



**SKOGSMÄSTARPROGRAMMET**  
Examensarbete 2009:27

## **Jämställdhet åt skogen?!**

### **En studie som utreder anledningarna till att kvinnorna slutar som skogsinspektorer**

*A study that investigate the reasons why women end  
up their careers as forest advisers/buyers*



**Eva-Lotta Kvist**



## **Förord**

Först vill jag tacka Skogsägarföreningen och i synnerhet Gabriella Rahm och Agneta Wennebro på Skogsägarföreningen för att jag fått göra detta examensarbete och för vägledning under arbetets gång. Sedan vill jag skicka ett varmt tack till alla som ställt upp på att bli intervjuade, utan er skulle det inte ha blivit något examensarbete. Jag vill även tacka Jenny Åkermark för lån av diktafon och Gun Lidestav på fakulteten för skogsvetenskap (SLU) för hjälp med litteratur. Sist men inte minst vill jag tacka min handledare på SLU, Robert Axelsson för all hjälp med analys och metoder under rapportskrivningen. Tack!



# Innehållsförteckning

Förord.....	1
Innehållsförteckning.....	3
Sammanfattning .....	5
Inledning .....	7
Bakgrund.....	7
Syfte .....	8
Metoder .....	9
Ramverk för studien.....	11
Organisationen .....	11
Jämställdhet.....	11
Kultur .....	12
Karriär/arbetsituation.....	13
Resultat.....	15
Organisationen .....	15
Jämställdhet.....	15
Kultur .....	16
Karriär/arbetsituation.....	16
Diskussion .....	19
Kritiska reflektioner .....	19
En jämställd organisation.....	19
Jämställdhet på riktigt eller för syns skull .....	20
Kultur .....	21
Karriär/arbetsituation.....	21
Slutsatser .....	23
Extended abstract .....	25
Källförteckning .....	27
Bilagor.....	29



## Sammanfattning

Skogsägarföreningen har observerat svårigheter med att behålla kvinnor som skogsinspektorer. Detta ser man som ett problem eftersom man med skogsinspektorerna vill kunna möta sammansättningen av skogsägande män och kvinnor. Föreningen har som mål i sin jämställdhets- och mångfaldspolicy bland annat att öka kunskapen och medvetandet om jämställdhet och mångfald, öka trovärdigheten mot medlemmarna och klara nuvarande och framtida kompetensförsörjning.

Syftet med detta examensarbete är att söka identifiera faktorer som kan påverka och begränsa kvinnliga skogsinspektorerers möjligheter och vilja att arbeta på denna tjänst åt Skogsägarföreningen. Data för studien har samlats in genom 14 stycken kvalitativa forskningsintervjuer. De som har intervjuats är eller har varit skogsinspektorer och några chefer. På grund av stora geografiska avstånd har intervjuerna gjorts på telefon men spelats in för att underlätta analysen.

Resultaten visar att merparten av kvinnorna anställdes före det att ett nytt introduktionsprogram infördes. Detta innebar i praktiken att flera av kvinnorna upplevde att de inte fått någon introduktion alls till tjänsten, vilket medförde att de från början fått det svårt att komma in i arbetet. Flera av kvinnorna fick också ett nytt verksamhetsområde eller fick ansvar för flera arbetsområden vilket också gjorde det svårt att nå resultat. Det finns även en dålig kunskap om jämställdhetsarbetet på kontoren generellt och speciellt bland männen. För att få en jämställd arbetsplats krävs att inte bara kvinnorna utan även männen engageras i jämställdhetsarbetet. Kontoren består ofta av två till tre skogsinspektorer och det finns ingen naturlig karriärväg om man vill bo kvar på hemorten. Att kontoren är små betyder även att det är svårt om inte omöjligt att ha en jämn könssammansättning. I studien framkom idén om ett kvinnligt nätverk. Detta för att kvinnorna ska kunna knyta kontakter med varandra och utbyta erfarenheter och kunna få positiva förebilder i varandra. Studien tyder även på att volymsmålen skulle kunna ändras från att vara individbaserade till att var kontorsbaserade för att öka trivseln och samarbetet på arbetsplatsen. Detta skulle även kunna ge bättre möjligheter till att använda de anställdas kompetens och olikheter. Även medlemmarna skulle kunna vinna på detta om mer tid skulle kunna läggas på medlemsvård och skogs dagar.





# Inledning

## Bakgrund

Skogsbranschen har länge varit mansdominerad, vilket kan exemplifieras med att Skogsmästarutbildningen startades 1945 men att den första kvinnan började utbildningen först 1972 (Carlsson, 2008). Detta kan bero på att skogsarbete traditionellt har krävt fysisk styrka och därför varit mer lämpat för männen. Dock är manskulturen fortfarande rådande inom skogsbranschen och andelen kvinnor inom skogsnäringen är fortfarande låg (Lidestav och Wästerlund, 1998). Detta kan möjligen bero på att informationen ute i samhället om vad anställda inom branschen gör är dålig, och att attityden fortfarande är att arbete inom skogen kräver fysisk styrka och är mest lämpat för männen. En annan anledning till att det är få kvinnor inom skogsbranschen kan vara att kvinnor anses som mindre tekniska och när skogsarbete gick från att vara fysiskt krävande till att vara mer tekniskt inriktat, så var inte heller detta särskilt lockande för kvinnor (Lidestav och Wästerlund, 1998). De skogsutbildades roll förändras även med rådande skogspolicy, det fokuseras inte längre enbart på volym, utan andra värden och produkter, såsom rekreation och naturupplevelser, värdesätts mer och mer. Allt detta gör att skogsföretagen behöver bryta den gamla mansdominerade kulturen, för att kunna anpassa sig till vad samhället och skogsägarna idag vill få ut av skogen för att vara starka i framtiden.

Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) har två skogliga utbildningsprogram, Jägmästare (300 hp) i Umeå och Skogsmästare (180 hp) i Skinnskatteberg. På Skogsmästarskolan har andelen kvinnliga studenter från 1996 fram till år 2011 varierat mycket. Bland dem som började 1996 och 1997 var 9 % kvinnor, och bottenåren var 1999 och 2005 då endast 4 % av studenterna som började var kvinnor. Toppåren var 2002 och 2003 då andelen var 24 % respektive 28 %. Anledningen till dessa toppår kan vara att ett basår för att ge behörighet till programmet startades i SLU:s regi som endast var öppet för kvinnor. Av diskrimineringskäl öppnades basåret även för män och nu ligger andelen kvinnliga studerande på ca 12 % på Skogsmästarskolan (Carlsson, 2008). För jägmästarprogrammet ser könsfördelningen jämnare ut. År 2007 antogs 28 % kvinnor till utbildningen. För jägmästarutbildningen (som mellan 1996 och 2001 kallades skogsvetarutbildning) var bottennoteringen år 2000 på 19 %, och toppnoteringen var år 2005 på 35 % (Wibom 2008). En möjlig anledning till att det är fler kvinnor som utbildar sig till jägmästare än till skogsmästare är att praktisk erfarenhet krävs för antagning till skogsmästarprogrammet men inte till jägmästarprogrammet och att det skulle kunna styra kvinnors preferenser mot jägmästarutbildning (Lidestav och Wästerlund, 1998).

Ungefär hälften av skogsmarken i Sverige ägs av privatpersoner (icke industriella privata skogsägare). Andelen kvinnliga skogsägare var år 2000 38 %, och enligt den senaste statistiken, år 2007, ligger andelen kvar på denna nivå (Skogsstatistisk årsbok 2008 och 2002). Den grupp av kvinnliga skogsägare som är störst är mellan 50 och 64 år och med fastigheter som är mellan 1-50 ha. Denna grupp utgör 28 % av de kvinnliga skogsägarna. Bland männen utgör denna grupp 27 % av de manliga skogsägarna, något som kan tyda på att de flesta fastigheter är samägda för denna fastighetsstorleks- och ålderskategori. Totalt, bortsett från

storlek på fastigheten, utgör denna åldersgrupp för kvinnorna 40 % av de kvinnliga skogsägarna. Den näst största åldersgruppen kvinnliga skogsägare är den mellan 30 och 49 år. Denna statistik bygger på fastighets- och ägarregistret som administreras av Lantmäteriverket (Karlsson, 2008). Andelen kvinnliga skogsinspektorer på Skogsägarföreningen är inte alls så hög som andelen kvinnliga skogsägare i verksamhetsområdet, år 2007 var 34 % av skogsägarna i Norrbotten kvinnor och i Västerbotten 37 %.

Skogsägarföreningen har under några år observerat svårigheter i att behålla kvinnor som skogsinspektorer. Mycket få kvinnor har valt att stanna kvar i rollen eller yrket som skogsinspektor och i dag finns endast en kvinnlig skogsinspektor kvar ute i fält. Några kvinnor har valt att sluta sin anställning inom Skogsägarföreningen och istället bytt till en annan arbetsgivare, medan andra kvinnor valt att stanna inom organisationen men bytt arbete till någon form av specialistbefattning. Dessa specialisttjänster är i högre grad administrativa och antalet möten med skogsägarna blir därmed färre. Skogsägarföreningen har under åren fortsatt anställa kvinnor till skogsinspektorstjänsterna, men ännu inte identifierat orsakerna eller problemen bakom den personalomsättning som sker.

Skogsägarföreningen menar att denna förlust av kvinnliga inspektorer är lite av ett problem för verksamheten. Organisationen vill se både män och kvinnor i dessa roller för att bättre kunna möta dagens skogsägare där en stor andel är kvinnor. Det kan också vara så att kvinnor är väl lämpade för att möta skogsägare som har intressen i att sköta sin skog för annat än bara virkesproduktion. Det finns forskning som visar på att skogsägare ser fler värden i sin skog än bara de rent ekonomiska och produktionsmässiga (Berlin m.fl., 2006). Skogsägarföreningen är övertygad om att en mångfald av anställda som speglar deras kunder är bra för företaget. De lägger ner stora resurser på att rekrytera både kvinnor och män för detta och ser det som ett stort problem att kvinnor av någon anledning inte verkar stanna kvar i yrkesrollen som inspektorer. I Skogsägarföreningens jämställdhets- och mångfaldsplan (2009) preciseras fem övergripande mål för jämställdhetsarbetet: (1) Undvika diskriminering och trakasserier genom samverkan mellan anställda och arbetsgivare och alla ska känna trygghet och glädje i arbetet, (2) främja kvinnor och mäns lika rättigheter och skyldigheter i arbete, anställning och utveckling, (3) öka kunskapen och medvetandet om jämställdhet och mångfald, (4) öka trovärdigheten mot kunderna, (5) samt att klara nuvarande och framtida kompetensförsörjning.

## **Syfte**

Syftet med detta examensarbete är att söka identifiera faktorer som kan påverka och begränsa kvinnliga inspektors vilja och möjligheter att arbeta som skogsinspektorer inom Skogsägarföreningen.

## Metoder

Data har samlats in genom 14 stycken forskningsintervjuer med män och kvinnor som arbetat eller arbetar åt Skogsägarföreningen som skogsinspektorer och med nuvarande specialister som arbetat som skogsinspektorer samt några chefer. Det var fem män och sex kvinnor som intervjuades bland arbetstagarna och tre chefer. Intervjuerna har varit halvstrukturerade, vilket innebär att de följt en intervjuguide (bilaga 1, 2 och 3) men att fler frågor har kunnat ställas när intressanta ämnen berörts. Denna metodik är hämtad från Steinar Kvaales bok *Den kvalitativa forskningsintervjun* (1997).

De intervjuade fick först ett brev (bilaga 4) där de fick information om studien och att den var för Skogsägarföreningen. Sedan blev de uppringda för att bestämma en tid för själva intervjun. Intervjuerna har på grund av de stora geografiska avstånden gjorts via telefon och spelats in på en digital bandspelare. Intervjuerna tog mellan 30 minuter och 60 minuter. Intervjuerna har sedan transkriberats och analyserats enligt induktiv analys. Det innebär att teori utvecklas ur empiriska data och bygger på konstant komparativ metod enligt Anne Ryen (2004) *Kvalitativ intervju*. Svaren har sammanställts och bearbetats i tabellform med hjälp av Excel.

Ur en totalpopulation av kvinnor som arbetat och arbetar åt Skogsägarföreningen som skogsinspektorer, och ett slumpmässigt urval av män därför att materialet är för stort, har ett rimligt antal intervjupersoner slumpats fram. Angående urvalet av kvinnorna som slutat sin anställning gick två bort från urvalet för att de inte gick att spåra.



# Ramverk för studien

## Organisationen

I traditionellt mansdominerade branscher såsom skogsbranschen är, hänger ofta könsrollerna i sig längre högre upp i organisationen även om könsrollerna börjat försvinna bland arbetarna (Löfström, 2005). Detta kan delvis bero på den så kallade homosocialiseringen, d.v.s. att män i högre grad väljer att anställa män i rekryteringsprocesser (Sjögren och Sällvik, 2006).

Könsfördelningen i ett företag styrs i hög utsträckning av hur organisationen ser ut (Sjögren och Sällvik, 2006). I manligt dominerade och präglade organisationer har kvinnor svårare att avancera i organisationen. Det finns flest kvinnliga chefer i organisationer som är platta och demokratiska, och minst antal kvinnliga chefer i organisationer som har en mer konservativ och hierarkisk organisation (Wahl, 2003).

Om en person är ensam i sitt slag i en grupp, lägger de andra mer märke till henne, men inte till vad hon gör, vilket leder till att hon försöker bli bättre än de andra, samtidigt som hon försöker dölja för de andra vad hon gör (Kanter, 2000). Kanter kallar detta för ”symbol”, det kan vara vilken typ av person som helst som är i extrem minoritet i en grupp, exempelvis en ensam kvinna bland tio män eller en ung bland äldre. ”Symbolen” kan beskrivas genom tre olika perspektiv, uppmärksamhet, kontrastering och assimilering. Med att ”symbolen” får uppmärksamhet menas att personen sticker ut så mycket i gruppen och får mer uppmärksamhet i förhållande till de andra i gruppen. Med kontrastering menas att skillnaderna mellan den övriga gruppen och ”symbolen” förstärks, och skillnaderna mellan medlemmarna i den övriga gruppen suddas ut. Assimileringsaspekten kan beskrivas som att ”symbolen” försöker anpassa sig till rådande kultur för att inte sticka ut.

Denna roll kan exemplifieras med att en ensam kvinna förväntas representera alla kvinnor och kvinnliga åsikter, istället för att representera sina egna och hon förväntas uttala sig om frågor som övriga gruppen ser som kvinnliga, fast hon egentligen inte har någon åsikt. Samtidigt försöker den ensamma kvinnan att anpassa sig till den övriga gruppen och kulturen som råder i gruppen.

## Jämställdhet

Jämställdhet definieras ofta som en relation mellan två individer (Sjögren och Sällvik, 2006). Därmed blir jämställdheten ofta en fråga för kvinnor eftersom den identifieras i individuella relationer. Istället så kan könsstrukturer och jämlikhetsproblem snarare bero på manlig majoritet i stället för kvinnlig minoritet och att männens deltagande och ansvar i jämställdhetsarbetet är viktigt (Salminen-Karlsson, 1999). Detta framgår även i Skogsägarförningens jämställdhetsplan (2009) där det i de övergripande målen framgår att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska syfta till att ”undvika diskriminering och trakasserier genom samverkan mellan chefer och medarbetare”.

Fler och fler kvinnor jagar, men det är inte alltid självklart att kvinnor blir accepterade till fullo bara för att de är medlemmar i t.ex. ett jaktlag. Kvinnor kan bli insläppta i gemenskapen inom jaktlaget, men inte ta för givet att kunna vara med på samma premisser som männen. Det händer till exempel att kvinnor är välkomna i jaktlaget, att delta i jakten men inte är lika välkomna att delta vid den efterföljande traditionella jaktmiddagen (Gunnarsdotter, 2005). Männen är alltså beredda att bjuda in kvinnor till delar av verksamheten men inte fullt ut.

Nu anses det normalt att kvinnor har lika stor rätt till alla yrken som männen, men under början av 1900-talet var kvinnor utestängda från arbetsmarknaden. Kvinnor hindrades från att utbilda sig till vissa yrken, utestängdes från arbetsmarknaden och det fanns vissa yrkesförbud för kvinnor. Arbetsgivarna hade även makt att avskeda kvinnor som gifte sig. Först på 1960-talet skedde sådana radikala förändringar på arbetsmarknaden att även kvinnans plats ansågs given på arbetsmarknaden (Löfström, 2005). Det var först under denna tid som kvinnor började studera på de skogliga utbildningarna, och först endast under de senaste 30 åren i "någon nämnvärd omfattning" (Lidestav och Wästerlund, 1998). Men fortfarande idag är kvinnor överrepresenterade inom vård- och omsorgsyrken, och männen överrepresenterade inom tekniska yrken och yrken där det traditionellt behövs en stark fysik. I *Könsrollerna består* (2005) har Åsa Löfström utvecklat ett könssegregeringsindex (SOU, 2004:43). Indexet är uppbyggt så att det visar hur många procent kvinnor (män) som skulle behöva byta yrke för att få samma fördelning som männen, i olika ålderskategorier. År 2002 i åldersgruppen 16-34 år skulle 55 % av arbetskraften behöva byta yrke. För perioden 1997-2002 och för hela arbetsmarknaden minskade segregeringen med 4 indexenheter. Men under samma period för de äldsta (50-64 år) minskade segregeringen bara med 2 enheter. Detta tyder på att integreringen i framtiden kan gå snabbare än vad den hittills gjort. Det har sannolikt att göra med att de kvinnor som först kom in på arbetsmarknaden var förpassade till vad man då ansåg som lämpliga arbeten, vård, omsorg och administrativa arbeten, och snart går de i pension. Den i framtiden minskande segregationen på arbetsmarknaden stärks också av att fler unga kvinnor än förr väljer att läsa längre utbildningar och utbilda sig inom yrken som traditionellt varit männens, exempelvis civilingenjörer. Enligt Löfström (2005) så kan samhället vinna mycket på att könssegregeringen minskar, exempelvis skulle arbetsmarknaden bli effektivare då hela arbetsmarknaden skulle finnas tillgänglig för alla, arbetskraftens yrkesval skulle bli mer preferensstyrda än könsstyrda, och arbetsgivare som tidigare rekryterat könsstereotyp skulle se fördelar med att ha tillgång till hela arbetskraften och inte bara en del av den. Men även om många företag idag arbetar aktivt med integrering och jämställdhet så visar ovanstående att mycket arbete återstår, många behöver byta yrkeskategori och kulturen på könssegregerade arbetsplatser är svår att ändra (Löfström, 2005).

## **Kultur**

Kulturen på ett företag skapas av dem som startade företaget, tidigare har arbetat och som idag arbetar på företaget. Arbetsgivare och arbetstagare skapar gemensamma värderingar och kulturen skapas via företagets könsstruktur och könsfördelning. Ett och samma yrke kan vara sammankopplat med män på ett företag och kvinnor på ett annat, allt beror på vilken kultur som finns på företaget (Sjögren och Sällvik, 2006). Inom ett företags kultur kan även myter finnas.

Enligt vissa forskare så finns det myter om vad kvinnor vill på arbetsmarknaden. Dessa myter handlar om att kvinnor inte är intresserade av avancemang inom organisationer med ingenjörsyrken och att kvinnor på så sätt nästan automatiskt väljs bort vid tillsättande av högre tjänster (Kvande och Rasmussen, 1985; Wahl m.fl. 2000). Idag utgör kvinnor en majoritet på de flesta universitet och som tidigare nämnts studerar kvinnor längre utbildningar idag än förr (Löfström, 2005). Detta innebär att kvinnorna inte bara har fler möjligheter till yrken idag, utan att de också har karriärsambitioner.

Skogsbranschen är traditionellt mansdominerat och arbetsuppgifterna är formade av män och för män. Även medlemmarna är anpassade efter att skogen är männens värld, detta kan beskrivas genom att även om det är kvinnan som äger skogen, så kan det vara mannen som talar med inspektorn och bestämmer över hur skogen ska skötas. Att även de som arbetar inom skogen i första hand vänder sig till männen framgår i en undersökning från Skogsnolia 2006, då några forskare och studenter observerade vem utställarna först vände sig till om det kom en man och en kvinna till en monter (Häggqvist, 2007).

### **Karriär/arbetsituation**

Ett problem för jämställdheten kan vara den homosocialisering som ofta förekommer inom mansdominerade branscher (Wahl, 2003). Med det menas att män väljer män vid rekryteringar, både internt och externt, och att detta leder till att kvinnor inte kan komma vidare i karriären. Kvinnor i homosocialiseringsprocessen förväntas vända sig till männen och vara dem tillgängliga, inte vända sig till kvinnor. Homosocialisering bidrar till männens generella överordning över kvinnor på mansdominerade företag.

För kvinnor på mansdominerade arbetsplatser är ett stöttande nätverk av kvinnor i samma situation viktig men även manliga mentorer eller faddrar kan vara till stor hjälp. Kvinnor på mansdominerade arbetsplatser i början av sin karriär ser ofta inte kontakten med andra kvinnor som lika viktig som när man arbetat några år. Kvinnorna behöver positiva förebilder i varandra men också kontakt med män som förstår, accepterar och stödjer jämställdhetsprocessen helhjärtat. Särskilt efter att ha bildat familj upplevs behovet av att kunna tala med kvinnor stort, då hon märker att hon har något gemensamt med andra kvinnor. Det ger kvinnor en extra dimension och förbättrar deras möjligheter att utvecklas inom företaget om de har tillgång till ett stödjande nätverk av kvinnor för att kunna tala om både arbetet och familjesituationen (Wahl, 2003).





# Resultat

## Organisationen

Angående organisationen i Skogsägarföreningen uppger merparten av de intervjuade att de tycker att den fungerar bra och att det är ett lagom stort företag, men det framkommer även fler åsikter. Några intervjuade tycker att det är en trög organisation och att det tar lite för mycket tid högre upp i organisationen för att besluta i vissa frågor, man uppger även att man tycker att cheferna borde lyssna mer på dem som arbetar på fältet i frågor som bara berör de som arbetar på fältet. Det förekommer också kritik mot att arbetet är uppdelat i ansvarsområden, en intervjuad menar att det vore bra om man som skogsinspektor kände till mer om när trakter skulle bli avverkade eller när virket skulle köras ut för det undrar ofta markägare.

En kvinna uppger att hon känt att hon förväntades uttala sig på möten med kollegor om frågor där hon inte haft någon åsikt, just för att hon var ensam kvinna på mötet, som en ensam i sitt slag i gruppen, en udda fågel. Hon säger ändå att hon inte tänkt på att hon varit den enda kvinnan tidigare, att det inte märks i vardagen.

På denna del förekommer också kritik mot att det ofta bara är skogsinspektorer på de små kontoren, att det inte finns någon naturlig karriärväg om man vill bo kvar på hemorten.

På ledningsnivå finns en förståelse för att jämställdhet är viktigt för organisationen, i rekryteringsprocesser är både män och kvinnor med i den beslutande gruppen, men intresset och förståelsen för jämställdhetsarbetet är klart sämre på lägre nivåer av företaget. Flera av de intervjuade svarar att de vet att det finns en jämställdhets- och mångfaldspolicy, men de har svårt att exemplifiera vad som görs. Det förekommer svar som ”det finns så få kvinnor på regionen så jag vet inte om det finns (något jämställdhetsarbete)”.

## Jämställdhet

En av cheferna uppger att han brukar prata med de kvinnliga anställda om vad som kan förbättras i jämställdhetsarbetet, men att han inte brukar få något svar. Några av männen svarar att de inte känner till något jämställdhetsarbete eftersom det inte finns några kvinnor i regionen.

Några av kvinnorna nämner också en idé om ett kvinnligt nätverk för att få se att det finns andra kvinnor på samma position i företaget och få utbyta erfarenheter med varandra, men att idén fått både positiva och negativa reaktioner från chefer och att den negativa reaktionen gjorde att engagemanget och viljan försvann.

En av männen gav som förslag att man skulle kunna försöka anställa en kvinnlig mellanchefer för att hon skulle våga anställa kvinnor under sig och kunna ge dem stöd och en positiv förebild. En av kvinnorna uppger att hon funderat på om hon blivit inkvoterad för att det anställdes flera kvinnor då.

Samtliga intervjuade tycker att det inte spelar någon roll vilket kön en person har som anställs som skogsinspektorer, utan att det måste vara personligheten och kompetensen som avgör vem som anställs. Det tycker man är extra viktigt eftersom man arbetar ute på små kontor och man måste trivas med sina arbetskamrater eftersom man arbetar nära varandra. Flera av de intervjuade tycker att en mer könsblandad arbetsgrupp är viktigt för företaget, inte bara för att det blir ett bättre arbetsklimat, utan även för att kunna bemöta sina kunder på ett bättre sätt, "för att alla är olika" som en intervjuad uttrycker det och menar att eftersom skogsägarna är olika som personer så måste de kunna bemötas på olika sätt.

## **Kultur**

I intervjuerna framgår även att de små kontoren med ca 2-3 anställda per kontor, upplevs som en begränsande faktor vad gäller framtida karriär inom Skogsägarföreningen, det upplevs att man skulle behöva flytta för att kunna byta jobb. Men de små kontoren upplevs även som ett hinder för en lik sammansättning av kvinnor och män på kontoren eftersom flera kontor består av tre skogsinspektorer.

Samtliga intervjuade tycker att de trivs eller trivdes bra på arbetsplatsen och med arbetskamraterna. En av dem som slutat sin tjänst på Skogsägarföreningen uppger sig vilja jobba åt Skogsägarföreningen igen. De flesta anser att det inte förekommer konkurrens mellan skogsinspektorer, men några uppger att så är fallet, i alla fall i dåliga tider och mot nya skogsinspektorer. Man vill inte hjälpa till i introduktionen av den nya kollegan för att man är rädd att mista kunder till denna. Flera informanter nämner också ett gott samarbete inspektorer emellan. Det är oklart vad som driver samarbete respektive konkurrens.

En viktig del där kvinnor känt sig utanför är umgänget utanför arbetstid. När männen åker ut på skoter och jagar tillsammans en helg, känner kvinnor att det inte är naturligt för dem att följa med. Denna bit att spontant träffas efter arbetstid och göra någonting och få en annan dimension av arbetet, skulle kanske kunna lösas genom ett kvinnligt nätverk.

## **Karriär/arbetsituation**

De intervjuade som börjat sin anställning mellan åren 2000 och 2004 anser att de fått en dålig introduktion till tjänsten i de allra flesta fall, endast två intervjuade tycker att introduktionen varit tillräcklig. Ett av de fallen kan förklaras med att den intervjuade haft samma tjänst men på andra företag tidigare och var väl bekant med arbetsuppgifterna. Bland dem som blivit anställda efter 2005 är samtliga intervjuade nöjda med introduktionen till tjänsten. Det visar att det introduktionsprogram som började användas 2006 har fungerat väl. Över hälften av kvinnorna som blivit intervjuade anställdes före år 2005, alltså innan det nya introduktionsprogrammet togs i bruk.

På frågan om vilka förväntningar som man haft på tjänsten innan man började, framkommer det att flera av de intervjuade, främst kvinnor känt att de haft dålig koll på vad tjänsten skulle innebära, vilka arbetsuppgifterna var. Man visste att det

innebar att träffa människor, markägare, men att man inte kände sig säker på hur man skulle gå tillväga med att köpa virke. Det visar sig även här att de som haft sämst koll på arbetsuppgifterna var de som tyckt att introduktionen varit sämst. Men här förekommer även fler avvikelser. Man har inte i sin skogliga utbildning fått lära sig vad skogsinspektorer/virkesköpare egentligen gör. Detta är lite märkligt eftersom många av de utexaminerade får just denna typ av befattningar som sitt första jobb.

De flesta av kvinnorna som arbetat som skogsinspektorer var inte efterträdare till någon, antingen var deras tjänst ny och avsedd som en förstärkning inom ett område, eller så var det en tjänst inom ett för Skogsägarföreningen nytt etableringsområde. Detta innebar att de inte gick bredvid någon och fick en bra introduktion till jobbet, något som de nämner att de velat ha. En av dem uttrycker det som "ut och köp virke", utan introduktion eller arbetsbeskrivning. En annan menar att det var en sorts konkurrens mellan inspektorer. Man ville inte att den nyanställda skulle gå med för det var risk att den tog över medlemmar.

Bland dem som haft eller har en tjänst på Skogsägarföreningen med ansvar inom två olika områden, alltså inte enbart skogsinspektorns arbetsuppgifter, uttrycker sig alla att det är svårt att hinna med båda ansvarsområdena. Det upplevs som svårt att prioritera vilket belyses av följande citat: "Omedvetet så prioriterar man vad chefen vill/.../man är fokuserad på volym." Detta för att det upplevs som att lönesättande chef mest tittar på volymmålet för skogsinspektorstjänsten, även om det är en delad tjänst med flera ansvarsområden. Det upplevs av dessa anställda och f.d. anställda att andra ansvarsområden inte är lika viktiga. Under en intervju framkommer även att den lönesättande chefen inte hade någon förståelse för hur de andra arbetsuppgifterna skulle värderas ur lönehänseende. En kvinna säger även att hon inte har några belegg för det men att hon anade att männen hade högre lön än kvinnorna.

Som skogsinspektor har man olika kriterier för lönesättningen. Det gäller främst vilken volym man har köpt, men även andra saker såsom hur många nya medlemmar man har värvat, vilket täckningsbidrag man har på de köpta posterna, hur man sköter administrationen samt lite mer mjuka delar som hur man är som person och hur lätt man har för att samarbeta. Bland de allra flesta sågs volymkravet som ett nödvändigt ont, och det anses att det ses lite för mycket på just den biten vid lönesättningen. Det var främst kvinnorna som såg volymkraven som jobbiga och stressande, men även flera utav männen uttryckte denna åsikt, men de uttrycker antingen att de inte tar lika hårt på kravet eller att kravet kan vara entusiastmerande i medgång, när det är lätt att köpa. I en intervju beskrivs detta som att man från chefernas sida enbart fokuserar på kvantiteten och inte kvaliteten på arbetet. Man anser från arbetstagarnas håll även att det är ett stelbent och lite föråldrat sätt att bedöma arbetsinsatsen på. Under flera intervjuer uttrycks detta som att man tror att man uppfattas som medlemmens vän, men att man upplever att man bara är till för att köpa virke så billigt som möjligt. Under flera av intervjuerna ges, oberoende av varandra och bland olika grupper av intervjupersoner bland arbetstagarna, förslag på att volymkraven ska vara kontorsbaserade, inte individbaserade som nu. De anställda menar att det skulle leda till större samarbete och mer tid till sådant som försakats, såsom planering av skogs dagar och medlemmarnas skogsvård. På så sätt skulle även arbetstagarnas

kompetens och olika kunskaper utnyttjas i högre grad än idag. Cheferna däremot poängterar att en mätning av inköpt volym är viktig.

De intervjuade som har barn, vilket var sex stycken, tycker i de allra flesta fall att det är svårt att hinna med. Denna uppfattning är vanligast bland kvinnorna, men de är också medvetna om att de planerar sin egen arbetstid. De som nu arbetar som specialister visste när de började den nya anställningen att de skulle kunna planera sin tid själva, men de uppger även att de arbetar mer nu än som inspektorer, vilket gör det svårare att hinna med familjen.

# Diskussion

## Kritiska reflektioner

Att använda telefonintervjuer i stället för att intervjua informanterna ansikte mot ansikte innebär att man inte kan uppfatta nyanser i svaren på samma sätt samt att samtalet ofta inte blir lika personligt och förtroligt. Telefonintervjuer är mer krävande och svåra att genomföra. I denna studie användes trots detta telefonintervjuer på grund av den korta tid som fanns till förfogande samt för att undvika långa resor. Trots detta så har intervjuerna fungerat väl. Detta beror till viss del på att alla informanterna insåg att det var en studie som var sanktionerad och beställd av företaget. Detta innebär att alla försökte bidra med den kunskap och information de satt inne med. Men det kan inte uteslutas att informanterna inte svarat helt fritt eftersom vissa av dem arbetar åt föreningen och urvalet är litet.

Man kan också kritisera det lilla urvalet av informanter. Då studieobjektet var en mindre del av Skogsägarföreningen och de viktigaste informanterna, kvinnorna, var få så innebär det i alla fall att en mycket stor andel av dessa intervjuades samt att för att balansera datamaterialet ett matchande antal män samt några ansvariga chefer inkluderades.

## En jämställd organisation

På Skogsägarföreningen är både män och kvinnor med i den grupp som tar beslut om vilka som ska intervjuas och anställas vid tjänstetillsättningar. Detta innebär att det inte borde finnas problem i rekryteringsprocessen med att lika väljer lika som annars förekommer i mansdominerade företag. Trots det anställs få kvinnor och inga kvinnor finns som närmaste chefer till skogsinspektorer. Detta kan ha att göra med att det är få kvinnor som söker sig till de skogliga utbildningarna och att kvinnor väljer att sluta sin anställning hos Skogsägarföreningen eller söker sig till specialisttjänster istället. Detta för att de upplever att det inte finns någon karriärväg eller möjlighet till en annan tjänst om man vill bo kvar på hemorten.

I och med att det finns så få kvinnor på skogsinspektorstjänsterna kan de känna sig utpekade i en grupp och förväntas uttala sig och spela rollen som talare för alla kvinnor (Jmf. Kanter, 1993/1977). Det är i sådana situationer som den övriga gruppen måste tänka på hur den beter sig och därför är det viktigt att jämställdhet inte bara är en fråga för kvinnor, utan att männen spelar en mycket viktig roll i det arbetet.

Att de anställda ute på kontoren inte vet vad som görs för jämställdheten är ett problem. Jämställdhetspolicyn är förankrad på huvudkontoret, men kanske inte ute på kontoren. Många visste att det finns en jämställdhets- och mångfaldspolicy, men inte vilket arbete som görs. Man kan undra hur och i vilken omfattning informationen gått ut från huvudkontoret om jämställdhetsarbetet. Informationen behöver gå ut bättre till de anställda så att målen i jämställdhetsplanen uppfylls (Jmf. Wennebro, 2009).

## **Jämställdhet på riktigt eller för syns skull**

Intervjuerna antyder att det traditionellt är kvinnornas sak att ta tag i jämställdheten på Skogsägarföreningen. Det som tyder på detta är att männen inte känner till vad som görs i jämställdhetsarbetet. Även det att chefen talar med kvinnorna om vad som behöver göras i jämställdhetsarbetet tyder på att männen inte är engagerade i denna fråga. Om inte alla anställda deltar och engageras och vet hur företaget ska arbeta för att få det mer jämställt så blir det inte mer jämställt (Jmf. Salminen-Karlsson, 1999).

Det är i och för sig förståeligt om männen inte tycker att jämställdhet berör dem när det inte finns någon kvinna på arbetsplatsen, men om det då anställs en kvinna, är det då dags att börja tänka på jämställdhet och lika behandling om man måste ändra något eller ska man ha arbetat med de frågorna tidigare? Det verkar bättre för alla parter om alla anställda får information om varför jämställdheten är viktig för företaget.

Ett förslag under intervjuerna var att anställa en kvinnlig mellanchefer, men att bestämma det är förstås svårt eftersom det givetvis alltid ska vara kompetensen som avgör vem som anställs så att det inte blir fråga om kvoterings. Men kvinnliga förebilder kan vara bra för att visa upp att skogsinspektorstjänsten inte är någon återvändsgränd i karriären.

Även frågan om ett kvinnligt nätverk är intressant. Att låta kvinnorna träffas, utbyta erfarenheter med varandra och se att det finns andra kvinnor i samma position och situation, och i vissa fall även i samma fas i livet. Detta kan göra att kvinnorna trivs bättre om de kan knyta kontakter med andra kvinnor inom företaget och arbetskontakterna blir inte lika begränsade till det egna kontoret och regionen. Idén verkar god och kan vara värd ett försök, men sedan får reaktioner och utvärderingar avgöra om det är ett bra sätt att få kvinnorna att trivas bättre. Då forskningen visar på att kvinnor i mansdominerade branscher behöver umgås med andra kvinnor vid sidan av arbetet för att trivas, blir kvinnorna på arbetsplatsen betydelsefullare (Jmf. Wahl, 2003). Nätverket kan också användas för olika typer av utbildningar och introduktioner. Kvinnorna som jobbar på de små kontoren är också oftast de enda kvinnorna på det kontoret, vilket innebär att de inte kan träffas utanför arbetstid på samma sätt som männen gör när de t.ex. åker och jagar en helg. Detta innebär att de har svårare att träffas spontant utanför arbetstid och umgås. Det är för få kvinnor och för stora avstånd om kvinnorna skulle umgås efter arbetstid. Därför är det bra om kvinnorna kan få hjälp med att träffas på arbetstid.

Man kan fundera över Skogsägarföreningens syfte med att vilja ha båda manliga och kvinnliga skogsinspektorer. Är det för att man vill visa utåt att man har både män och kvinnor som inspektorer, är det för att männen ska lära sig av kvinnorna hur man ska arbeta med kvinnliga skogsägare, ska kvinnorna bara ha hand om de kvinnliga skogsägarna (om så är fallet skulle kontorsbaserade volymsmål vara en fördel). Vilket syfte eller vilka syftena än är så är det viktigt att både män och kvinnor får information om det. Kvinnorna måste få veta att de är behövda och varför, vad det är tänkt att de ska tillföra arbetet/arbetsplatsen.

## **Kultur**

Det är mycket positivt att både de som nu arbetar och de som tidigare arbetat åt Skogsägarföreningen trivs på arbetsplatsen och med arbetskamraterna. Just för att det är små kontor så är det extra viktigt att man trivs med arbetskamraterna.

Därför är det också bra att de som arbetar på ett kontor är med och bedömer vid nyanställningar. Hela branschen inklusive Skogsägarföreningen är av tradition en mansdominerad bransch med en manlig kultur. Detta innebär att det inte räcker med att anställa kvinnor för att få ett jämställt företag man måste också arbeta med företagets kultur för att den ska bli mer jämställd med mer mångfald. Det är möjligt att kvinnorna behöver lite mer tid för att komma in i branschen.

Fortfarande idag så är andelen kvinnor låg på de skogliga utbildningarna. Detta innebär att de kvinnor som finns i branschen är viktiga och lite av pionjärer som fortfarande bryter ny mark och förändrar.

Även om chefer har pratat med kvinnorna om jämställdhet så verkar man inte ha diskuterat med några anställda om varför det är viktigt för företaget och varför företaget önskar bli jämställt. Det är förmodligen mycket lättare att få acceptans för jämställdhetsarbetet om de anställda får en god förståelse för företagets motiv och vision i jämställdhetsarbetet.

Om man skulle införa ett gemensamt volymsmål för kontoret skulle även samarbetet stärkas och allas kompetens skulle utnyttjas bättre. För att undvika risken med att någon faller tillbaka på de andra och slutar göra sitt bästa, så kanske man kan ha ett gemensamt volymsmål för gruppen och ett för individen. Men att det som väger tyngst kan vara det för gruppen, för det är viktigt att alla typer av arbete som behövs ges uppskattning för att personalen ska göra bra ifrån sig.

## **Karriär/arbetsituation**

Det är bra att se att introduktionen till tjänsterna blivit bättre. Det är däremot synd att de flesta kvinnorna som blev intervjuade börjat sin anställning innan det nya systemet togs i bruk. Kvinnorna skulle förmodligen ha kommit bättre in i arbetet om det hade funnits när de var nya. Då skulle de även ha fått mer koll på vad tjänsten innebar och fått en bra arbetsbeskrivning, vilket saknades i något fall.

Att en kvinna känt det som att hon hade lägre lön än sina kollegor talar mot Skogsägarföreningens jämställdhetspolicy med resultat från en lönekartläggning där inga underliga löneskillnader hittats.

De som haft en tvådelad tjänst, som inspektorer men även med ett annat ansvarsområde menar att det var svårt att prioritera och hinna med båda bitarna, dels krav från det andra ansvarsområdet och bl.a. volymkravet. Kanske skulle man kunna lägga ut det andra ansvarsområdet på en kollega som redan hade erfarenhet av inspektorstjänsten tills den nyanställda växt in i rollen som skogsinspektor, och även på så sätt höja kompetensen hos medarbetarna.

De anställda med familj tycker att det går bra att kombinera arbete och familj. Ingen har gett något förslag på vad Skogsägarföreningen skulle kunna förbättra för föräldrar, vilket får ses som positivt. Det verkar som att de anställda med

familj bara har de vanliga problemen med att hinna med barn och få planeringen att gå ihop. Det tycks inte som att kvinnorna ser de oregelbundna arbetstiderna som något problem eftersom många sökt sig till tjänster som har samma system med arbetstiderna.



## Slutsatser

Skogsägarföreningen behöver fundera över vad man vill uppnå med att ha både kvinnor och män som skogsinspektorer och sedan informera de anställda om det. Är det för att det ska se bra ut, eller för att företaget har något att vinna på att det blir en större mångfald bland de anställda, eller ska kvinnorna lära männen hur de ska arbeta med kvinnliga skogsägare för att bli bättre på att köpa virke?

För att få in fler kvinnor och få dem att stanna så behöver man arbeta mer med att engagera männen i jämställdhetsarbetet. Det är inte bara kvinnorna som ska frågas om vad som ska göras för jämställdheten utan även männen.

Man borde fundera på att ha ett gemensamt volymsmål kontorsvis istället för att ha det individbaserat. Detta för att det skulle öka samarbetet mellan kollegorna och även medlemmarna skulle kunna få en bättre service och kunna välja vem de vill träffa i skogen och de anställdas olika erfarenheter och kompetens skulle kunna utnyttjas bättre. Trivseln skulle kunna öka om man arbetade i ett lag där alla bidrog med vad de kan istället för att konkurrera med varandra.

Att starta ett kvinnligt nätverk skulle kunna vara en bra idé för att få kvinnorna att trivas och se att det finns andra kvinnor på liknande positioner i föreningen och för att knyta kontakter och finna stöd och förebilder i varandra.



## **Extended abstract**

The forest owner cooperative has observed difficulties with keeping women as forest advisers/ buyers. This is a problem because the organisation wish to have both men's and women's qualifications. The organisation's purpose in their equality and multiplicity plan is to increase the knowledge and awareness of equality and multiplicity, increase the credibility to the members and customers, and to be well prepared for the future need of qualifications.

The purpose of this paper is to identify if there are any conditions that may limit female employees at this particular service. Data for this study has been gathered in 14 qualitative interviews. The interviewed have been men and women, who are or have been at this particular service. Some of them still work in the organisation and some in other companies. Three of the interviews have been with managers at the organisation. Because of great geographic distance, the interviews have been made on telephone and recorded for further analyse.

The results show that a majority of the women were hired before a new introduction programme was in use. That meant that some of the women did not have any introduction at all. Because of that, some of the women had difficulties from the first day. Some of the women were hired in a new area for the organisation, which meant that the assignment became even harder.

There is in general bad knowledge about the equality and especially among the interviewed men. To reach an equal office it is necessary that not only the women but also the men take part of the equality work. There are usually only two or three employees in an office and to advance in the organisation you have to move to the headquarters. In an office with only three employees the women is always in minority (if there is any women at all). Research has shown that in men dominated offices women's need of contact with other women is increasing. In some interviews an idea of a female network was mentioned. That could be a great opportunity to exchange experiences with each other and build and strengthen contacts to women in the organisation. Another subject that was mentioned in several interviews was that the volume target would be based on the whole office, not for an individual person as it is today. This would improve the cooperation in the office and the different qualifications could be used more efficiently. This would in the end also be a good thing for the members and customers.



## Källförteckning

Berlin, Christina, Lidestav, Gun och Holm, Sören (2006): *Values placed on forest property benefits by Swedish NIPS owners*, Small-Scale Forestry nr.1 2006 s. 83-96

Carlsson, Carl Johan (2008): *Varför är det kvinnliga könet underrepresenterat vid Skogsmästarprogrammet?* Examensarbete, Fakulteten för skogsvetenskap, Skogsmästarprogrammet, Skinnskatteberg: Sveriges Lantbruksuniversitet

Gunnarsdotter, Yvonne (2005): *Från arbetsgemenskap till fritidsgemenskap- Den svenska landsbygdens omvandling ur Locknevis perspektiv*, Doktorsavhandling, Fakulteten för naturresurser och lantbruk, Institutionen för landskapsplanering, Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet,

Häggqvist, Patrik (2007): *Content analysis of a forest trade fair: method used at Skogsnolia 2006*, Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet

Kanter, Rosabeth Moss (1993/1977): *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books

Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun* (S-E Torhell övers.) Danmark: Studentlitteratur

Kvande, Elin och Rasmussen, Bente (1985): *Er det organisasjonne eller kvinnene som mangler mot?* Institutt for industriell miljøforskning, Trondheim

Lidestav, Gun och Wästerlund, Dianne (1998): *Skogsutbildade kvinnors och mäns villkor i arbetslivet*, Arbetsdokument nr.4 1998, Institutionen för skogsteknik, Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet

Löfström, Åsa (2005): *Könsrollerna består*, Välfärd nr. 1, s. 18-20

Ryen, Anne (2004): *Kvalitativ intervju*, Malmö: Liber

Salminen-Karlsson, Minna (1999): *Bringing women into Computer Engineering-Curriculum Reform Processes at Two Institutes of Technology*, Doktorsavhandling, Department of Education and Psychology, Linköping: Linköpings Universitet

Sjögren, Fredrik och Sällvik, Fredrik (2006): *Snedrekrytering och mansdominans som organisationskulturella fenomen*, Fördjupningskurs, Genusvetarprogrammet, Genusvetenskap, Södertörns Högskola

Skogsstyrelsen (2008): *Skogsstatistiskårsbok 2008, Fastighets- och ägarstrukturer*, Jönköping: Skogsstyrelsen

Skogsstyrelsen (2002): *Skogsstatistiskårsbok 2002, Fastighets- och ägarstrukturer*, Jönköping: Skogsstyrelsen

Wahl, Anna (2003): *Könsstrukturer i organisationer*, Lund: Studentlitteratur

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur

Wennebro, Agneta (2009): *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009-2011*, opublicerat, Umeå: Norra Skogsägarna

Wibom, Marianne (2008): *Kvinnliga jägmästarstudenter 62-07*, opublicerat, Fakulteten för skogsvetenskap, Sveriges Lantbruksuniversitet

## Bilagor

### Intervjuguide (chefer)

- Berätta lite om din bakgrund. Utbildning, karriär.  
Hur länge har du arbetat åt Skogsägarföreningen?  
Har du haft några andra jobb inom företaget? (eller har du haft samma tjänst som nu?)  
Vad hade du för förväntningar när du började tjänsten?  
Hur blev du introducerad till din tjänst när du kom till företaget?  
Vad har du för arbetsuppgifter?  
Hur upplever du ditt jobb?  
(Vad trivs du med?)  
Vad upplever du som negativt respektive positivt i ditt jobb?  
Berätta om någon episod som du minns som positiv.  
Berätta om någon episod som du minns som negativ.  
Vad skulle du vilja jobba med om tio år?  
Vad för slags stöd får du i ditt arbete/för att klara svåra eller nya arbetsuppgifter?  
Av vem?  
Känner du att du utvecklas på arbetet? Hur vill du utvecklas?  
Vad skulle kunna få dig att sluta/byta befattning?  
Hur upplever du organisationen i stort?  
Hur upplever du ledarskapet inom företaget?
- Berätta om hur introduktionen av skogsinspektorer går till nu och hur detta har utvecklats under den tid du har arbetat på företaget.  
Vad kan man förbättra i introduktionen av nyanställda?  
Berätta om kraven som finns vid lönesättningen av skogsinspektorer?  
Är det någon skillnad på introduktionen beroende på om den nyanställda är efterträdare eller om området är nytt.
- Hur känns det att arbeta i ett mansdominerat yrke?  
Berätta om Skogsägarföreningens jämställdhetsarbete.  
Varför är jämställdhet viktigt på Skogsägarföreningen?  
Hur genomförs arbetet med jämställdhet?  
Har det givit något resultat.  
Vad tror du man kan vinna med en jämställd arbetsgrupp?  
Hur är det att ha familj och arbeta på Skogsägarföreningen?  
(Gör Skogsägarföreningen det på något sätt lättare för anställda med familj?)

## Intervjuguide f.d. anställda

Hur länge arbetade du på Skogsägarföreningen.  
Berätta om hur du rekryterades till Skogsägarföreningen.  
Vad hade du för förväntningar.  
Hur blev du introducerad.

Berätta om ditt arbete.  
Hur upplevde du det.  
Vad är positivt? Negativt  
Tror du att man kan bli olika bemött av skogsägare beroende på om man är man eller kvinna? Varför?  
Hur upplevde du arbetstiderna?  
Berätta om löneavtalet.  
Krav?  
Berätta om arbetsklimatet

Vad skulle du vilja jobba med om tio år?  
Hur upplevde du organisationen i stort?  
Känner du att du fick stöd i ditt arbete? Av vem? Skulle du vilja haft mer stöd?  
Känner du att du utvecklades på arbetet? Hur vill du utvecklas?  
Fick du användning av dina kunskaper i ditt arbete?  
Vad fick dig att sluta?

Har du familj.  
Hur upplevde du kombinationen arbete och familj.  
Tycker du att Skogsägarföreningen kan göra det lättare på något sätt för anställda med familj?  
Har du något förslag på hur det skulle kunna ske?

Hur tycker du att Skogsägarföreningen arbetar med jämställdhetsfrågor?  
Hur upplever du det? Är det viktigt.  
Vad tycker du man kan vinna med en jämställd arbetsplats? Socialt och i arbetet  
Skulle något behövas/ändras för att få en könsblandad arbetsgrupp?



## Intervjuguide anställda

Hur länge har du arbetat på Skogsägarföreningen.  
Berätta om hur du rekryterades till Skogsägarföreningen.  
Vad hade du för förväntningar.  
Hur blev du introducerad.

Berätta om ditt arbete.  
Hur upplever du det.  
Vad är positivt? Negativt  
Tror du att man kan bli olika bemött av skogsägare beroende på om man är man eller kvinna? Varför?  
Hur upplever du arbetstiderna?  
Berätta om löneavtalet.  
Krav?  
Berätta om arbetsklimatet

Vad skulle du vilja jobba med om tio år?  
Hur upplever du organisationen i stort?  
Känner du att du får stöd i ditt arbete? Av vem? Skulle du vilja ha mer stöd?  
Känner du att du utvecklas på arbetet? Hur vill du utvecklas?  
Får du användning av dina kunskaper i ditt arbete?  
Skulle något kunna få dig att sluta?

Har du familj.  
Hur upplever du kombinationen arbete och familj.  
Tycker du att Skogsägarföreningen kan göra det lättare på något sätt för anställda med familj?  
Har du något förslag på hur det skulle kunna ske?

Berätta om jämställdhetsarbetet.  
Hur upplever du det? Är det viktigt.  
Vad tycker du man kan vinna med en jämställd arbetsplats? Socialt och i arbetet  
Skulle något behövas/ändras för att få en könsblandad arbetsgrupp?

Eva-Lotta Kvist  
c/o Åkermark  
Hällsjö 402  
87392 Bollstabruk  
070-239 98 77

Skinnskatteberg  
2009-06-07

Hej!

Jag heter Eva-Lotta Kvist och har just avslutat mitt andra år på Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg. I sommar gör jag mitt examensarbete för en Skogsägarförening och det är för det arbetet som jag kontaktar dig som arbetar/arbetat inom föreningen.

Skogsägarföreningens ambition är att rekrytera både män och kvinnor till befattningar som skogsinspektorer. Detta för att få tillstånd en blandad arbetsgrupp, samt för att möta det ”nya” ägarförhållandet inom föreningen, där nästan lika många kvinnor som män är skogsägare idag.

Mot denna bakgrund har jag fått i uppgift att försöka identifiera arbetsvillkoren inom organisationen och de förutsättningar som finns/krävs för att nå en könsblandad arbetsgrupp. Eftersom det är en stor geografisk spridning på er som jag vill intervju, kommer jag av praktiska skäl att göra telefonintervjuer. Jag hoppas att du vill bidra till denna studie och att jag får möjlighet att intervju dig.

Det jag önskar ställa frågor om under intervjun berör arbetssituation, familjesituation, jämställdhet, löneavtal, samt upplevda krav från Skogsägarföreningen. Det är jag som kommer att bearbeta alla intervju svar och du kommer självklart att vara anonym i den slutliga rapporten.

Jag uppskattar att intervjun kommer att ta en halvtimme till en timme och jag skulle bli mycket tacksam för din medverkan.

Under kommande vecka kommer jag att ta kontakt med dig för att bestämma tid för en eventuell telefonintervju. Då får du också tillfälle att ställa frågor till mig.

Med vänlig hälsning

Eva-Lotta Kvist