor, vilket var vår avsikt. Det hade varit bättre om vi varit mer strikta och noggranna när enkäten utformades samt att vissa respondenter i enkäterna lade till egna svarsalternativ, trots att instruktionerna angav att de skulle välja ett eller tre av de givna alternativen. Detta påverkade resultaten och validiteten negativt.

Vid utformningen av enkäterna utgick studien ifrån de fyra stegen i en enkätinstruktion (Kylén 2004). Grundtanken vid utformningen av enkäterna var att skapa ett tydligt och enkelt språk för att få en högre svarsfrekvens samt motverka missförstånd. Enkäterna hade tydliga tidsramar samt utskick med påminnelser om att fylla i enkäterna, vilket skapar en grund för en hög validitet. Däremot vill vi påstå att validiteten för denna studie inte blev så hög som vi hade förväntat oss, därför att valet av ord i enkäten kunde tolkas på olika sätt. Exempelvis i fråga två för studenterna, där skrevs *“Hur upplever du som student yrkesrollen virkesköpare?”* Upplever är ett ord som associeras med en erfarenhet eller någonting som personer varit med om. Samma fråga ställdes i lärarnas enkät. Sannolikheten att studenterna eller lärarna arbetat som virkesköpare är liten, därför har de ingen erfarenhet av yrkesrollen. Istället hade frågan kunnat ställas *“Vilka påståenden beskriver bäst yrkesrollen virkesköpare?”* eller *“Vilken bild har du av yrkesrollen virkesköpare?”*

Enkätundersökningen gav en svarsfrekvens för studenterna på 43 procent samt för lärarna 85 procent. Eftersom det är semestertider förväntade vi oss en lägre svarsfrekvens. Därför använde vi oss av “lockbetet” med termosarna från Holmen, för att i den mån det gick locka studenterna att svara på vår enkät. Vi visste att vissa lärare arbetade några veckor till, vilket skapade en högre reliabilitet för lärarna på enkäterna. Vi förmodar att lärarna känner ett högre ansvar generellt att besvara enkäter från deras studenter, jämförelse med en student som skall svara på en annan students enkät. För att öka studiens reliabilitet hade tidsperioden kunnat förläggas på vårterminen, när det inte är sommarlov och semestrar.

Väl under intervjuerna uppmärksammades vi på att två av frågorna i intervjuguiden blev upprepande, *“Vilka ord beskrivs yrkesrollen virkesköpare*

med?” samt *“Vilka egenskaper är bra för rollen virkesköpare?”*. I efterhand insåg vi att dessa frågor hade kunnat lagts ihop till en.

4.3 Slutsatser

- Den mindre attraktiva uppfattningen om yrkesrollen virkesköpare kommer dels från lärare på basåret Jälla och dels från andra studenter. Dock krävs det ytterligare studier för att komma till rätta med saken.
- Manligt kodade ord som beskriver yrkesrollen virkesköpare är driven och självständig.
- Kvinnligt kodade ord som beskriver yrkesrollen virkesköpare är förtroendegivande, ansvarstagande och samarbetsorienterad.
- Holmen skog förklarade att rollen virkesköpare inte är ett instegsjobb, eftersom det är såpass komplext yrke.
- En norm för virkesköpare är att det är en man.
- Det uppmanas från flera respondenter att de skogliga utbildningarna behöver implementera mer säljkompetens.

4.4 Förslag till framtida förbättringar

4.4.1 Till Skogsmästarskolan

- En dag med enbart föreläsningar om virkesköp, inklusive en gästföreläsare. En annan dag handlar föreläsningarna om produktion och produktionsledning, och en tredje dag ägnas åt föreläsningar om mäklare.
- Vi tror det skulle vara mycket värdefullt om ni kunde bjuda in företag som specialiserar sig på ren säljteknik och som har en gedigen utbildningsbakgrund inom området. Detta skulle säkerställa att studenterna får en djupare och mer fokuserad insikt i ämnet.
- Övning om prosocialt åskådarbeteende kan tydliggöra vilka normer som förekommer på utbildningarna.

4.4.2 Till de skogliga basåren

- Inför en “code of conduct” på de skogliga basåren, då det rådde en tveksamhet bland både studenter och lärare om det fanns eller inte.
- Det har framkommit under studiens kännedom att det kan vara bra att lärarna är medvetna om hur de uttrycker sig kring yrkesrollen virkesköpare när de pratar med studenterna. Genom att vara noggranna med vår terminologi kan vi säkerställa att det förmedlas en rättvis och nyanserad bild av yrket.

- Övning om prosocialt åskådarbeteende kan tydliggöra vilka normer som förekommer på utbildningarna.

4.4.3 Till skogsbranschen

- Bredda sig i vilka som söker sig till skogen “man behöver inte vara en skogsmulle”. Se olikheter som möjligheter.
- Tillbringa mycket tid ute och informera på utbildningarna innan studenterna är färdigutbildade för att ge dem en inblick i yrket.
- Tydliggör också vikten av att informera om att virkesköpare är ett attraktivt arbete, och att tydligt visa upp vad rollen faktiskt innebär.
- Tänka på vilka ord man använder för att beskriva yrkesrollen som virkesköpare vid exempelvis rekryteringsprocesser, exempelvis mer kvinnligt kodade ord för att fler kvinnor ska känna sig inkluderade.
- I syfte att locka fler kvinnor till denna mansdominerade bransch, är ett förslag att bjuda in kvinnliga studenter till en gemensam aktivitet med anställda på de skogliga bolagen. Exempel på gemensam aktivitet kan vara en övernattning i kombination med en workshop om virkesköp.
- Övning om prosocialt åskådarbeteende kan tydliggöra vilka normer som förekommer på arbetsplatsen.
- Möjligheten att ha "handledare" på företagen som kan fungera som kontaktpersoner för studenterna, och som studenterna kan vända sig till med frågor under studietiden, ungefär som en "mentor".

Referenser

Skriftliga referenser

Andersson, E (2019). *Den öppna skogen: Kön, genus och jämställdhet i skogssektorn (red)*. Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå.

https://pub.epsilon.slu.se/15851/1/andersson_e_190118.pdf [2024-06-11]

Andersson, E. & Lidestav, G. (2016). Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. *Forest policy and economics*. 67, 38–44.

<https://doi.org/10.1016/j.forpol.2016.03.014>

Andersson, E. & Johansson, M. (2022). *Tio år med jämställdhet på agendan*. (2022:04). Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.

<https://www.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/forskning/rapportserie/rapport-skog-2022-4-andersson-johansson-low.pdf>

Bergstén, S., Andersson, E. & Keskitalo, E. (2020). Same-same but different: Gendering forest ownership in Sweden. *Forest policy and economics*. 115, 102162.

<https://doi.org/10.1016/j.forpol.2020.102162>

Borås stad (2024). *Tre förändringsfaktorer mot våld*.

<https://www.boras.se/upplevaochgora/kvalitetresultatochjamforelse/utvecklingsarbetenochprojekt/borasfrittfranvald/treforandringsfaktorermotvald.4.757333ff166e48f9d60f0a46.html> [2024-07-24]

Broman f.d. Hermansson, M. & Sundström, A (2021). *Skogliga studenternas syn på yrkesrollen virkesköpare - en jämförelse mellan kvinnor och män*. Sveriges lantbruksuniversitet.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl., Stockholm: Liber AB.

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. <https://doi.org/10.1080/02827581.2020.1791243>

Holmen skog (2024a). *Det här är Holmen skog*. Tillgänglig:

https://www.holmen.com/sv/skog/om-oss/det-har-ar-holmen-skog/#id1718_Affarside [2024-06-24]

Holmen skog (2024b). *Sälja virke – tryggt och enkelt*.

<https://www.holmen.com/sv/skog/tjanster/salja-virke/> [2024-06-15]

Holmen skog (2021c) *Jämställdhet och inkludering*.

<https://www.holmen.com/sv/skog/om-oss/jamstallldhet-och-inkludering/> [2024-07-04]

Holmgren, S. & Arora-Jonsson, S. (2015). Forest Kingdom – with what values for the world? Climate change and gender equality in a contested forest policy context. *Scandinavian journal of forest research*, 30 (3), 235–245.

<https://doi.org/10.1080/02827581.2014.1002216>

Johansson, K., Johansson, M. & Andersson, E. (2023). All talk and no action? Making change and negotiating gender equality in Swedish forestry. *Forest policy and economics*, 154, 103013. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2023.103013>

Johansson, M. & Ringblom, L. (2017). The Business Case of Gender Equality in Swedish Forestry and Mining - Restricting or Enabling Organizational Change. *Gender, work and organization*. 24 (6), 628–642.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12187>

Kylén, J. (2004). *Att få svar: Intervju, enkät, observation*. 1 uppl., Stockholm: Bonnier utbildning.

Olsson, A. (2014). *Olika personlighetsdrag och dessa förhållande till prosocialt beteende*. Karlstads universitet.

Skogsstyrelsen (2023a). *Fastighets- och ägarstatistik i skogsbruket*.

<https://www.skogsstyrelsen.se/statistik/statistik-efter-amne/fastighets--och-agarstruktur-i-skogsbruk/> [2024-06-10]

Skogsstyrelsen (2024). *Skogssektorns jämställdhetsråd*.

<https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/organisation/radgivande-grupper/skogssektorns-jamstalldhetsrad/> [2024-06-12]

Skogsstyrelsen (2023b). *Sysselsättningsstatistik i skogsbruket*.

<https://www.skogsstyrelsen.se/statistik/statistik-efter-amne/sysselsattning-i-skogsbruket/> [2024-06-11]

Sveriges lantbruksuniversitet (2024a). *Skogligt basår*.

<https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/program-pa-grundniva/bastermin/skogligt-basar/> [2024-06-15]

Sveriges lantbruksuniversitet (2024b). *SLU Skinnskatteberg*.

<https://www.slu.se/om-slu/orter/skinnskatteberg/> [2024-06-15]

Ullberg, M. & Knuts, J. (2023). *Trendspaning på skogsintressenter – Lärk*. Sveriges lantbruksuniversitet.

Vakna (2023). *Våra tjänster*. <https://www.vkna.se/> [2024-07-10]

Östlund, E. (2018). *Könskodade jobbannonser, snarare en regel än ett undantag*. Umeå universitet.

Personlig kommunikation

Börjesson, Börje. Programstudierektor. Studievägledare. SLU. 2024-06-17.

Nilsson, Mats. HR-chef. Holmen skog. 2024-07-04.

Bilagor

Bilaga 1: Enkätfrågor till utvalda studenter inom skogliga fakulteten.

Bilaga 2: Enkätfrågor till utvalda lärare inom skogliga fakulteten.

Bilaga 3: Intervjuguide till anställda virkesköpare vid Holmen skog.

Bilaga 4: Intervjuguide till anställda köpchefer vid Holmen skog.

Bilaga 5: Kravprofil Holmen skog.

Bilaga 6: Normpyramid Holmen skog.

Enkätfrågor studenter

Delta i vår enkätundersökning och var med i utlottning av en ståltermos från Holmen Skog!

Hej,

Vi är två studenter som studerar skogsmästarprogrammet som nu under sommaren gör vårt examensarbete, med Holmen skog som uppdragsgivare. Studiens huvudsyfte är att undersöka om lärare, studenter och anställda på Holmen skog har en gemensam syn på vad rollen som virkesköpare innebär och vilka konsekvenser det kan få om bilden skiljer sig åt.

Som ett led i arbetet genomför vi två enkätundersökningar, en för studenter och en för lärare. Vi skulle uppskatta om ni kan svara ärligt och utförligt på vår enkätundersökning för studenter. Era ärliga svar är avgörande för att ge oss ett så trovärdigt och bra resultat som möjligt i vårt examensarbete.

Vi är glada att kunna erbjuda dig chansen att vinna en ståltermos på 0,75 L från Holmen Skog. För att delta i utlottningen behöver du bara delta i vår enkätundersökning för studenter. Om du vill vara med i utlottningen, vänligen ange din mejladress i slutet av enkätundersökningen.

Det tar ungefär 10 minuter att besvara alla frågor. Observera att sista dagen att svara på enkäten är den 12 juli 2024!

Vi tackar er på förhand för er tid och ert engagemang. Vi ser fram emot att höra dina åsikter och önskar dig lycka till!

Tveka inte att höra av dig vid eventuella funderingar!

Ida Dillner: iddi0001@stud.slu.se

Evelina Andersson: evon0012@stud.slu.se

ENKÄTFRÅGOR STUDENTER

Vilket kön har du? Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön som du identifierar dig som.

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Annat alternativ

Min senaste termin studerades på:

- ☐ Skogsmästarprogrammet
- ☐ Skogligt basår på Jälla
- ☐ Skogligt basår på Värnamo

Min utbildning startade år:

- ☐ 2021
- ☐ 2022
- ☐ 2023
- ☐ Annat ____

1. Vilken yrkesroll inom skogsbruket fångar din uppmärksamhet mest? Välj ETT alternativ.

- ☐ Produktionsledare
- ☐ Rådgivare inom skoglig ekonomi/Värdering av skogsfastigheter
- ☐ Transportledare/logistiker
- ☐ Traktplanerare
- ☐ Virkesköpare/Inspektör/Skoglig rådgivare
- ☐ Vet ej

2. Hur upplever du som student yrkesrollen virkesköpare? Välj ETT alternativ.

- ☐ Intresserad av att göra affärer
- ☐ Bygger långsiktiga relationer
- ☐ Innehar skoglig kunskap
- ☐ Har mycket frihet under ansvar
- ☐ Vet ej
- ☐ Annat ____

3. Vilka egenskaper tycker du att en virkesköpare bör besitta? Välj TRE alternativ.

- ☐ Analytisk
- ☐ Beslutsam
- ☐ Tävlingsinriktad
- ☐ Driven
- ☐ Självständig
- ☐ Förstående
- ☐ Samarbetsorienterad
- ☐ Förtroendegivande
- ☐ Ansvarstagande
- ☐ Glad

4. Hur stor är sannolikheten att du söker ett jobb som virkesköpare efter avslutade studier?

Liten 1 2 3 4 5 Stor

5. Anser du att virkesköpare är ett "instegsjobb" efter avslutade studier? Om JA, vilka aspekter grundas det på? Beskriv gärna några rader i svarsalternativet annat, genom att även klicka i den rutan.

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej
- ☐ Annat ____

6. Vilken svårighetsgrad skulle du som student beskriva rollen virkesköpare?

- ☐ Lätt arbete
- ☐ Varken lätt eller svårt
- ☐ Komplex arbete

7. Finns det normer på utbildningen om vad en virkesköpare förväntas vara?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

8. Om du angivit ja på föregående fråga, ge exempel på vad en sådan norm är:

9. Upplever du att yrkesrollen virkesköpare har pratats mindre bra om under din utbildning?

- ☐ Ja

- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

10. Om du svarat "Ja" på föregående fråga, var har du fått den informationen ifrån? Välj ETT alternativ.

- ☐ Från andra studenter
- ☐ Från lärarna på skogsmästarprogrammet
- ☐ Från lärarna på basåret Jälla
- ☐ Från lärarna på basåret Värnamo
- ☐ Från skogsbranschen
- ☐ Från annat håll, i så fall ifrån var? ____

11. SLU arbetar med jämställdhet och lika villkor (JLV). Avsikten är att erbjuda studerande samt verksamma inom den gröna sektorn en god jämställd och jämlik arbets- och/eller studiemiljö. I början av utbildningen skrivs en "code of conduct" (uppförandekod) under, då man intygar att man ska följa skolans policys. Finns det en "code of conduct" eller motsvarande på din utbildning?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

12. Upplever du som student att lärarnas personliga åsikter, normer och värderingar sätter en prägel på utbildningen?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

Om du har kommentarer eller vill lägga till något om denna undersökning, vänligen skriv det här:

Vill du vara med på utlottning av en termos? Vänligen fyll i din mejladress här:

Enkätfrågor lärare

Hej,

Vi är två studenter som studerar skogsmästarprogrammet som nu under sommaren gör vårt examensarbete med Holmen skog som uppdragsgivare. Studiens huvudsyfte är att undersöka om lärare, studenter och anställda på Holmen skog har en gemensam syn på vad rollen som virkesköpare innebär och vilka konsekvenser det kan få om bilden skiljer sig åt.

Som ett led i arbetet genomför vi två enkätundersökningar, en för studenter och en för lärare. Vi skulle uppskatta om ni kan svara ärligt och utförligt på vår enkätundersökning för lärare. Era ärliga svar är avgörande för att ge oss ett så trovärdigt och bra resultat som möjligt i vårt examensarbete.

Det tar ungefär 10 minuter att besvara alla frågor. Observera att sista dagen att svara på enkäten är den 12 juli 2024! Enkäten är anonym.

Vi tackar er på förhand för er tid och ert engagemang. Vi ser fram emot att höra dina åsikter.

Tveka inte att höra av dig vid eventuella funderingar!

Ida Dillner: iddi0001@stud.slu.se

Evelina Andersson: evon0012@stud.slu.se

ENKÄTFRÅGOR LÄRARE

Vilket kön har du? Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön som du identifierar dig som.

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Annat alternativ

Jag är lärare på utbildningen:

- ☐ Skogsmästarprogrammet
- ☐ Basåret på Jälla
- ☐ Basåret på Värnamo
- ☐ Basåret på Torsta

1. Hur upplever du som lärare yrkesrollen virkesköpare? Välj ETT alternativ.

- ☐ Intresserad av att göra affärer
- ☐ Bygger långsiktiga relationer
- ☐ Innehar skoglig kunskap
- ☐ Har mycket frihet under ansvar
- ☐ Vet ej
- ☐ Annat ____

2. Vilka egenskaper tycker du att en virkesköpare bör besitta? Välj TRE alternativ.

- ☐ Analytisk
- ☐ Beslutsam
- ☐ Tävlingsinriktad
- ☐ Driven
- ☐ Självständig
- ☐ Förstående
- ☐ Samarbetsorienterad
- ☐ Förtroendegivande
- ☐ Ansvarstagande
- ☐ Glad

3. Hur stor sannolikhet är det att du skulle uppmuntra en student att söka rollen som virkesköpare?

Liten 1 2 3 4 5 Stor

4. Ser du som lärare virkesköpare som ett "instegsjobb" för studenterna? Om JA, vilka aspekter grundas det på? Beskriv gärna några rader i svarsalternativet annat, genom att även klicka i den rutan.
- ☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet ej
☐ Annat _____
5. Vilken svårighetsgrad skulle du som lärare beskriva rollen virkesköpare?
- ☐ Lätt arbete
☐ Varken lätt eller svårt
☐ Komplext arbete
6. Finns det normer på utbildningen om vad en virkesköpare förväntas vara?
- ☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet ej
7. Om du angivit ja på föregående fråga, ge exempel på vad en sådan norm är:

8. Upplever du som lärare att du omedvetet förmedlar dina personliga åsikter, normer och värderingar i utbildningen till studenterna?
- ☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet ej
9. Har du som lärare uttryckt dig mindre bra om yrkesrollen virkesköpare till studenter?
- ☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet ej
10. SLU arbetar med jämställdhet och lika villkor (JLV). Avsikten är att erbjuda studerande samt verksamma inom den gröna sektorn en god jämställd och jämlik arbets- och/eller studiemiljö. I början av utbildningen skrivs en "code of conduct" (uppförandekod) under, då man intygar att man ska följa skolans policys. Finns det en "code of conduct" eller motsvarande på din utbildning?
- ☐ Ja
☐ Nej

☐ Vet ej

Om du har kommentarer eller vill lägga till något om denna undersökning, vänligen skriv det här:

Intervjuguide till anställda virkesköpare på Holmen Skog

Intervju enligt trattmodellen

Innan intervjun:

- Fråga den intervjuade om det är okej att intervjun spelas in, sparas och används i vårt examensarbete.
- Kontrollera om den intervjuade vill bli angiven med namn.

Steg 1 - Öppning - Vi presenterar oss

- Inled med godkännande att spela in
- Evelina
- Ida
- Avsikt till intervjun
- Datum, tid och plats?
- Vad heter du? Samt vilket kön definierar du dig som?

Steg 2 – Fri berättelse - Berätta lite om dig själv (Öppna frågor)

- Tidigare utbildning/ erfarenhet?
- Arbetstitel
- Hur länge har du arbetat på Holmen skog?
- Arbetsuppgifter, Hur ser en arbetsdag ut som virkesköpare?
- Vilka ord beskrivs yrkesrollen virkesköpare med?
- Vad ser du som utmaningar/ möjligheter med ditt jobb?
- Upplever du att virkesköpare är ett instegsjobb? Var det ett instegsjobb för dig?
- Har din syn på rollen som virkesköpare förändrats sedan du studerade?

Steg 3 – Precisering -

- Vilka egenskaper är bra för rollen virkesköpare?
- Vad hör du om rollen utifrån? Från studenter / lärare /andra inom branschen

Förklaring till normer:

- Normer är oskrivna samhällsregler som vi måste anpassa oss efter. De ger riktlinjer och är nödvändiga för att människor skall kunna samarbeta. Exempel på en norm är " ställa sig i kö i kassan i matbutiken".
- Upplever du att det finns normer om vad en virkesköpare förväntas vara?
 - Följdfråga: Om Ja, vilka är normerna?
 - Upplever du att det finns normer om virkesköpare på Holmen?
 - Hur tror du skogsbranschen kan förändra dessa normer?

Steg 4 – Kontroll

- Kontrollerar att det den intervjuade sagt stämmer överens med intervjuarnas.
- En sammanfattning utav det den intervjuade sagt.

Steg 5 – Information - Övrigt

- Finns det något den intervjuade vill tillägga i denna intervju, eller återkoppla till oss som intervjuade.
- Skulle du vara intresserad av att ta del av rapporten när den är klar? (Om ja, ange mail) Vi förväntas vara klara 2024-09-01

•Övriga frågor?

Steg 6 – Avslutning

Stort tack för att ni tog er tiden till denna intervju! Vi vill passa på att önska er en trevlig sommar.

Intervjuguide till anställda köpchefer på Holmen skog

Intervju enligt trattmodellen

Innan intervjun:

Fråga den intervjuade om det är okej att intervjun spelas in, sparas och används i vårt examensarbete.

- Vill den intervjuade bli angiven med namn.

Steg 1 - Öppning - Vi presenterar oss

- Inled med godkännande att spela in
- Evelina
- Ida
- Avsikt till intervjun
- Datum, tid och plats?
- Vad heter du? Samt vilket kön definierar du dig som?

Steg 2 – Fri berättelse - Berätta lite om dig själv

- Tidigare utbildning/ erfarenhet?
- Arbetstitel
- Hur länge har du arbetat på Holmen skog?
- Arbetade du som virkesköpare innan du blev köpchef?
- Hur ser en arbetsdag ut som köpchef?
- Vilka ord beskrivs yrkesrollen virkesköpare med?
- Vad ser du som utmaningar/ möjligheter med ditt jobb?
- Upplever du att virkesköpare är ett instegsjobb? Var det ett instegsjobb för dig?
- Har din syn på rollen som virkesköpare förändrats sedan du studerade?

Steg 3 – Precisering -

- Vilka egenskaper är bra för rollen virkesköpare?
- Vad hör du om rollen utifrån? Från studenter / lärare/andra inom branschen

Förklaring till normer:

Normer är oskrivna samhällsregler som vi måste anpassa oss efter. De ger riktlinjer och är nödvändiga för att människor skall kunna samarbeta. Exempel på en norm är "ställa sig i kö i kassan i matbutiken".

- Upplever du att de finns normer om vad en virkesköpare förväntas vara?
- Följdfråga: Om Ja, vilka är normerna?
- Upplever du att det finns normer om virkesköpare på Holmen?
- Hur tror du skogsbranschen kan förändra dessa normer?

Till köpchef

- Vad är viktigt för dig när du skapar en kravprofil för en virkesköpare?
- Vilka egenskaper är bra för en virkesköpare?

Steg 4 – Kontroll

- Kontrollerar att det den intervjuade sagt stämmer överens med intervjuarnas.
- En sammanfattning utav det den intervjuade sagt.

Steg 5 – Information - Övrigt

Finns det något den intervjuade vill tillägga i denna intervju, eller återkoppla till oss som intervjuade.

Skulle du vara intresserad av att ta del av rapporten när den är klar? (Om ja, ange mail) Vi förväntas vara klara 2024-09-01

Övriga frågor?

Steg 6 – Avslutning

Stort tack för att ni tog er tiden till denna intervju! Vi vill passa på att önska er en trevlig sommar.

Sida
1/5

Datum
2021-04-21

Utfärdare
Stads HR

HOLMEN

Kravprofil

Kravprofilen anger vilka krav och önskemål på formella och personliga kompetenser som ligger som grund för tjänsten och den person som ska anställas. Utgå gärna från befattningsbeskrivningen. Kravprofilen är rekryterings styrdokument och ska vara väl förankrad hos samtliga inblandade i rekryteringen innan rekryteringen påbörjas.

Grundinformation

Fyll i de fält som är relevanta för aktuell rekrytering.

Befattning:	
Avdelning/enhet:	
Rekryterande chef:	
Anställningsform:	
Stationeringsort:	
Intern referens:	
Vem/vilka i mitt nätverk skulle jag önska sökte denna roll? Vem i mitt nätverk kan ha personer som skulle passa för rollen?	

Arbetsuppgifter och ansvar

Beskriv de huvudsakliga arbetsuppgifterna för tjänsten (ansvar, uppgifter, kontaktytor, arbetsplats etc). Skriv så utförligt som möjligt, denna del ligger till grund för annonsen. Vilka arbetsuppgifter ingår i rollen idag? Vilka är ansvarsområdena? Vad är målsättningen för tjänsten? Hur kan rollen eventuellt förändras framöver?

Huvudsakliga arbetsuppgifter, mål och förväntningar

Förväntningar och ansvarsområden	Beskrivning
Arbetsledning/personalansvar: <i>Ingår arbetsledning eller personalansvar i rollen?</i>	
Kontakter och samarbeten: <i>Viktiga kontaktytor och samarbeten i rollen?</i>	
Nuvarande arbetsgrupp: <i>Vad behövs för att tillföra något nytt till nuvarande arbetsgrupp? Mångfald, egenskaper, kompetenser etc.</i>	
Omvärldskrav: <i>ex. krav på befattningen från kunder, leverantörer, andra intressenter etc.</i>	
Framtidsutsikter: <i>ex. framtida pensionsavgångar, utvecklingsmöjligheter och liknande. Hur kan rollen förändras framöver som vi behöver ta hänsyn till redan nu?</i>	
Resor i jobbet: <i>Förväntat behov av resor i rollen?</i>	

Formella kompetenser

Gör skillnad på krav och önskemål. Vad är kritiskt för att den nya medarbetaren ska kunna hantera arbetet hos dig. Ställ rimliga krav. När du är klar, vänligen rangordna samtliga krav i prioriteringsordning (formella och personliga kompetenser) 1 – viktigast.

Utbildning – Vilken/vilka utbildningar är ett krav och meriterande för befattningen.

Krav <i>Exempel Gymnasium, högskola, YH-utbildning etc eller motsvarande.</i>	Prio
Önskemål <i>Exempel Gymnasium, högskola, YH-utbildning etc eller motsvarande.</i>	

Kunskap och arbetslivserfarenhet – Vilka kunskaper och arbetslivserfarenheter är nödvändiga/avgörande/krav att ta med sig in i rollen? Vilka är önskemål/meriterande? Exempel på kunskapsområden kan vara specialistkunskap inom rollen, språk, system etc. Definiera även på vilken nivå kandidaten ska ha kunskapen (grundläggande, djup, bred kunskap).

Viktigt är att beskriva hur kompetensen visar sig i ett beteende för just denna tjänst.

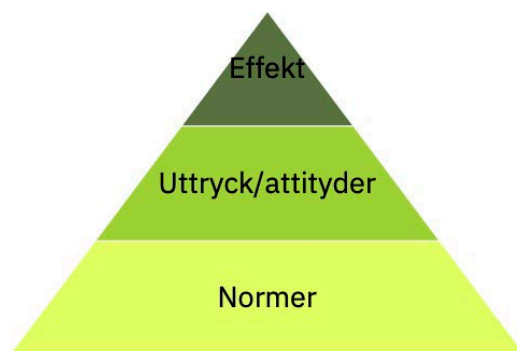
Krav	Definition	Prio
Ex. Projektledning	Ex. Kan självständigt projektleda ett större projekt från start till slut. Följer upp och rapporterar under projektets gång. Håller tidsramar och budget. Djup kunskap troligen förvärvat genom flera års erfarenhet.	
Önskemål		
Ex. Branscherfarenhet	Ex. Har varit i kontakt med processindustrin och har kunskaper om verksamhetens arbetsmiljö, grundläggande produktionsförståelse och vilka vanliga utmaningar som finns inom verksamheten.	

Övriga krav – Ställer tjänsten krav på vissa behörigheter, körkort etc. så specificera dessa nedan.

Krav	Prio
Ex. Allmän behörighet (el)	
Önskemål	
Exempel Gymnasium, högskola, YH-utbildning etc eller motsvarande.	

H

Normer som leder till en effekt



8

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.