

# RAPPORT

## VARFÖR ÄR DET SÅ FÅ KVINNOR I SMÅLANDS SKOGSNÄRING?

- EN ANALYS AV SMÅLANDS SKOGSNÄRING UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV



Titel: Varför är det så få kvinnor i Smålands skogsnäring

Författare: Stelacon

Grunddata:

Fotografier:

Omslagsfoto:

Kontaktperson: Malin Bendz-Hellgren

Telefon: 0102237467

E-post: [malin.bendz-hellgren@lansstyrelsen.se](mailto:malin.bendz-hellgren@lansstyrelsen.se)

Internet:

Tryck:

Utgivning:

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>Innehållsförteckning .....</b>	<b>3</b>
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>5</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>6</b>
Studiens syfte och frågeställningar.....	7
Metod och material .....	7
Avgränsningar .....	8
Rapportens disposition.....	8
<b>Bakgrund - Nuläget i skogsnäringen i Sverige och Småland.....</b>	<b>9</b>
En könssegregerad bransch .....	9
Mer än en tredjedel av de enskilda skogsägarna är kvinnor .....	11
Få kvinnor väljer skoglig utbildning på gymnasiet och högskolan.....	13
<b>Resultat – Utmaningar och möjliga insatser .....</b>	<b>15</b>
Frågans kontext – Samhällstrender .....	15
Urbaniseringen – myter och fakta .....	15
Digitaliseringens möjligheter och utmaningar .....	17
Konjunkturcyklernas påverkan på jämställdhetsarbetet.....	17
Bilden av skogsnäringen .....	18
Behov av breddad representation.....	18
Förslag på insatser .....	20
Utbildning och rekrytering.....	21
Den skogliga utbildningen är könssegregerad.....	21
Breddad rekrytering en överlevnadsfråga för branschen .....	24
Förslag på insatser .....	26
Arbetsliv .....	27
De större företagens jämställdhetsresa .....	27
Stor andel mindre företag med begränsade resurser .....	28
Jämställdhet som en del av arbetsmiljöarbetet .....	29
Otydligt jämställdhetsperspektiv i certifieringsstandarder .....	31

Manliga normer påverkar det privata skogsägandet .....	32
Förslag på insatser .....	32
Jämställdhetsstrategier .....	34
Att formulera mål .....	34
Jämställdhet som medel eller mål .....	35
Ledningsgrupper en viktig aktör för att driva förändring .....	35
Jämställdhet som del i det vardagliga arbetet.....	36
Förslag på insatser .....	37
<b>Goda exempel från Smålands skogsnäring .....</b>	<b>38</b>
Vida vill växa med medarbetare som har kompetens inom många områden .....	38
Sundins skogsplantor gör anpassningar för en mer inkluderande arbetsmiljö.....	39
Myresjöhus driver jämställdhetsfrågan både internt i företaget och i samhället i stort .....	40
Skogskollo väcker intresset för skogen i tidig ålder.....	40
Södras handlingsplan möjliggör ett strukturerat jämställdhets- och mångfaldsarbete.....	41
Teambaserat arbete, mångfald och utvärdering framgångsfaktorer på linnéuniversitetet .....	43
Tengboms Arkitekter prisade för sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete.....	45
<b>Slutsatser .....</b>	<b>47</b>
Bilden av skogsnäringen.....	47
Utbildning och rekrytering.....	47
Arbetsliv .....	49
Jämställdhetsstrategier .....	50
<b>Litteraturförteckning .....</b>	<b>52</b>

## SAMMANFATTNING

I Småland, liksom i resten av Sverige, är skogsnäringen en av de mest könssegregerade branscherna. I januari 2018 utformade 12 organisationer i Småland en regional skogsstrategi med gemensam vision, strategi och handlingsplan. I handlingsplanen föreslås det bland annat en insats i form av en gemensam avsiktsförklaring där aktörerna som står bakom den regionala skogsstrategin förbinder sig till vissa åtaganden vad gäller jämställdhet. Som underlag till detta arbete har Länsstyrelsen i Kronoberg gett konsultföretaget Stelacon i uppdrag att genomföra denna förstudie med syfte att analysera Smålands skogsnäring ur ett jämställdhetsperspektiv.

Syftet med studien är att kartlägga nuläget i Smålands skogsnäring ur ett jämställdhetsperspektiv, identifiera utmaningar och ge förslag på lämpliga åtgärder för att öka jämställdheten inom skogsnäringen. Utöver detta ska förstudien också lyfta fram goda exempel på aktörer inom skogsnäringen i Småland som arbetar framgångsrikt med frågor som rör jämställdhet och mångfald. Underlaget för analysen består av statistik och material från 29 intervjuer som genomförts med aktörer som på olika sätt är verksamma inom skogsnäringen i Småland.

Studiens resultat visar att jämställdhetsutmaningar återfinns inom ett antal olika områden. Några av de identifierade utmaningarna är att:

- Bilden av skogsnäringen är förlegad
- Få kvinnor söker sig till skogsutbildningar på gymnasiet och högskolan
- Många skogsföretag rekryterar ur sina egna nätverk
- Mindre organisationer har begränsade resurser att arbeta med jämställdhet
- Fysiskt exkluderande arbetsplatser stänger ute kvinnor

Inom varje område som tagits upp har även ett antal insatser identifierats som kan lösa de utmaningar som lyfts fram och bidra till en ökad jämställdhet inom skogsnäringen. Några insatser som lyfts fram är bland annat att marknadsföringen av skogsnäringen i stort och organisationer verksamma i skogsnäringen behöver uppdateras genom ett större synliggörande av mångfalden inom näringen. En annan viktig aspekt som tagits upp är att företag behöver bredda sin rekrytering, detta kan bland annat göras genom fler rekryteringskanaler och ett utökat samarbete med Arbetsförmedlingen samt högskolorna. Exempel på andra insatser som tagits upp är att grundskolepersonal behöver öka sin kompetens inom skogsyrken och att man bör överväga att erbjuda mindre organisationer ekonomiskt stöd för mer inkluderande arbetsplatser.

## INLEDNING

Skogsnäringen är en av de branscher i Sverige idag som är mest könssegregerad. För att bryta könssegregationen och öka jämställdheten inom skogsnäringen utformade Regeringen tillsammans med skogsbrukssektorn år 2011 en nationell jämställdhetsstrategi. Den övergripande visionen för den nationella jämställdhetsstrategin är att:

*Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare.<sup>1</sup>*

Strategin består av tre fokusområden; utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande som i sin tur har varsitt mål. Varje mål har ett antal åtgärder kopplade till sig som ska genomföras och bidra till att målen samt visionen uppfylls. Varje åtgärd har en ansvarig aktör kopplad till sig som ska se till att åtgärderna genomförs och följs upp.

Skogsstyrelsen har i uppdrag från Regeringen utvärderat genomförandet och utfallet av den nationella jämställdhetsstrategin. De har också inom ramen för utvärderingen haft i uppdrag att formulera nya åtgärder för att öka jämställdheten inom skogsnäringen. Resultatet från utvärderingen visar att utvecklingen vad gäller jämställdhet både gått framåt och bakåt. Slutsatsen är att mer behöver göras och Skogsstyrelsen har formulerat 30 förslag på åtgärder för en mer jämställd skogssektor.<sup>2</sup>

Liksom i resten av Sverige är skogsnäringen en av de mest könssegregerade näringarna i Småland. Fördelningen mellan kvinnor och män inom skogsnäringen i Småland är 20 procent kvinnor och 80 procent män.<sup>3</sup> I januari 2018 utformade 12 organisationer i Småland en regional skogsstrategi med en gemensam vision, strategi och handlingsplan. I handlingsplanen föreslås bland annat en insats i form av en gemensam avsiktsförklaring där aktörerna som står bakom den regionala skogsstrategin förbinder sig till vissa åtaganden men också får tillgång till

---

<sup>1</sup> Landsbygdsdepartementet (2011). Konkurrenskraft kräver jämställdhet - Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn.

<http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/607/1/skogsbruk.pdf> (Hämtad 2018-12-07)

<sup>2</sup> Skogsstyrelsen (2018). 30 förslag på åtgärder för en mer jämställd skogssektor.

<https://www.skogsstyrelsen.se/nyhetslista/30-forslag-pa-atgarder-for-en-mer-jamstalld-skogssektor/> (Hämtad 2018-12-17)

<sup>3</sup> Smålands skogar får värden att växa - Regional skogsstrategi för Småland (2018).

<http://extra.lansstyrelsen.se/skogsstrategismaland/sv/start/Documents/sm%C3%A5lands%20skogsstrategi.pdf> (Hämtad 2018-12-10)

utbildning, verktyg och erfarenhetsutbyte om jämställdhetsarbete. En viktig del i detta är också att lyfta goda exempel på aktörer inom regionen som arbetar framgångsrikt med jämställdhetsarbete.<sup>4</sup>

## STUDIENS SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Länsstyrelserna i Kronoberg, Kalmar och Jönköpings län vill genomföra en förstudie inför arbetet med den gemensamma avsiktsförklaringen som analyserar Smålands skogsnäring ur ett jämställdhetsperspektiv. Länsstyrelsen i Kronoberg har givit konsultföretaget Stelacon i uppdrag att genomföra denna förstudie. Syftet med studien är att kartlägga nuläget i Smålands skogsnäring ur ett jämställdhetsperspektiv, identifiera utmaningar och ge förslag på lämpliga åtgärder för att öka jämställdheten inom skogsnäringen. Utöver detta ska förstudien också lyfta fram goda exempel på aktörer inom skogsnäringen i Småland som arbetar framgångsrikt med frågor som rör jämställdhet och mångfald.

Förstudien har utgått ifrån följande huvudfrågeställningar:

- Hur kan Smålands skogsnäring beskrivas ur ett jämställdhetsperspektiv?
- Vilka utmaningar kan identifieras för en jämställd skogsnäring i Småland?
- Vilka insatser kan initieras för att öka jämställdheten i Smålands skogsnäring?
- Vad finns det för goda exempel på aktörer som arbetar med jämställdhetsfrågor inom Smålands skogsnäring?

## METOD OCH MATERIAL

Underlaget för denna rapport består framförallt av material från 29 intervjuer som genomförts med aktörer som på olika sätt är verksamma inom skogsnäringen i Småland. Initialt genomfördes intervjuer med aktörer som sitter med i styrgruppen för Smålands skogsstrategi, därefter genomfördes även intervjuer med representanter från branschorganisationer, universitet, andra myndigheter och företag verksamma inom Kronobergs, Jönköpings och Kalmars län. Samtliga intervjuer har genomförts via telefon och varit semistrukturerade. Semistrukturerade intervjuer innebär att intervjun utgår ifrån ett antal fördefinierade frågeställningar medan följdfrågor anpassas efter hur samtalet utvecklats. Under analysen har intervjuerna kategoriserats in utifrån ett antal teman.

Annat material som tagits i beaktande och som ligger till grund för denna rapport är bland annat Smålands regionala skogsstrategi *Smålands skogar får värden att växa*,

---

<sup>4</sup> Smålands skogar får värden att växa - Regional skogsstrategi för Småland.

Regeringens och skogsbrukssektorns nationella jämställdhetsstrategi  
*Konkurrenskraft kräver jämställdhet* och rapporten *JämLYS – En jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten* publicerad av Länsstyrelsen i Västerbotten.

## AVGRÄNSNINGAR

Som rapportens titel antyder fokuserar denna studie på skogsnäringen i Småland. Alla respondenter, förutom två personer verksamma vid Sveriges Lantbruksuniversitet i Umeå respektive Uppsala, är på olika sätt verksamma inom skogsnäringen i Småland.

Skogsnäringen i dess helhet är en bransch som inrymmer en stor mängd olika områden och verksamhetstyper. Denna studie utgår ifrån skogsnäringen i ett brett perspektiv och omfattar frågor kopplade till bland annat skogsägande, skogsbruk, industri och utbildning.

I studien ligger ett fokus på frågor kopplade till jämställdhet. En rekommendation för framtida studier är att anta ett bredare jämlikhetsperspektiv eftersom många frågor som rör jämställdhet också berör andra jämlikhetsfrågor.

## RAPPORTENS DISPOSITION

Rapporten inleds med ett kapitel som presenterar en nulägesbild av skogsnäringen i Sverige och Småland utifrån områdena arbetsliv, enskilt skogsägande samt utbildning. Kapitlet presenterar statistik från SCB, Skogsstyrelsen och statistik som bearbetats och presenteras i handlingsplanen för Smålands regionala skogsstrategi.<sup>5</sup>

Efter nulägesbeskrivningen presenteras jämställdhetsutmaningar och möjliga insatser för att öka jämställdheten som baseras på de intervjuer som genomförts. Resultatet disponeras utifrån ett antal övergripande ämnesområden som rör samhällstrender, marknadsföring, utbildning och rekrytering, arbetsmiljöarbete och jämställdhetsstrategier. Kapitlet inkluderar också förslag på lämpliga insatser som kan bidra till en ökad jämställdhet och inkludering i skogsnäringen. I efterföljande kapitel presenteras ett antal goda exempel på företag och andra organisationer som arbetar med likabehandlingsfrågor och är verksamma inom Smålands skogsnäring. Rapportens avslutande kapitel innehåller en sammanställning av de möjliga insatser som föreslagits i rapporten.

---

<sup>5</sup> Smålands skogar får värden att växa - Regional skogsstrategi för Småland.



# BAKGRUND - NULÄGET I SKOGSNÄRINGEN I SVERIGE OCH SMÅLAND

Följande kapitel beskriver nuläget i Sveriges och Smålands skogsnäring ur ett jämställdhetsperspektiv. Kapitlet är indelat i avsnitten arbetsliv, enskilt skogsägande och utbildning. Varje avsnitt baseras på såväl nationell som regional statistik kopplat till arbetsmarknaden, det enskilda skogsägandet och utbildning.

## EN KÖNSSEGREGERAD BRANSCH

I samband med att regeringens och skogsbrukssektorns nationella jämställdhetsstrategi lanserades 2011 kunde det konstateras att skogsnäringen i stort har svårigheter att intressera, rekrytera och behålla kvinnor inom branschen. Ett av målen som formulerades i jämställdhetsstrategin var att företag och offentliga arbetsgivare verksamma inom skogsnäringen ska vara lika attraktiva arbetsgivare och arbetsplatser för alla oavsett kön.

Skogsnäringen utgör en av Sveriges mest könssegregerade sektorer.<sup>6</sup> Skogsstyrelsens utvärdering av jämställdhetsstrategin som presenterades i december 2018 visar att utvecklingen gått för långsamt framåt och även gått bakåt inom vissa områden. Ett av dessa områden är andelen kvinnor sysselsatta inom skogsarbete i Sverige som gått från 16,5 procent till 14,9 procent mellan 2010 och 2017, se figur 1 på nästa sida.<sup>7</sup>

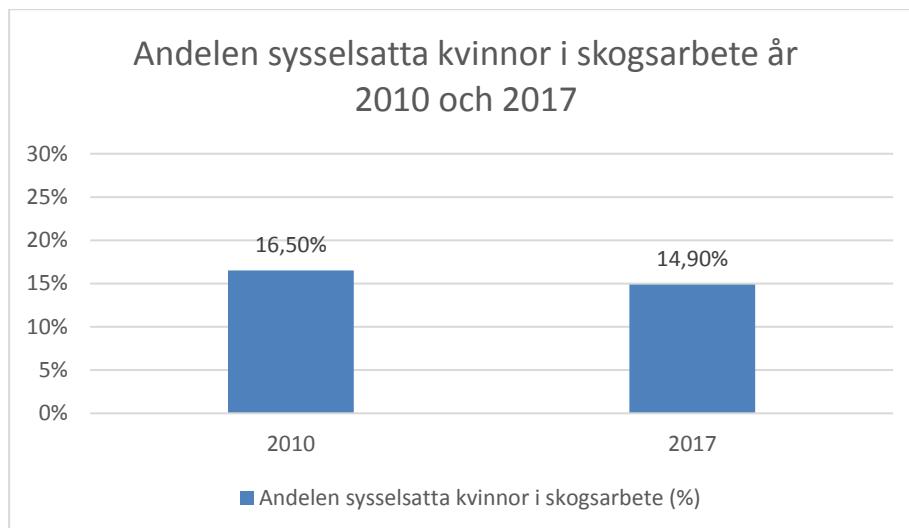
---

<sup>6</sup> Smålands skogar får värden att växa - Regional skogsstrategi för Småland.

<sup>7</sup> Skogsstyrelsens statistikdatabas.

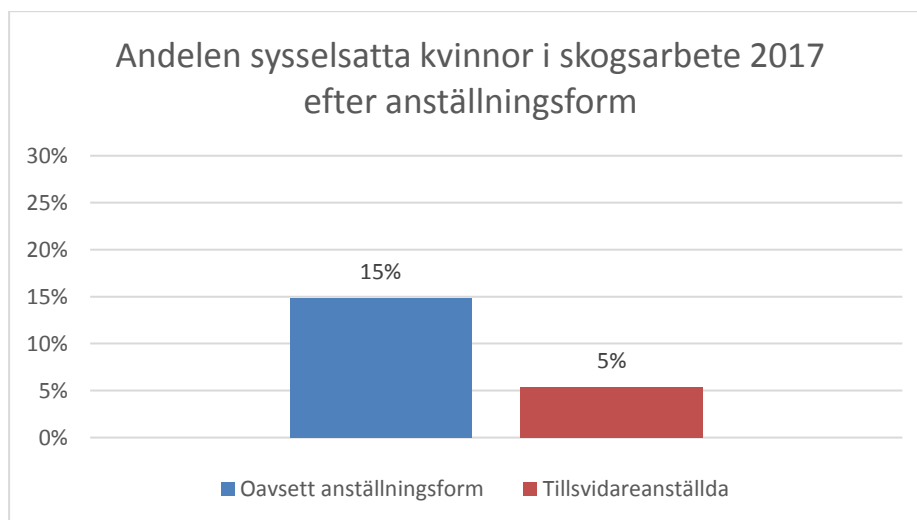
[http://pxweb.skogsstyrelsen.se/pxweb/sv/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas\\_\\_Sysselsattning/JO11\\_06.px/?rxid=a261eaff-8e9d-4470-bdd3-6738990d5577](http://pxweb.skogsstyrelsen.se/pxweb/sv/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas__Sysselsattning/JO11_06.px/?rxid=a261eaff-8e9d-4470-bdd3-6738990d5577) (Hämtad 2018-12-18).

Figur 1: Beskrivning av andelen kvinnor sysselsatta i skogsarbete inom det storskaliga skogsbruket, jämförelse mellan år 2010 och 2017.



Andelen kvinnor bland tillsvidareanställda är lägre. Jämfört med andelen kvinnor oavsett anställningsform skiljer det ungefär 10 procent. Andelen tillsvidareanställda kvinnor ligger på 5,4 procent nationellt år 2017, se figur 2 nedan.<sup>8</sup>

Figur 2: Beskrivning av andelen sysselsatta kvinnor i skogsarbete år 2017, jämförelse mellan anställningsform.



<sup>8</sup> Skogsstyrelsens statistikdatabas.

[http://pxweb.skogsstyrelsen.se/pxweb/sv/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas\\_\\_Sysselsattning/JO11\\_06.px/?rxid=3b784dda-f1f6-4d7f-a87b-f9403fdd6dea](http://pxweb.skogsstyrelsen.se/pxweb/sv/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas__Sysselsattning/JO11_06.px/?rxid=3b784dda-f1f6-4d7f-a87b-f9403fdd6dea) (Hämtad 2018-12-18).

Även i Smålands län rådet en liknande könsfördelning inom skogsnäringen. Nedan följer en tabell med redogörelse över könsfördelning bland sysselsatta inom branschområdena skogsbruk, tillverkning av trä och papper samt pappers- och trävarutillverkning. Alla branscher i samtliga län i Småland är mansdominerade. Statistiken är från 2016 och hämtad från data som presenteras i handlingsplanen för Smålands regionala skogsstrategi som bearbetats från SCB.<sup>9</sup>

Tabell 1: Könsfördelning bland sysselsatta inom skogsbruk, tillverkning av trä och trävaror samt pappers- och pappersvarutillverkning i Kronobergs, Jönköpings och Kalmar län år 2016.

Bransch	Kronobergs län		Jönköpings län		Kalmar län	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
02 Skogsbruk	23 %	77%	26 %	74 %	22 %	78 %
16 Tillverkning av trä och trävaror	16 %	84 %	19 %	81 %	19 %	81 %
17 Pappers- och pappersvarutillverkning	29 %	71%	26 %	74 %	22 %	78 %

## MER ÄN EN TREDJEDEL AV DE ENSKILDA SKOGSÄGARNA ÄR KVINNOR

Ett delmål för den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn är att ”vara aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.”<sup>10</sup> Andelen kvinnor som är skogsägare uppgår till cirka 38 procent, vilket innebär att det enskilda skogsägandet, kvantitativt sett, är jämställt.<sup>11</sup> Villkoren för att äga och bruka skog ser dock olika ut mellan kvinnor och män. Av tradition är skogsägande, liksom andra områden som rör skogsbruk, fortfarande ett manligt kodat område.

Skogsstyrelsen redogjorde i sin utvärdering av den nationella jämställdhetsstrategin att utvecklingen har gått framåt vad gäller andelen kvinnor som äger skogsmark på mindre än 20 hektar, från cirka 50 procent år 2009 till

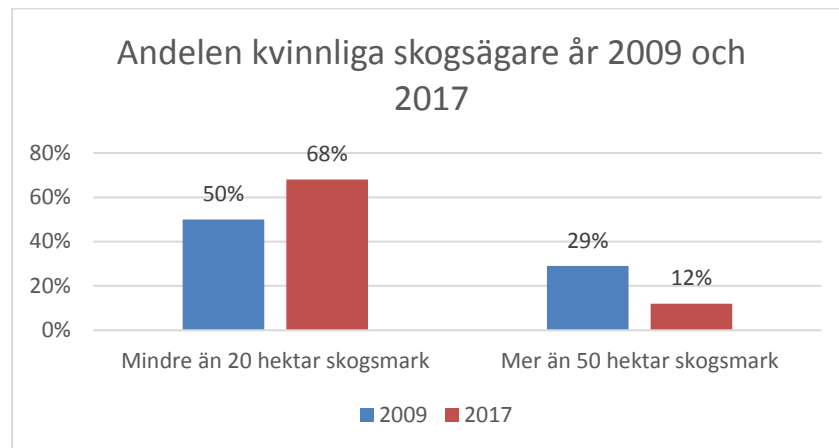
<sup>9</sup> Smålands skogar får värden att växa - Regional skogsstrategi för Småland.

<sup>10</sup> Landsbygdsdepartementet (2011)

<sup>11</sup> ”En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare”. Nationella sekretariatet för genusforskning (2017). <http://www.jamstall.nu/fakta/jamstallldhet/> (Hämtad 2018-12-18).

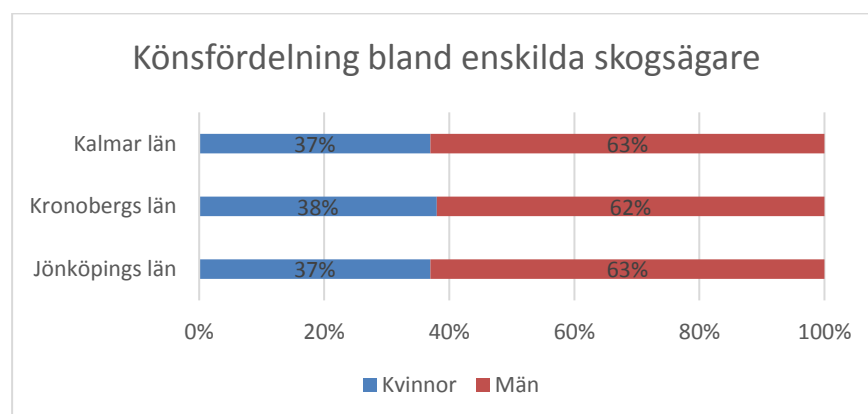
cirka 68 procent år 2017. Bland de som äger skogsmark på över 50 hektar har dock utvecklingen gått bakåt vad gäller andelen kvinnliga skogsägare, från cirka 29 procent 2009 till cirka 12 procent 2017.<sup>12</sup>

Figur 3: Andelen kvinnliga skogsägare med skogsmark under 20 hektar och över 50 hektar år 2009 och 2017.



Enligt statistik som används i underlaget för regional skogsstrategi för Småland som hämtats från *Skogsstatistik årsbok* ligger andelen kvinnliga skogsägare, inom Smålands län, på cirka 37 till 38 procent, vilket motsvarar den nationella nivån vad gäller andelen kvinnliga skogsägare.<sup>13</sup>

Figur 4: Könsfördelning bland enskilda skogsägare i Jönköpings, Kronobergs och Kalmar län.



<sup>12</sup> Skogsstyrelsen (2018). Andel kvinnor (procent) inom de olika indikatorsområdena, 2009-10 samt 2017-18. <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/nyheter/skarmklippdiagram.jpg> (Hämtad 2018-12-18).

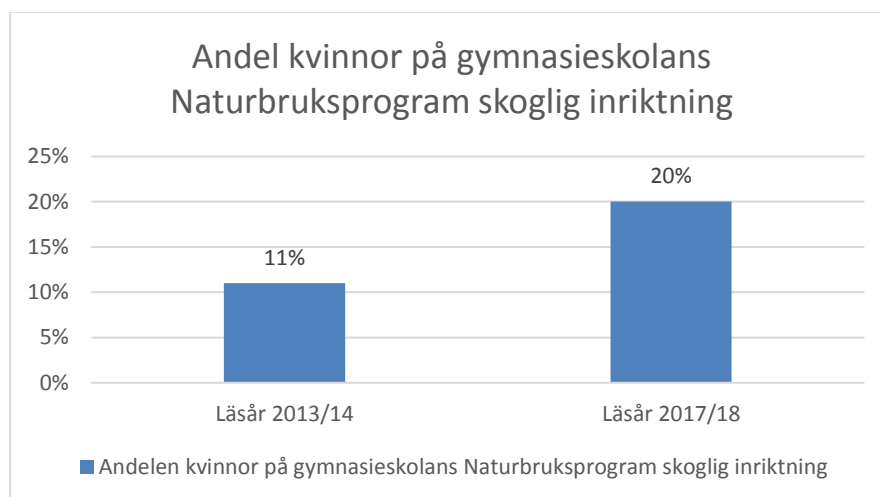
<sup>13</sup> Smålands skogar får värden att växa - Regional skogsstrategi för Småland.

## FÅ KVINNOR VÄLJER SKOGLIG UTBILDNING PÅ GYMNASIET OCH HÖGSKOLAN

Det tredje och sista fokusområdet i den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn är utbildning. I strategin står det att skogliga utbildningar från gymnasiet till högskolan ska vara attraktiva utbildningar att söka och verka inom för både kvinnor och män.

Statistik på nationell nivå från Skogsstyrelsens utvärdering av jämställdhetsstrategin visar att andelen kvinnor som läser på gymnasieskolans Naturbruksgymnasium med skoglig inriktning har ökat med cirka 9 procent från 11 procent läsåret 2013/14 till 20 procent läsåret 2017/18.

Figur 5: Andelen kvinnor på gymnasieskolans Naturbruksprogram skoglig inriktning läsåret 2013/14 och 2017/18.

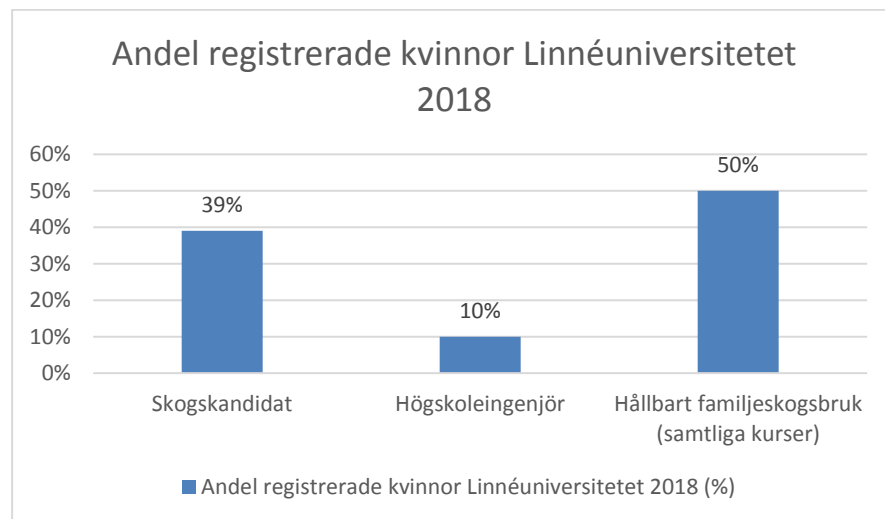


Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) har ett flertal skogliga utbildningar som Jägmästarprogram och Skogsmästarprogram. Andelen kvinnor som blir antagna till Jägarprogrammet har ökat från cirka 10 procent år 2009 till 37 procent under höstterminen 2018. Andelen kvinnor antagna till Skogsmästarprogrammet har också ökat, om än inte lika mycket. Andelen antagna kvinnor har ökat från cirka 28 procent 2009 till cirka 30 procent höstterminen 2018. På doktorandnivå vid fakulteten för skogsvetenskap på SLU utgör andelen kvinnor cirka 51 procent, vilket är en ökning från 2009 då andelen kvinnliga doktorander låg på cirka 46 procent. På forskarnivå vid fakulteten för skogsvetenskap på SLU är andelen kvinnor dock betydligt lägre, men andelen forskare har ökat från cirka 19 procent 2009 till cirka 31 procent 2018. Andelen professorer vid fakulteten för

skogsvetenskap på SLU var år 2009 cirka 9 procent och år 2018 cirka 11 procent.<sup>14</sup>

Vid Linnéuniversitetet i Småland skiljer sig könsfördelningen åt bland studenter registrerade på de skogliga utbildningarna Skogskandidatprogram, Högscoleingenjör inom skog och träteknik samt kurserna inom Hållbart familjeskogsbruk. För år 2018 är andelen kvinnor registrerade vid Skogskandidatprogrammet cirka 39 procent och till högscoleingenjörutbildningen 10 procent. Kurserna inom Hållbart familjeskogsbruk sticker dock ut och har en högre andel kvinnor, år 2018 låg andelen registrerade kvinnor vid kurserna på 50 procent. Andelen registrerade kvinnor vid första kursen, Hållbart familjeskogsbruk I, ligger på 60 procent.<sup>15</sup>

Figur 6: Andel kvinnor registrerade på Linnéuniversitetets utbildningar 2018.



<sup>14</sup> Andel kvinnor (procent) inom de olika indikatorsområdena, 2009-10 samt 2017-10. <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/nyheter/skarmklippdiagram.jpg> (Hämtad 2018-12-18).

<sup>15</sup> Statistik tillhandahållen från Linnéuniversitetet.

## RESULTAT – UTMANINGAR OCH MÖJLIGA INSATSER

Följande kapitel presenterar jämställdhetsutmaningar och möjliga insatser för en mer jämställd och inkluderande skogsnäring. Något som återkommande lyfts fram i de intervjuer som genomförts är hur tätt sammankopplad jämställdhets- och mångfaldsarbete är för kompetensförsörjningen. Könsfördelningen i skogsnäringen är snedfördelad med män i klar majoritet. Skogsnäringen har ett stort rekryteringsbehov och en väg för att säkra den framtida kompetensförsörjningen är att bli en mer attraktiv bransch för kvinnor. För att lyckas med detta krävs insatser inom flera områden.

För att lösa kompetensförsörjningen långsiktigt krävs ett arbete som inte enbart fokuserar på hur fler kan lockas till skogsnäringen utan också hur man ska kunna behålla den arbetskraft som man lyckas rekrytera. Kompetensförsörjning kan ses som en kedja med flera länkar där frågor som rör marknadsföring och information är en första länk tätt följd av efterföljande länkar som rör utbildning, rekrytering och strategiskt arbetsmiljöarbete. Skogsnäringen är inte isolerad från resten av samhället och påverkas, liksom samtliga branscher, av den utveckling som sker i samhället. I kapitlets inledande avsnitt diskuteras de samhällstrender som tagits upp under intervjuerna och som kan ha påverkan på jämställdheten och jämställdhetsarbetet inom skogsnäringen.

## FRÅGANS KONTEXT – SAMHÄLLSTRENDER

Både skogsnäringen generellt, och jämställdhetsarbetet inom näringen mer specifikt, är en del av den samhälleliga utvecklingen och påverkas oundvikligen av sin kontext. Det är därmed i sammanhanget relevant att beröra några av de samhällstrender som dagens Sverige har att förhålla sig till och som tagits upp i de intervjuer som genomförts. I följande avsnitt diskuteras frågor som rör urbanisering, digitalisering och konjunkturcykler.

### *URBANISERINGEN – MYTER OCH FAKTA*

Urbaniseringen utgör en av vår tids stora samhällstrender. Det är också en trend som flera av respondenterna tar upp och som berör både den småländska skogsnäringen och jämställdhetsarbetet i branschen. Urbaniseringen utgör dock en komplex fråga och kantas av en rad myter som antingen kan vara direkt felaktiga eller som bygger på att informationen förenklats till den grad att den blivit missvisande. Tre vanligt förekommande myter är att:

- **De svenska städerna växer på bekostnad av landsbygden.**  
Befolkningen i de svenska tätorterna ökade med 440 000 under åren 2010–2015, samtidigt minskade landsbygdsbefolkningen med 5 400 invånare.<sup>16</sup> Det är därmed endast en liten del av de senaste årens tillflöde av människor i de svenska storstäderna som kommer från landsbygden. Städerna växer snarare genom barnafödande, ökande livslängd och inflyttning från utlandet.<sup>17</sup> Det bör dock nämnas att även om utflyttningen från landsbygden är relativt låg så har andelen invånare i arbetsför ålder (20-65 år) minskat på många håll på landsbygden.<sup>18</sup>
- **Man kan tala om landsbygden i singular.**  
Genom att beskriva landsbygden som en homogen massa skapas en felaktig bild av hur urbaniseringen påverkar Sverige. Genom att titta på statistiken i mer detalj kan nyanser urskiljas, till exempel visar statistik från SCB att befolkningen minskar i den icke tätortsnära landsbygden men att den ökar kraftigt på platser som ligger nära de större tätorterna.<sup>19</sup> Vidare har många mindre orter försvunnit på den icke tätortsnära landsbygden samtidigt som hundratals nya mindre samhällen uppstått nära de större tätorterna.<sup>20</sup>
- **Det finns fler arbetslösa på landsbygden än i staden**  
Siffror visar att det är färre antal öppet arbetslösa på den svenska landsbygden än i de mer folkrika tätortskommunerna.<sup>21</sup> Detta gäller både i absoluta och i procentuella tal.

Urbaniseringens faktiska effekter på landsbygden påverkar jämställdhetsarbetet inom skogsnäringen. Som statistiken visar kan det vara svårt för landsbygdsbaserade aktörer inom skogsnäringen att hitta rätt kompetens då antalet individer i arbetsför ålder minskar samtidigt som arbetslösheten är relativt låg. I denna kontext kan ett aktivt jämställdhetsarbete vara ett sätt att bygga en attraktiv arbetsplats dels för att behålla befintlig arbetskraft, dels för att öka underlaget av möjliga framtida medarbetare. Vidare medför den demografiska

<sup>16</sup> SCB (2016). Tätorter 2015 – Befolkning och arealer. Sveriges Officiella Statistik. Statistiska meddelanden MI 38 SM 1601

<sup>17</sup> IVA (2017). Den urbana utvecklingens drivkrafter och konsekvenser.

<https://www.iva.se/globalassets/info-trycksaker/framtidens-goda-stad/framtidensgodastad-urbanisering-b.pdf> (Hämtad 2018-12-10)

<sup>18</sup> SCB (2015). Sveriges befolkning ökar – men inte i hela landet.

[https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet) (Hämtad 2018-12-12)

<sup>19</sup> SCB (2013). Störst tillväxt utanför gamla stadskärnor.

[https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Storst-tillvaxt-utanfor-gamla-stadskarnor/](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Storst-tillvaxt-utanfor-gamla-stadskarnor/) (Hämtad 2018-12-12)

<sup>20</sup> SCB (2013). Växande städer ger fler småorter.

[https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Vaxande-stader-ger-fler-smaorter/](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Vaxande-stader-ger-fler-smaorter/) (Hämtad 2018-12-08)

<sup>21</sup> Wretlin Clarin, Anna (2013). Allt om landet – en sammanfattning. Jordbruksverket. Rapport 2013:23



utvecklingen att allt fler skogsägare bor i tätorter och därmed har ett större geografiskt avstånd till sina skogar.

Även rådande myter kan påverka jämställdhetsarbetet inom skogsnäringen då de bidrar till en skev bild av landsbygden och de förutsättningar som råder där. Så länge staden i många sammanhang framställs som normen så kommer landsbygdsaktörer att behöva arbeta aktivt med att förmedla en mer nyanserad och rättvisande bild.

### *DIGITALISERINGENS MÖJLIGHETER OCH UTMANINGAR*

Digitaliseringen är en trend som har strukturell påverkan på samhället i stort, och skogsnäringen är inget undantag. Flera aktörer talar om ett digitalt paradigmskifte inom skogsnäringen med ökad automatisering och robotisering, digital datainsamling, samt effektivisering med hjälp av realtidsdata och artificiell intelligens. Denna utveckling bidrar i sin tur till nya processer, produkter och värdekedjor.

Den alltmer digitala skogsnäringen innebär både för- och nackdelar ur ett jämställdhetsperspektiv. Digitaliseringen medför att andelen fysiskt tunga arbeten kan reduceras inom näringen samt att mer arbete kan skötas på distans. Detta är aspekter som kan underlätta för balansen mellan kvinnor och män i branschen. Samtidigt tenderar ny teknik att gynna de personer som redan är bekanta med tekniken eller närliggande teknik. Då denna typ av yrken idag är mansdominerade och de teknikorienterade utbildningarna som till exempel civilingenjörsutbildningen med inriktning datavetenskap har en stor övervikt av män, finns det en risk att mansdominansen inom branschen kvarstår trots den digitala utvecklingen.<sup>22</sup>

### *KONJUNKTURCYKLERNAS PÅVERKAN PÅ JÄMSTÄLLDHETSARBETET*

Sverige befinner sig i dagsläget i en högkonjunktur, vilket bland annat tar sig uttryck i hög jobbtillväxt och låg arbetslöshet. Denna situation påverkar arbetslivets engagemang i jämställdhetsfrågor på flera sätt. Högkonjunkturen medför att många aktörer har ekonomiskt utrymme att arbeta mer aktivt med frågor som jämställdhet. Den medför också att arbetsgivare måste arbeta hårdare för att behålla befintlig arbetskraft och attrahera nya medarbetare. I detta arbete kan ett aktivt jämställdhetsarbete ha en positiv inverkan. Konjunkturen går som

---

<sup>22</sup> Hort, Katinka (2016). Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden. <https://www.regeringen.se/49758e/contentassets/b8fb609b286d46fba23976962487c025/underlagsrapport-skatt-som-stoder-framtidens-arbetsmarknad-och-en-hallbar-utveckling.pdf> (Hämtad 2018-12-15)

bekant i cykler och experter menar att vi är på väg mot en lågkonjunktur, till exempel pekar Konjunkturinstitutets prognoser på en fallande tillväxt framöver. Hur jämställdhetsarbetet, både inom offentliga och privata organisationer, påverkas av en lågkonjunktur är svårt att förutspå men frågan bör diskuteras.

## BILDEN AV SKOGSNÄRINGEN

Det pågår ett intensivt arbete med att måla om bilden av skogens roll i, och betydelse för, vårt samhälle.<sup>23</sup> Flera aktörer lyfter fram skogen som en källa till innovation och ett sätt att möta framtidens utmaningar – framför allt vad gäller miljöaspekter men även som ett sätt att skapa ett konkurrenskraftigt och inkluderande samhälle. Som ett led i detta arbete förmedlas en bild av skogen och skogsnäringen som en plats för alla, oavsett kön. Denna omformulering av vad skogsnäringen är kämpar dock mot en stark och väletablerad bild av skogen som en traditionell och mansdominerad bransch. Flera respondenter påpekar att det är ett stort problem att denna föreställning lever kvar eftersom den inte täcker in hela bilden. En orsak till att det finns en stor okunskap om skogsnäringen är att branschen inte varit tillräckligt bra på att synas enligt flera respondenter. Bristen på synlighet bidrar till att människor skapar sig uppfattningar om branschen som egentligen inte alltid har bäring på verkligheten.

## BEHOV AV BREDDAD REPRESENTATION

Till viss del kan kommunikationen om skogsnäringen sägas ha fungerat som en spegling av branschen. Historiskt sett har skogsnäringen alltid varit en mansdominerad bransch, vilket även bidragit till att många som lyfts fram i bild och text om skogsnäringen oftast är just män. Det finns dock en viss risk att man bortser ifrån den makt som kommunikation också har i att skapa och upprätthålla en viss bild av verkligheten. Gun Lidestav, skogsägare och forskare vid SLU, säger i en intervju att allmänhetens bild av skogsnäringen till viss del stämmer, men att stereotypa bilder av den typiska skogsarbetaren som en man med tekniska färdigheter också reproduceras och förstärks av media.<sup>24</sup>

Flera respondenter efterfrågar en större medvetenhet i hur skogsnäringen marknadsförs. Om bilden av skogsnäringen nyanseras och andra personer än de som vanligtvis lyfts fram blir synliggjorda kan detta bidra till att intresset för att arbeta inom skogsnäringen ökar.

---

<sup>23</sup> Till exempel genom initiativet [svenskaskogen.nu](http://svenskaskogen.nu)

<sup>24</sup> En skogsnäring i förändring: ”Det är för få som känner att de passar in i skogsbranschen”. 2017-04-06. Skogssällskapet.

*Man brukar alltid börja med det lättaste, och då måste man synliggöra kvinnor inom skogen. Ju fler goda exempel som man ser desto fler kvinnor kommer man kunna locka. För att öka jämställdheten så måste man alltid vara medveten om hur man kommunicerar, det lättaste är att synliggöra.*

Att bredda representationen och lyfta fram en större mångfald av människor sett till kön och andra faktorer ökar chansen för att fler kan se sig själva arbeta inom skogsnäringen enligt respondenterna. Identifikation är en process som kan bidra till att fler människor öppnar upp ögonen för skogliga yrken. Enligt respondenterna är detta inte viktigt enbart för att locka fler kvinnor, det handlar också om att få personer utan skoglig bakgrund att få upp ögonen för branschen.

Att kommunicera inkluderande handlar delvis om att reflektera över vem det är som syns, men lika viktigt är det också att reflektera över på vilket sätt någon framställs. I en tidigare studie från Länsstyrelsen i Västerbotten lyfts det fram hur kvinnliga skogsägare framställs:

*Som kvinna kan man inte bara vara skogsägare, man måste vara mamma, man måste vara pysslig. Att bara vara skogsägare som kvinna, det blir lite problematiskt verkar det som. Så det är ju den typen av bilder som reproduceras av näringen själv.<sup>25</sup>*

Skogsnäringen har genomgått en stor förändring tack vare den tekniska utvecklingen som idag tillåter att en del av det fysiskt tunga kroppsarbetet ute i skogen har försvunnit och istället ersatts med hantering av maskiner och datorer. Eftersom det finns en allmän uppfattning om att kvinnor är mindre lämpade för fysiskt tungt arbete borde denna tekniska utveckling, enligt flera respondenter, ha resulterat i fler kvinnor inom skogsnäringen. Detta har dock inte skett i den utsträckning som kanske kunde ha förväntats. Enligt Gun Lidestav, skogsägare och forskare vid SLU, hänger det ihop med vilka som ses som anställningsbara och lämpade för olika typer av arbetsuppgifter:

*Det är för få som känner att de passar in i skogsbranschen. Vi som tillhör den har därför ett ansvar att ifrågasätta ramarna och våra egna roller. Då kan vi också bli mer toleranta och våga öppna skogen för fler perspektiv.<sup>26</sup>*

---

<sup>25</sup> Jämlys – En jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten (2012). Länsstyrelsen i Västerbotten. Skellefteå: TR. Sid. 20.

<sup>26</sup> En skogsnäring i förändring: ”Det är för få som känner att de passar in i skogsbranschen”. 2017-04-06. Skogssällskapet.

För att få fler personer intresserade av skogsnäringen och skogliga yrken behöver branschen i större utsträckning arbeta med att bredda bilden av vem som lämpar sig för att arbeta med skogliga yrken. Det behövs enligt flera respondenter ett mer strukturerat och medvetet sätt att arbeta med hur man marknadsför sig. Ett gott exempel på ett företag som arbetar med just detta är VIDA som är Sveriges största privatägda sågverkskoncern. De arbetar bland annat med att lyfta fram många kvinnliga medarbetare i rekryteringsvideos på sin webbplats och lyfter även problemet med att skogsnäringen framställs som en bransch för män.

## FÖRSLAG PÅ INSATSER

- **Analysera marknadsföring och annan kommunikation med hjälp av riktlinjer för inkluderande kommunikation**
  - För att veta vad som behöver åtgärdas i framtaget kommunikationsmaterial kan organisationer användas sig av checklistor för inkluderande kommunikation som tagits fram som hjälp för att kunna synliggöra det som annars kan vara svårt att lägga märke till. Checklistorna innehåller frågor som fungerar som stöd i analys av både text och visuellt material.
- **Integrera riktlinjer för inkluderande kommunikation i kommunikationspolicys**
  - Flera respondenter lyfter fram att det finns ett stort behov av att införliva ett större medvetenhet i marknadsföring. Ett sätt att systematisera detta arbete är att skriva in ett inkluderande perspektiv i kommunikationspolicys. Exempelvis kan det handla om att eftersträva en jämn könsfördelning bland de som lyfts fram i text och bild.
- **Kommunicera på ett sätt som speglar mångfalden i organisationer**
  - Att vara representerad innebär att känna igen sig i och identifiera sig med de personer som framställs i text eller bilder. Att lyfta fram kvinnliga förebilder inom skogsnäringen kan vara ett sätt att locka flera kvinnor till skogliga utbildningar och jobb. Identifikation lyfts fram som en viktig faktor. Om både män och kvinnor synliggörs ökar chansen för att fler, oavsett kön, kan se sig själva arbeta inom skogsnäringen.

## UTBILDNING OCH REKRYTERING

I följande avsnitt presenteras olika jämställdhetsutmaningar kopplat till utbildning och rekryteringsprocesser.

### *DEN SKOGLIGA UTBILDNINGEN ÄR KÖNSSEGREGERAD*

I Småland, liksom i resten av landet, är det överlag få kvinnor som väljer att läsa skogliga utbildningar. Detta gäller både på gymnasienivå som på högskolenivå. Flera respondenter uppger att det finns förutfattade meningar om vilka som passar att utbilda sig till ett skogligt yrke. Detta hänger ihop med att branschen länge varit mansdominerad men också vilken bild som sprids om skogsnäringen. En respondent beskriver att ungdomar, redan innan de ska välja gymnasieprogram, har påverkats av dessa förutfattade meningar:

*När skolorna kommer och besöker oss [gymnasieskolan] så finns det ett stort intresse hos tjejer också men i den åldern har de redan förutfattade meningar som påverkar dem mycket.*

En annan aspekt som enligt respondenterna har stor påverkan på vilka som väljer skogliga utbildningar är huruvida ungdomar i sina nätverk känner andra personer som arbetar inom näringen. Enligt en respondent som arbetar med en skoglig gymnasial utbildning är det inte ovanligt med ungdomar som har en förälder eller annan nära vuxen som arbetar inom skogsnäringen. Ytterligare en respondent påpekar att det har särskild betydelse huruvida en potentiell kvinnlig elev har en mamma eller någon annan kvinna i familjen som är engagerad i skogsnäringen.

För att få en jämnare könsfördelning bland studenter på de skogliga utbildningarna på gymnasiet krävs flera åtgärder enligt respondenterna. En åtgärd är att i en tidig ålder göra barn uppmärksamma på att skogsnäringen finns och vad det innebär att arbeta inom denna sektor, något som till viss del redan görs av gymnasieskolorna idag. I dagsläget arbetar gymnasieskolorna aktivt med att försöka nå ut till barn och ungdomar, bland annat genom att åka ut till grundskolor och berätta om sina skogliga utbildningar. Gymnasieskolorna samarbetar även med skogsföretagen för att ungdomar som kommer till skolan på studiebesök ska få en bild av de personer som är verksamma inom branschen. Vad som efterfrågas är dock att personal inom grundskolan ska få en större kunskap inom skogsfrågor som de kan föra vidare till sina elever. I detta arbete innehar också studieväglare inom grundskolan en viktig nyckelroll enligt några respondenter och bör ges mer information om skogliga yrken.

*En viktig roll är studievägledare som måste få en uppdaterad bild av vad det innebär att arbeta inom skogsnäringen. Vi gör ju sådana insatser i vår skola där vi bjuder in studievägledare och yrkesvägledare. Då pratar vi om vad våra utbildningar innebär och vilka yrken man kan ha efter utbildningarna. De får också prova på vad det innebär att arbeta med det här.*

En annan åtgärd som har lyfts fram som kan öka intresset för skogliga utbildningar är att bli bättre på att åskådliggöra kvinnliga förebilder, både bland de som studerar skogliga utbildningar men också bland de som är verksamma inom skogsnäringen. Ryssbygymnasiet i Växjö har anordnat så kallade skogskollon under 2016 och 2017 som riktat sig till tjejer mellan 10-12 år med syftet att ge deltagare en mer nyanserad bild av utbildning och arbete inom skogsnäringen.

I likhet med gymnasiet har de skogliga utbildningarna en överrepresentation av män bland sina studenter. Liknande utmaningar tas även upp av högskolan som påverkas av att bilden av skogsnäringen är förlegad och att den inte är synlig i lika stor utsträckning som andra branscher:

*Det är ett generellt problem, inte bara för skogsnäringen. Det slår mot alla de yrkeskategorier som inte är så synliga i samhället. Det är helt enkelt en okunskap, om man inte har någon koppling till branschen, inte har det i släkten så kanske man inte söker sig till den typen av yrke.*

För att säkerställa kompetensförsörjningen till näringen är det inte bara viktigt att arbeta med att få fler ungdomar att studera skogliga utbildningar på gymnasiet. Det behövs också skapas ett intresse för skogsnäringen hos personer senare i livet. För detta behövs också rätt förutsättningar, bland annat att kunna utbilda sig på distans:

*Man kanske inte väljer den här sektorn tidigt i livet. När vi tittar på våra program så jobbar vi på distans, vi har en större andel äldre som kan läsa men ändå bo kvar hemma. Det handlar inte bara om att försöka inspirera våra gymnasielever att gå vidare utan att vi skapar på andra förutsättningar för att personer senare i livet ska kunna utvecklas vidare.*

I dagsläget erbjuds alla skogliga utbildningar på Linnéuniversitet på distans och studenterna som läser på programmen kommer från olika delar av Sverige. Respondenterna ser stora vinster med detta och planerar för att utveckla de digitala verktygen som används i undervisningen:

*När man arbetar med distansutbildning så blir det tydligare vilken teknik du använder, man måste hitta nya former med undervisningsmaterial och kommunikation. Jag tänker att det är något som är bra, man kan inte sitta still utan måste hela tiden tänka ut nya sätt att utveckla undervisningen.*

En annan faktor som enligt respondenterna är av betydelse i arbetet med att göra skogsutbildningar mer attraktiva är att integrera jämställdhetsperspektiv i utbildningen. Rent konkret kan det diskuteras om vilka normer som påverkar bilden av näringen och i förlängningen också påverkar arbetskulturen inom branschen. En annan metod är att högskolorna samarbetar med skogsföretag som kan dela med sig till studenterna om hur de arbetar med lika villkorsfrågor på arbetsplatsen. Enligt en respondent har denna faktor stor betydelse för många kvinnliga studenter som studerar skogsutbildningar:

*De studenter vi pratat med tycker att det är jätteviktigt att skogsbolag själva lyfter fram de här frågorna på sina webbplatser och på andra sätt visar att de prioriterar frågorna.*

Inom de skogliga ämnena är könsfördelningen bland doktorander relativt jämn. Bland professorer och lektorer på forskarnivå är andelen kvinnor dock betydligt lägre. En jämn könsfördelning och mångfald bland de anställda är viktigt för att fler studenter ska kunna identifiera sig med de som arbetar med skogsfrågor.

*Det här med att man skapar team som berikar varandra med olika kompetenser och personligheter gör att studenter kan identifiera sig med oss anställda, att man ser att det är möjligt för en själv att studera.*

Hållbart familjeskogsbruk är ett kurspaket vid Linnéuniversitet som riktar sig till skogsägare och andra skogligt intresserade. Så här beskriver Linnéuniversitet själva på sin webbplats vilka som kan läsa kurspaketet:

*Sedan starten 2001 har drygt 3500 studenter läst Hållbart familjeskogsbruk. Några har knappt satt sin fot i skogen tidigare, andra har levt med skogen sedan barnsben. Flera har just köpt eller ärvt en fastighet medan andra bara är nyfikna på att lära sig mer om skogen.<sup>27</sup>*

Till skillnad från andra skogliga utbildningar har kurserna inom Hållbart familjeskogsbruk redan från start lockat ett jämnt antal kvinnliga och manliga

---

<sup>27</sup> Linnéuniversitetet (2018). Att läsa hållbart familjeskogsbruk. <https://lnu.se/mot-linneuniversitetet/Organisation/fakulteten-for-teknik/utbildning/hallbart-familjeskogsbruk> (Hämtad 2018-12-15)

studenter. Detta skulle kunna delvis förklaras med att anställda vid fakulteten redan från början arbetade med att aktivt integrera ett lika villkors-perspektiv i planeringen av kurserna. Ett sätt att skapa mångfald i personalgrupper är att bredda perspektiven på vilken utbildning och kompetens som behövs för att arbeta med skogsfrågor. I kapitlet *Goda exempel från Smålands skogsnäring* berättar Cecilia Malmqvist, lektor och forskare vid institutionen för skog och träteknik, mer om hur detta arbete gått till.

### BREDDAD REKRYTERING EN ÖVERLEVNADSFRÅGA FÖR BRANSCHEN

Kompetensförsörjningen är en av de största utmaningarna för företag inom skogsnäringen, såväl nationellt som i Småland. Enligt flera respondenter har många arbetsgivare svårigheter att attrahera sökanden, oavsett kön, till lediga tjänster. En annan utmaning som arbetsgivare står inför att hitta medarbetare med rätt kompetens. Bristande marknadsföring och alltför låga löner lyfts bland annat fram som bidragande orsaker till kompetensförsörjningsproblematiken.

Ett annat problem som lyfts fram är att många företag inom skogsnäringen tenderar att rekrytera ur sina egna nätverk och genom informella kanaler. Enligt Arbetsförmedlingen i Jönköping har de idag relativt lite kontakt med skogsföretag:

*Näringen säger att det finns en stor efterfrågan av personal, men de har inte kontakt med oss [Arbetsförmedlingen] i så hög utsträckning. Det kan ju vara så när det är mindre företag så kanske de ordnar rekryteringen på helt egen hand.*

Att rekrytera genom informella kanaler är ingenting som verkar vara unikt för skogsnäringen i Småland, enligt en tidigare studie rekryterar många skogsföretag i Västerbotten också genom egna nätverk. Den starka interna gemenskapen och interna rekryteringen kan beskrivas som en bidragande orsak till att könssegregationen inom skogsnäringen fortfarande består.<sup>28</sup>

Breddad rekrytering utgör en överlevnadsfråga för branschen enligt flera respondenter. För att bredda sin rekrytering behöver arbetsgivare kunskap och stöd i hur detta ska gå till rent praktiskt. Rent konkret kan arbetet med breddad rekrytering innebära att arbetsgivare marknadsför sig genom andra informationskanaler än vad de traditionellt har använt sig av. Rekryteringssidor på internet, som exempelvis LinkedIn, lyfts fram som viktiga verktyg för att nå ut till

---

<sup>28</sup> Länsstyrelsen i Västerbotten (2012). JämLYS – En jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten.



fler yngre personer. En annan åtgärd som lyfts fram är att arbetsgivare bör öka sitt samarbete med de skolor som erbjuder skogliga utbildningar. Samarbete mellan näringsliv och skolor sker i viss utsträckning redan idag men det finns, enligt respondenterna, ett behov av att stärka detta samarbete mer. Bland annat kan det innebära att fler företag deltar under arbetsmarknadsdagar, står till förfogande för arbetsplatsbesök eller erbjuder studenter praktikplatser.

Arbetsförmedlingen har sedan 2017 ett särskilt regeringsuppdrag att motverka könsuppdelning på arbetsmarknaden och kan hjälpa arbetsgivare att nå ut bredare i rekryteringsarbetet. I dagsläget arbetar Arbetsförmedlingen i Jönköping bland annat med s.k. vägledningsmöten och arbetsplatsbesök i samarbete med skogsföretag för att informera om vad det innebär att arbeta inom skogsnäringen. Under vägledningsmöten bjuds arbetssökande in för att lyssna på information om branschen och få chans att ställa frågor till både arbetsförmedlare och representanter från branschen. Arbetsförmedlingen arbetar medvetet för att det ska finnas en jämn könsfördelning bland de arbetssökande som deltar i mötena och bland de från branschen som kommer och informerar. Under arbetsplatsbesöken får arbetssökande tillsammans med tjänstepersoner från Arbetsförmedlingen åka ut för att besöka arbetsplatser, under dessa besök diskuteras bland annat frågor som rör företagets arbete med arbetsmiljöfrågor och lika villkor för anställda.

Arbetsförmedlingen i Jönköping har positiva erfarenheter av de vägledningsmöten och arbetsplatsbesök som genomförts med inriktning mot skogsnäringen. Majoriteten av de arbetssökande som deltog i dessa aktiviteter var kvinnor. När Arbetsförmedlingen sedan i samråd med Skogsstyrelsen och en naturbruksskola utformade en skogligt inriktad arbetsmarknadsutbildning var det cirka 5 av totalt 18 som antogs som var kvinnor vilket ses som en bra början till fortsatt arbete med att locka fler kvinnor till skogsnäringen.

Ett sätt för att nå ut till andra sökande om lediga tjänster är att se över hur man utformar rekryteringsannonser och beskriver utlysta tjänster. En respondent säger att det är viktigt att fundera över vad som ligger till grund för de rekryteringskrav som ställs. Vissa rekryteringskrav är många gånger nödvändiga för att få den kompetens som behövs, men i andra fall kan det vara krav som är mindre viktiga. Enligt en respondent finns det finns föreställningar om vilken kompetens som behövs för att arbeta inom skogsnäringen och att denna kompetens enbart tillskrivs till de personer som redan är aktiva inom branschen eller passar in i mallen för det specifika yrket. Skogsägarföreningen Södra är en aktör som inom organisationen har en pågående dialog om utformning av rekryteringsannonser

och beskrivning av utlysta tjänster. Genom att se över kommunikationen inom ramen för rekryteringsarbetet har Södra upplevt att nya grupper har attraherats av utlysta tjänster. Liknande erfarenheter vad gäller rekrytering av studenter till skogliga utbildningar har gjorts, där ett naturbruksgymnasium sett över hur de beskriver utbildningar. Bland annat har de skalat ner på de tekniska beskrivningarna och istället inkluderat ett tydligare hållbarhetsfokus för att locka fler personer än de som är specifikt teknikintresserade.

## FÖRSLAG PÅ INSATSER

- **Utbilda grundskolepersonal om skogsnäringen**
  - För att barn och ungdomar ska få upp ögonen för skogen och skogsnäringen tidigt behöver kunskapen hos grundskolepersonalen öka. Studievägledare lyfts fram som nyckelpersoner som måste få mer uppdaterad information om vad det innebär att arbeta inom skogsnäringen, information som de sedan kan förmedla till eleverna.
- **Genomför informationsinsatser med hjälp av studenter vid skogliga utbildningar**
  - Ett sätt att väcka intresset för skogliga utbildningar är att låta studenter som studerar skogliga utbildningar få åka ut till grundskolor eller delta i utbildningsmässor för att dela med sig av egna erfarenheter av att gå en skogsutbildning. Viktigt att de studenter som gör detta visar på den mångfald av studenter som finns vid utbildningarna.
- **Genomför fler informationsinsatser på skolor och delta i rekryteringsmässor**
  - I dagsläget samarbetar redan näringslivet med skolor på olika sätt, bland annat genom arbetsplatsbesök och praktik. Det finns dock behov av att utveckla detta samarbete mer med fler arbetsgivare som deltar under arbetsmarknadsdagar. För att synliggöra sig själv mer som arbetsgivare kan det också vara bra att delta på rekryteringsmässor. Något som lyfts fram i intervjuerna är vikten av att som arbetsgivare synliggöra den mångfald som finns bland medarbetare och att informera om hur man arbetar med likabehandlingsfrågor eftersom detta kan vara avgörande för att vissa väljer att söka sig till en viss arbetsgivare.

- **Analysera utformning av rekryteringsannonser**
  - Ett annat sätt att göra sig mer attraktiv som arbetsgivare och locka till sig andra sökanden än vad man vanligtvis har är att se över hur rekryteringsannonser ska utformas. I samband med detta kan det också vara bra att fundera över hur den aktuella tjänsten ska beskrivas.
- **Nyttja formella kanaler vid rekrytering**
  - Det är viktigt att arbetsgivare annonsera ut tjänster genom formella rekryteringskanaler för att säkerställa att en bred grupp av personer har möjlighet att söka till tjänsterna.
- **Sprid information om lediga tjänster i olika kanaler**
  - För att nå ut bredare är det viktigt att också använda sig av olika typer av kanaler för att nå ut med information om lediga tjänster eftersom olika personer använder sig av olika informationskanaler. Det kan exempelvis handla om att inte enbart annonsera via Arbetsförmedlingen utan också via sin webbplats eller sociala medier som LinkedIn.
- **Stärk samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och skogsföretagen**
  - Det finns indikationer som pekar på att många skogsföretag i dagsläget väljer att rekrytera ny personal genom sina egna nätverk. Ett sätt att bredda sitt rekryteringsunderlag är att rekrytera på ett mer formellt sätt. Arbetsförmedlingen arbetar idag aktivt med att motverka könssegregation på arbetsmarknaden och kan hjälpa företag hitta kandidater som företagen själva inte hittar på egen hand.

## ARBETSLIV

En viktig komponent för att säkra kompetensförsörjningen långsiktigt är arbetet med jämställda och inkluderande arbetsmiljöer. Flera respondenter trycker på att det i jämställdhetsdiskussioner emellanåt blir ett alltför stort fokus på själva rekryteringsprocesserna istället för att lyfta fram det arbetsmiljöarbete som faktiskt krävs av arbetsgivare för att skapa en attraktiv arbetsplats. Denna fråga är viktig både för att få fler att vilja söka sig till skogsnäringen i första hand men också för att behålla de medarbetare som man lyckats rekrytera.

## DE STÖRRE FÖRETAGENS JÄMSTÄLLDHETSRESA

Det finns ett antal större företag inom skogsnäringen, varav några har säte och verksamhet i Småland. Respondenterna ger en samlad bild av att dessa större

aktörer under de senaste åren gjort en viktig resa vad gäller jämställdhetsarbetet. De större företagen har i många fall kommit längre i arbetet med jämställdhet än de mindre aktörerna, framförallt för att de mer resurser vad gäller denna typ av arbetsmiljöarbete men också för att de fått upp ögonen för fördelarna med en större mångfald i organisationen. Samtliga respondenter från de större aktörerna menar dock att de fortfarande har mycket kvar att göra. De lyfter fram vikten av att vara långsiktig och uthållig i jämställdhetsarbetet. Vidare poängterar de att för att arbetet med jämställdhet ska bli hållbart så behöver flera aspekter beaktas. Frågan behöver ytterst ägas och drivas av ledningen, vidare behöver den integreras i hela verksamheten och bli en naturlig del av organisationsstrukturen.

Det finns flera sätt för de större företagen som arbetar aktivt med jämställdhetsfrågan att påskynda förändringen ytterligare. Dels kan de fortsätta att än mer aktivt driva på arbetet internt, dels kan de sprida sina insikter och kunskap till andra aktörer. Detta kan ske inom ramen för dialogskapande aktiviteter med andra företag i branschen men det kan också ske genom att de större aktörerna ställer krav på sina leverantörer vad gäller jämställdhetsarbete. Några respondenter uppger att de arbetar med en Code of Conduct som leverantörer behöver förhålla sig till och att detta kan vara ett sätt att driva jämställdhetsfrågan utanför organisationen. Obos/Myrsjöhus har lyft jämställdhetsfrågan på flera sätt, bland annat genom att engagera sig i och sponsra svenska damallsvenskan och publikt debattera ämnet.<sup>29</sup>

#### *STOR ANDEL MINDRE FÖRETAG MED BEGRÄNSADE RESURSER*

En stor andel av de företag som idag är verksamma inom Smålands skogsnäring är små, vilket i sig kan innebära en utmaning ur ett jämställdhetsperspektiv. Flera respondenter lyfter att dessa företag inte har de resurser som krävs för att kunna driva ett strukturerat och långsiktigt arbete med jämställdhet. En del mindre företag har sämre buffert och måste därmed fokusera fullt ut på att få verksamheten att gå runt i monetära termer. Det är också ovanligt att mindre företag har utrymme för så kallade ”overhead”-kostnader så som frågor relaterade till administration och personalpolitik, men även vad gäller strategiskt arbete. Detta kan medföra att frågor som rör jämställdhet prioriteras bort. Det finns också en risk att dessa företag helt förbiser arbetet med jämställdhetsfrågor eftersom det finns en bild av att det är svårt och krävs stora ansträngningar för att kunna åstadkomma en förändring.

---

<sup>29</sup> Företag bör se värdet i jämställd sponsring (2018). <https://www.svd.se/foretag-bor-se-vardet-i-jamstalld-sponsring> (Hämtad 2018-12-20).

För dessa företag, enligt flera respondenter, räcker det inte att gå en kurs eller utbildning för att kunna arbeta strukturerat med jämställdhetsfrågor. De är snarare i behov av ett mer operationellt stöd som kan fungera som bollplank och stötta företagen mer långsiktigt i detta arbete. Vidare blir det viktigt för dessa företag att lyfta fram att varje liten åtgärd är ett steg på vägen. Det kan enligt en respondent exempelvis handla om att ta emot en praktikant som är kvinna, eller att delta i olika samtal där man lyfter fram skogsnäringen som en bransch för såväl kvinnor som män. Det är också viktigt att dela ”best practices” och att de mindre företagen får ta del av de större företagens insikter och lärdomar från jämställdhetsarbetet.

### JÄMSTÄLLDHET SOM EN DEL AV ARBETSMILJÖARBETET

Arbetsmiljölagen omfattar fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden. Respondenter uppger att fokus inom skogsnäringen ofta ligger på de mer fysiska aspekterna trots att de psykologiska och sociala aspekterna har lika stor betydelse.

Arbetsmiljöverket fick 2011 ett uppdrag om kvinnors arbetsmiljö och uppger att jämställdhetsfrågan sedan dess fått ökat utrymme inom ramen för till exempel arbetsmiljöinspektioner. Både myndigheten och respondenterna påpekar dock att inspektörerna inte kan ställa några direkta krav på att företagen ska vara jämställda. Vad de kan ställa krav på är aktiva åtgärder för att arbetsmiljön ska vara bra för både kvinnor och män. Detta upplevs dock som en utmaning att få företag att förstå varför dessa frågor är viktiga. Enligt en respondent som arbetar som inspektör kan detta dels förklaras med de maskulina normer som lever kvar på många arbetsplatser och att det finns en grundläggande okunskap om vad jämställdhet faktiskt innebär. Det finns också ett stort behov av att öka kunskapen om andra jämlikhetsfrågor, bland annat hur arbetsplatser kan bli inkluderande för nyanlända personer som är intresserade av att jobba inom skogsnäringen. Något annat som också lyfts är att det finns en utbredd homofobi som hänger ihop med de maskulinitetsnormer som präglar skogsnäringen.

*De som jag talat med lyfter inte enbart problem med sexism utan säger att det finns stora problem med homofobi också, och den är väldigt markant. Den maskulinitet som råder inom skogsindustrin i länet är så homofobisk i sitt uttryck.*

Under intervjuerna lyfts flera sätt att öka inkluderingen på arbetsplatser. Fysiska miljöer och artefakter omnämns i flera sammanhang, till exempel tillgången till omklädningsrum, arbetskläder och toaletter. Detta är aspekter som är viktiga för

att potentiella medarbetare, oavsett kön, ska känna att arbetsplatsen är fysiskt utformad för att de ska kunna arbeta där.

*Det ska vara tillrättalagt för att andra personer ska kunna komma in, till exempel att det ska finnas kläder, fysiska aspekter som möjliggör för kvinnor att arbeta där också.*

Det kan också handla om mer genomgripande aspekter så som arkitektur, design och fysisk utformning av hela arbetsplatser. Smart Housing lyfter till exempel frågor om vem en fysisk miljö är skapad för och vilka normer som påverkar utformningen av den fysiska arbetsmiljön. Denna typ av reflektion och analys kan bidra till jämställdhetsarbetet på flera plan, från att få fler personer oavsett kön känner sig inkluderade och blir intresserade av att arbeta i en viss byggnad till att de rent praktiskt kan utföra sitt arbete på ett tryggt och säkert sätt.

Möjligheten att kombinera arbetet med familjelivet är ytterligare en aspekt i relation till arbetsmiljön som lyfts av flera respondenter. För att arbetsgivarna inom skogsnäringen ska kunna attrahera fler personer oavsett kön och skapa en inkluderande psykologisk och social arbetsmiljö kan flexibiliteten i arbetsupplägget behöva ses över. Flera respondenter påpekar behovet av att kunna kombinera arbetet med ett familjeliv. De vittnar om att många tjänster, framförallt i de mer mansdominerade organisationerna och områdena, inte är anpassade för att anställda ska kunna ta ansvar för hem och familj utanför jobbet. Produktionen i skogsnäringen, som i många andra branscher, bygger i många avseende på att anställda ska ett socialt nätverk runt sig som sköter hushållsarbete och familj. Detta system bygger på, enligt en respondent, strukturer som reproducerar stereotypa föreställningar om att den som arbetar i skogen inte har ett intresse av att kombinera jobb och familj.

Förlegade attityder, normer och en ovilja till förändring är ytterligare aspekter som framkommit i samtliga intervjuer. Några respondenter lyfter fram att det är nödvändigt att ett större fokus läggs på hur organisationer ska arbeta för att skapa en mer psykologisk och social arbetsmiljö för att alla ska trivas på sin arbetsplats. I samband med Metoo-uppropet *#Slutavverkat* vittnade många inom skogsbranschen om de maktstrukturer och den machokultur som lever kvar på många arbetsplatser och skolor.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> DEBATT: #Slutavverkat sammanfattar (2018).  
<https://www.skogsaktuellt.se/artikel/56542/debatt-slutavverkat-sammanfattar.html> (Hämtad 2019-01-07).

*De här är en av få branscher där det fortfarande anser legitimt att ha uppe pinupbilder.*

*Om vi ser utifrån de här metoo uppropen så tror jag inte att den här branschen är mer sexistisk än andra branscher, men däremot är det mer män än i många andra branscher, det är de som har tolkningsföreträde och sitter på makten.*

För att åstadkomma attitydförändringar i en organisation är det enligt flera respondenter nödvändigt att engagera alla medarbetare, inte enbart chefer och ledningsgrupper. För detta krävs ett kontinuerligt arbete där medarbetare får vara med och själva diskutera frågor som rör likabehandling. Ett sätt att få in frågorna kontinuerligt kan vara att ha en stående punkt vid gemensamma möten.

*Man skulle kunna tänka sig att de anställda kan involveras i värderingsdiskussioner där de har möjlighet att påverka och bli lyssnade på. Det kan handla om att exempelvis diskutera saker som föräldraledighet eller möjligheten till vab.*

Ett annat sätt att kontinuerligt följa upp hur anställda upplever arbetsmiljön är genom utvärdering. Sundins skogsplantor är ett företag som bland annat arbetar med återkommande medarbetarenkäter som blir ett sätt för dem att följa upp hur anställda trivs på arbetsplatsen. Utifrån vad resultatet visar kan ledningen sedan anpassa insatser där det är nödvändigt.

#### OTYDLIGT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I CERTIFIERINGSSTANDARDER

Skogscertifiering används för att skapa en god standard för skogsnäringen. De certifieringssystem som används i dagsläget är FSC och PEFC. Syftet är att certifieringen ska visa att skogarna sköts i enlighet med detaljerade standarder. Företag som vill bli certifierade genom någon av dessa standarder behöver uppfylla de krav som ställs, utifrån såväl miljömässig som social hållbarhet. Anställda ska också utbildas och informeras på ett sådant sätt att de är medvetna om vad kraven innebär.

Jämställdhet är ett perspektiv som är integrerat i certifieringsstandarderna. Men i dagsläget är jämställdhetsperspektivet enligt flera respondenter alltför otydligt för att företag och aktörer som ansvarar för certifieringen ska förstå vad företagen måste göra för att uppfylla dessa krav.

*Företagen vet inte hur man ska hantera jämställdhetsfrågorna, man vet inte vilka krav som ställs, var man ska lägga ribban. Många av våra*

*medlemsföretag är små och har inte resurser att arbeta med det här. De större företagen har med detta mer på dagordningen. Man skulle behöva utreda mer vilka åtgärder som behövs inom varje organisation. Det skulle kanske kunna göras inom ramen för certifieringsarbetet, men den skulle behövas göras tydligare vad gäller jämställdhetsperspektivet.*

I teorin skulle certifieringsstandarderna kunna användas som ett verktyg för att hjälpa företag förstå hur de ska arbeta med jämställdhet och vilka mål som är rimliga att sträva efter.

### MANLIGA NORMER PÅVERKAR DET PRIVATA SKOGSÄGANDET

Det är fler och fler kvinnor som äger skog, men många respondenter uppger att verksamheten likväl präglas av starka manliga normer. De upplever en tydlig jargong där mannen framställs som normen och lyfts fram som de som kan och bör sköta skogen. Denna struktur underbyggs enligt respondenterna på flera nivåer, från offentliga organisationer till privata aktörers agerande.

Flera respondenter påpekar att myndigheter systematiskt, av olika anledningar, riktar kommunikation enbart till mannen i ett familjeskogsbruk även om också kvinnan står som skogsägare. Detta verkar dock vara ett problem som vissa aktörer uppmärksammat och bland annat medarbetare på Skogsstyrelsen uppger att de är medvetna om problematiken och försöker motarbeta den.

I den privata sfären uppger några skogsägare att även om kvinnan är intresserad och fullt kapabel så tar mannen ett större ansvar för frågor som rör skogsägandet. Anledningen till detta är inte okunskap eller ointresse kring jämställdhetsfrågan utan beror framför allt på en hektisk vardag som ställer krav på en hög grad av effektivitet i det enskilda hushållet. Det får effekten att varje person tar ansvar för de bitar de upplever att de har lättast för och i en struktur där mannen ofta varit mer involverad i skogen leder det till att familjen bedömer det mer effektivt att fördela arbetet i enlighet med rådande struktur.

### FÖRSLAG PÅ INSATSER

- **Sprid goda exempel på jämställdhets- och likabehandlingsarbete**
  - Då jämställdhetsfrågan kan uppfattas som svår att närma sig kan kunskapsspridning utgöra en viktig lösning, dels för att påverka attityder men också för att dela kunskap om konkreta insatser som kan göras. Detta kan göras både inom (hos de större aktörerna) och mellan aktörer i branschen. Exempel kan vara



populärvetenskapliga texter i relevant fackpress, seminarier samt en handbok för konkreta tips och insatser.

- **Erbjud ekonomiskt stöd för praktiska förändringar hos mindre aktörer**
  - Då de mindre aktörerna ofta har begränsade resurser att lägga på jämställdhetsarbetet kan ett ekonomiskt stöd riktat till fysiska förändringar i syfte att öka förutsättningar för en jämställd arbetsplats vara av nytta. Detta kan till exempel innefatta omklädningsrum och toaletter.
- **Bedriv mer forskning och studier**
  - Det finns mycket kunskap att tillgå vad gäller jämställdhet och arbetet med jämställdhetsfrågor, men det finns också mycket kvar att undersöka och forska om. Det finns till exempel intressanta frågeställningar kring hur den fysiska strukturen, så som arkitektur och utformningen av arbetsplatserna i skogsnäringen, påverkar jämställdhetsarbetet.
- **Planera jämställdhetsarbetet med hjälp av konkreta jämställdhetsmål**
  - Ett sätt att strukturera upp jämställdhetsarbetet är att formulera relevanta jämställdhetsmål. För att kunna göra detta krävs en analys av verksamhetens nuläge och en analys av vad som behöver åtgärdas.
- **Genomför kontinuerliga aktiviteter där medarbetare engageras i likabehandlings- och arbetsmiljöfrågor**
  - För att åstadkomma attitydförändringar i en organisation behövs ett kontinuerligt arbete som engagerar medarbetare. Ett exempel kan vara att under gemensamma möten ha en stående mötespunkt där olika arbetsmiljörelaterade frågor diskuteras som exempelvis möjligheten till föräldraledighet eller vab.
- **Utvärdera arbetsmiljöarbetet genom medarbetarenkäter eller medarbetarsamtal**
  - För att få en bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar och vilka framtida åtgärder som kan behövas är det viktigt att utvärdera hur medarbetare trivs på arbetsplatsen.
- **Integrera ett tydligare jämställdhetsperspektiv i certifieringsstandarder**
  - Jämställdhet ingår idag som ett kriterium i certifieringsstandarderna FSC och PEFC. Det finns dock ett behov att tydliggöra detta perspektiv för att företagen ska förstå

vad som måste uppnås. Hållbarhetscertifieringarna kan fungera som ett verktyg för att ställa tydligare krav på företagen i deras jämställdhetsarbete.

## JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGIER

Följande avsnitt redogör för tankar och åsikter som framkommit under intervjuerna vad gäller att bedriva ett strukturerat och strategiskt jämställdhetsarbete.

### ATT FORMULERA MÅL

Något som diskuterats under intervjuerna är nödvändigheten i att formulera mål som ger jämställdhetsarbetet en riktning. Många gånger kan mål vara för generella eller abstrakta vilket gör att det blir svårt att veta vad som måste göras och hur jämställdhetsarbetet ska följas upp. Hur jämställdhetsmål formuleras, har stor betydelse för vilka åtgärder och insatser som blir prioriterade.

I boken *Feminism som byråkrati* skriver Kerstin Alnebratt och Malin Rönnblom om de jämställdhetspolitiska målen. En av deras slutsatser är att de mål och indikatorer som används för jämställdhetsarbetet till största del är kvantitativt formulerade. Kvantifieringen av jämställdhet riskerar att leda till att det som bedöms som svårare att utvärderas blir bortprioriterat. De kvantitativa indikatorerna riskerar på så sätt att styra vad som faktiskt kommer åtgärdas. ”Mätinstrumenten blir en form av sanningsproducenter.”<sup>31</sup> För att lyckas med jämställdhetsarbetet inom ramen för den regionala skogsstrategin i Småland finns det enligt några respondenter ett behov av att inkludera kvalitativt inriktade mål.

*Jag förstår att man vill ha kvantitativa mål för att kunna mäta och se tydligt i siffror vad man uppnått. Men kvalitativa mål behövs också, trots att de kanske är svårare att mäta. Man osynliggör maktsituationen genom att bortse från de kvalitativa aspekterna.*

Historier som delats via Metoo-uppropet #*Slutavverket* visar att en stor del av de jämställdhetsproblem som beskrivs i intervjuerna orsakas av de maktstrukturer som lever kvar inom skogsnäringen på grund av machoideal, sexism och förhärskande normer. Enligt en respondent är det inte självklart att en organisation blir jämställd ur ett arbetsmiljöperspektiv för att det inom organisationen råder en jämn könsfördelning. De kvalitativa målen behövs för att

---

<sup>31</sup> Alnebratt, Kerstin & Rönnblom Malin (2016). *Feminism som byråkrati*. Stockholm: Leopard förlag. Sid 135.

komplettera de kvantitativa målen och prioritera en annan typ av jämställdhetsarbete. Stina Powell, forskare vid SLU, leder ett nytt forskningsprojekt med namnet *Att sluta räkna kroppar: Nya tankar för en jämställd skogssektor* som fokuserar på SLU:s skogsutbildningar. Projektet syftar bland annat till att identifiera nya metoder för jämställdhetsarbetet som går bortom fokuset på den kvantitativa könsfördelningen.<sup>32</sup>

### JÄMSTÄLLDHET SOM MEDEL ELLER MÅL

Jämställdhet kan fungera som ett mål men också som ett medel. Några respondenter tycker det är viktigt att uppmärksamma att forskning visar att ökad jämställdhet eller mångfald inom organisationer leder till mer innovation och en ökad tillväxt. Denna koppling blir ett incitament för företagen att arbeta mer med jämställdhetsfrågor mer. Ur detta perspektiv blir jämställdhet ett medel för att uppnå ett annat övergripande mål. Andra respondenter belyser dock vikten av att se jämställdhet och mångfald som ett mål i sig. Det behöver inte finnas en motsättning i att betrakta jämställdhet som både medel och mål, men det är viktigt att fundera på om jämställdhet riskerar att framställas som en oviktig fråga om det inte visar sig att den leder till något annat ”nyttigare mål” som exempelvis ökad tillväxt.

### LEDNINGSGRUPPER EN VIKTIG AKTÖR FÖR ATT DRIVA FÖRÄNDRING

Vilka som får ansvaret för att driva på jämställdhetsarbetet kan vara avgörande för hur långsiktig den avsedda förändringen kommer bli. Alla respondenter är överens om att jämställdhetsarbetet på organisationsnivå ska drivas av ledningsgrupper. I dagsläget tenderar jämställdhetsarbetet i organisationer att hamna på en enskild eldsjäl eller hos personer vid personalavdelningar.<sup>33</sup>

*Ledningsgrupperna och högsta cheferna behöver driva de här frågorna. De får inte läggas över på någon eldsjäl utan de måste vara högsta ledningen som aktivt är intresserad av att arbeta med de här och vilja integrera de här frågorna.*

En förutsättning för att ledningsgrupper ska kunna driva detta arbete är att det finns en kunskap om jämställdhet och likabehandling. En första åtgärd är att se till

---

<sup>32</sup> Att sluta räkna kroppar: Nya tankar för en jämställd skogssektor (2018). SLU. <https://www.slu.se/institutioner/stad-land/forskning/miljokommunikation/aktuell-forskning/jamstalld-skogssektor/> (Hämtad 2018-12-19)

<sup>33</sup> Jämställdhet är en ledningsfråga (2016). Industrirådet. <https://www.industriradet.se/intervju-med-indexator-jamstalldhet-ar-en-ledningsfraga/> (Hämtad 2018-12-18).

att ledningsgrupper har den kunskap som krävs för att kunna driva på den förändringen som krävs i organisationerna.

### JÄMSTÄLLDHET SOM DEL I DET VARDAGLIGA ARBETET

Vilka typer av åtgärder som bör initieras har också diskuterats i intervjuerna. Enligt vissa respondenter finns det en bild av att jämställdhetsarbetet alltid är i behov av stora, heltäckande strategier.

*Det behövs inga stora strategier, det gäller bara att syna normen.*

Det är viktigt att kunna arbeta utifrån en strategi för att få styrning på sitt arbete långsiktigt, men det är också enligt respondenterna lika viktigt att ge medarbetare verktyg för att kunna reflektera över dessa frågor i det vardagliga arbetet.

*Fundera på i vilka situationer som du är normen och när du inte är det. Ge tid för reflektion, göra personer medvetna om normer och hur de kan bära detta perspektiv med sig. Då behöver man inte luta sig mot en jättestor strategi.*

Uthållighet och kontinuerligt arbete lyfts fram som den viktigaste faktorn för att åstadkomma en förändring. För att förankra jämställdhetsarbetet bland sina medarbetare är det inte tillräckligt, enligt flera respondenter, att genomföra punktinsatser.

*Det räcker inte med kunskap, om man skickar folk på utbildning och de åker hem igen och fortsätter arbeta på som vanligt så är det inte säkert att det händer någonting. Det krävs mer kontinuerlig analys. (...)*

Det finns ibland en föreställning om att jämställdhetsarbete är en sidofråga som innebär fler betungande arbetsuppgifter utöver sina ordinarie arbetsuppgifter.

*Många ser det som en helt ny arbetsuppgift, som kommer utöver alla andra arbetsuppgifter. Men det handlar om att redan titta på det som man redan gör i vardagslivet. Det är det redan existerande jobbet men ur en annan synvinkel.*

Flera respondenter lyfter att jämställdhetsarbetet behöver integreras i det kontinuerliga arbetet. Jämställdhetsintegrering är en strategi som initierades av regeringen för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin har tagits fram

för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågor sidoordnas andra frågor.<sup>34</sup> För att fler organisationer ska kunna arbeta med ett mer integrerat jämställdhetsperspektiv behövs mer kunskap och stöd om hur detta kan göras. Exempel som tas upp av respondenter är att aktörer som exempelvis Skogsstyrelsen eller någon annan stor aktör anordnar seminarier om metoder för jämställdhet där företag får delta och dela med sig av sina erfarenheter. Ett annat förslag som lyfts fram är en plattform där olika metoder sammanställs och distribueras till företag.

## FÖRSLAG PÅ INSATSER

- **Formulera både kvalitativa och kvantitativa mål i jämställdhetsstrategier**
  - Kvalitativa och kvantitativa perspektiv måste komplettera varandra för att jämställdhetsarbetet ska åstadkomma en förändring, såväl på pappret som i arbetskulturen.
- **Genomför kompetenshöjande insatser för ledningsgrupper**
  - Respondenterna är överens om att ledningsgrupperna är de som måste driva på jämställdhetsarbetet i sina respektive organisationer. För att kunna göra detta är det viktigt att ledningsgrupper har den kunskap som krävs.
- **Genomför branschgemensamma seminarier där jämställdhet diskuteras**
  - Ett sätt att dela med sig av metoder för jämställdhetsintegrering är att genomföra seminarier där man bjuder in företag som får dela med sig av sina erfarenheter med varandra.
- **Upprätta en metodbank för jämställdhetsarbete**
  - Något som lyfts fram av flera respondenter är att det finns en bild av jämställdhetsarbete som mer resurskrävande än vad det egentligen behöver vara. Upprätta en metodbank för organisationer som kan användas för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det ordinarie arbetet.

---

<sup>34</sup> Jämställdhetsintegrering (2016). <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/> (Hämtad 2018-01-07).

# GODA EXEMPEL FRÅN SMÅLANDS SKOGSNÄRING

I följande kapitel presenteras exempel på aktörer verksamma inom Smålands skogsnäring som arbetar med frågor som rör jämställdhet och mångfald.

## VIDA VILL VÄXA MED MEDARBETARE SOM HAR KOMPETENS INOM MÅNGA OMRÅDEN

Vida är Sveriges största privatägda sågverkskoncern med cirka 1050 anställda på totalt 18 produktionsanläggningar. produktionen är framförallt inriktad på konstruktionsvirke och försäljning av sågade trävaror. verksamheten omfattar även hustillverkning, emballagetillverkning, strö- och pelletstillverkning samt biobränslehandel.

Vida har på sin webbplats en karriärssida som innehåller information genom såväl text och video. Bland annat informeras läsaren om lediga tjänster, vad det innebär att arbeta på VIDA och vilka karriärmöjligheter som finns inom företaget. VIDA:s karriärssida är ett bra exempel på hur företag kan visa att de prioriterar frågor som rör jämställdhet och lika villkor. Bland annat skriver VIDA att de är ett starkt bolag med sunda värderingar som satsar på långsiktighet arbete. De skriver också om vilken kompetens som de är i behov av:

*Det finns ofta en förutfattad mening om hur det är att arbeta i skogsindustrin. Många tror att man måste ha en skoglig bakgrund för att platsa. Vi är ju ett stort industriellt företag och har behov av kompetens inom alla områden. En annan uppfattning är att det är en mansdominerad värld och det kan vi nog inte förneka. Framförallt i ledande befattningar. De senaste åren har dock antalet tjejer både på jägmästare- och skogsmästarutbildningen ökat och utgör idag ca 25-30% av antalet studenter.<sup>35</sup>*

Ett annat sätt att arbeta med inkluderande kommunikation är att tänka på vilka som lyfts fram i kommunikationen. VIDA har på sin karriärssida en rekryteringsvideo där de valt att lyfta fram en jämn fördelning av kvinnliga och manliga medarbetare. Alla medarbetare i videon genomför vad som kan läsas som traditionellt manligt kodade arbetsuppgifter, vilket signalerar till den som tittar att

---

<sup>35</sup> Svensk skogsindustri – en framtidsbransch med oändliga möjligheter. VIDA. <https://www.vida.se/sv/vida-koncernen/karriar/> (Hämtad 2017-12-21).

det är ett företag där kön inte styr vilka arbetsuppgifter som anställda blir tilldelade.

## SUNDINS SKOGSPLANTOR GÖR ANPASSNINGAR FÖR EN MER INKLUDERANDE ARBETSMILJÖ

Sundins Skogsplantor är en skogsvårdsentreprenör som tillhandahåller skogsplantor och skogsvårdstjänster. Företaget har cirka 150 helårsanställda och dubblar antalet anställda under planteringssäsong. Personalen som arbetar ute i skogen under planteringssäsong kommer från Polen och är direkt anställda av Sundins Skogsplantor enligt svenska avtal. Personalen som kommer från Polen är en viktig resurs för företaget och för att alla medarbetare, oavsett språkkunskaper, ska känna sig välkomna och inkluderande på arbetsplatserna har Sundins Skogsplantor genomfört ett flertal anpassningar för att det dagliga arbetet ska fungera.

För att praktiskt lösa språkliga utmaningar ingår varje medarbetare i ett arbetslag med lagledare som talar både polska och svenska eller engelska. På så sätt kan lagledarna hjälpa till att vid behov översätta mellan polska och svenska/engelska samt vara en länk mellan de polsktalande medarbetarna och övrig personal. Sundins Skogsplantor har också en personalansvarig som bland annat talar polska vilket gör att polsktalande personal har möjlighet att hålla direktkontakt med personalansvarige vad gäller personalfrågor.

Att kunna säkerställa att det arbetsmiljöarbete som genomförs leder till en bättre arbetsmiljö i praktiken är det viktigt att kontinuerligt följa upp och utvärdera sitt arbete. För Sundins Skogsplantor är det viktigt att kontinuerligt följa upp hur medarbetare trivs på arbetsplatsen och detta görs bland annat genom medarbetarenkäter och enskilda medarbetarsamtal. Under skyddsronder intervjuar skyddsombuden de anställda om hur de upplever arbetsmiljön. Medarbetarenkäter skickas ut med jämna mellanrum för att anställda ska ha möjlighet att anonymt svara på hur de trivs med jobbet. Informationen som samlas in utgör ett viktigt underlag för det fortsatta arbetsmiljöarbetet för att medarbetare ska trivas och känna sig så trygga som möjligt på arbetsplatsen.

## MYRESJÖHUS DRIVER JÄMSTÄLLDHETSFRÅGAN BÅDE INTERNT I FÖRETAGET OCH I SAMHÄLLET I STORT

Myresjöhus är en hustillverkare med bas i Småland. Huvudkontoret ligger i Myresjö och företaget har produktion bland annat i Vrigstad. Företaget, som idag ingår i koncernen OBOS Sverige, har ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete. De deklarerar på sin hemsida att:

*Vår framgång skapas av individer med varierande bakgrund och erfarenheter från tidigare arbetsplatser, utbildning, kultur, uppväxt, religion, fritidsintressen med mera.*

Jämställdhetsarbetet inom Myresjöhus pågår på flera olika plan, från sponsring med jämställdhetsfokus (företaget är till exempel officiell Titelsponsor till Damallsvenskan) till tydlig uppföljning och målformulering i hållbarhetsrapporteringen.

Företaget använder sig av Agenda 2030 målet nummer 10 om minskad ojämlikhet om en utgångspunkt för jämställdhets- och mångfaldsarbetet och i senaste hållbarhetsrapporten beskriver företaget sin vision i relation till mål nummer 10 på följande sätt:

*Vår ambition är alltid att män, kvinnor, unga och äldre samt personer med olika kulturell bakgrund ska kunna arbeta och trivas tillsammans.*

Företaget har valt att sätta ett kvantitativt mål (dock utan specifik tidsangivelse) med avseende på jämställdhet, nämligen att det på lång sikt ska vara 100% jämställdhet mellan kvinnor och män i chefspositioner. Under de senaste fyra åren har andelen kvinnor på chefsnivå ökat med 15 % och utvecklingen följs bland annat upp i hållbarhetsrapporten där andelen kvinnor och män redovisas för tre kategorier; chefer, ledning, och medarbetare. Förutom att rekrytera in fler kvinnor på chefspositioner är strategin att öka andelen kvinnor på alla positioner i företaget, samt att kvinnorna – precis som männen – kan vidareutvecklas till chefer.

## SKOGSKOLLO VÄCKER INTRESSET FÖR SKOGEN I TIDIG ÅLDER

Ryssbygymnasiet, som har flera program med skoglig inriktning, beslöt sig för att genomföra skogskollo som riktade sig till enbart flickor i åldern 10-12 år. Skogskollo är ett koncept som från början anordnades i Västerbotten. Syftet med skogskollet är att deltagare ska få en nyanserad bild av skogssektorn och se



möjligheterna med att gå skogliga utbildningar. Ryssbygymnasiet anordnade skogskollon 2016 och 2017. Skogsägarföreningen Södra har också anordnat skogskollon som riktar sig till både flickor och pojkar.

På programmet ingår bland annat att köra skogsmaskin, skapa material från skogen och träffa människor och företag som arbetar med skogen på olika sätt. En viktig aspekt är att visa deltagare att både kvinnor och män har möjlighet att arbeta inom skogsnäringen eftersom det finns ett stort behov av goda förebilder oavsett kön. Skogskollo uppmuntrar representanter från branschen som deltar i kollo att reflektera över sitt yrke och sin utbildning ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta gör att deltagarna får möjlighet att ta del av olika erfarenheter av att arbeta inom skogsnäringen som kvinna respektive man.<sup>36</sup>

Skogskollona har enligt Ryssbygymnasiet varit lyckade och de som deltagit i kollona har varit engagerade. Om deltagarna i framtiden kommer välja en skoglig utbildning återstår dock att se.

## SÖDRAS HANDLINGSPLAN MÖJLIGGÖR ETT STRUKTURERAT JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETE

Södra är Sveriges största skogsägarförening med 51 000 medlemmar. Södra är även en internationell skogsindustrikoncern där verksamheten baseras på förädling av medlemmarnas skogsråvara. Organisationen arbetar aktivt för att vara en ansvarstagande arbetsgivare och för att skapa engagerade medarbetare. En inkluderande kultur och en trygg arbetsmiljö är några av de aspekter som utgör stommen i Södras värdegrund.

2018 utsågs Södra, som första skogsindustriföretaget någonsin, till Sveriges mest attraktiva arbetsgivare i världens största employer branding-undersökning, utförd av Randstad Employer Brand Research.

Jämställdhet och mångfald har varit en viktig del i Södras värdegrund under en längre tid. Under 2007 – 2010 pågick ett arbete kring jämställdhet och mångfald inom Södras medlemsorganisation, och under 2017 formulerades och antogs en handlingsplan med syfte att ”höja kunskapsnivån och öka medvetenheten om betydelsen av en jämlik och jämställd verksamhet, samt att konkretisera det fortsatta arbetet genom tydliga mål och aktiviteter”. Genom att utmana normer,

---

<sup>36</sup> Skogen i skolan (2014). Skogskollo för tjejer.  
<https://www.skogeniskolan.se/tavlingar-event/skogskollo-for-tjejer> (Hämtad 2018-12-17)

öka kvaliteten och effektiviteten i verksamheten, samt att skapa en ökad delaktighet ska handlingsplanen bidra till att skapa en mer attraktiv och lönsam organisation. Medlemschef Magnus Berg påpekar i ett uttalande på Södras hemsida att:

*Ett flertal studier påvisar att jämställda företag är mer lönsamma. Hela föreningen vinner därför på att ha en jämställd organisation*

Handlingsplanen innehåller flera mål, så som att andelen kvinnor ska öka i Södras medlemskår och att deltagarna i Södras medlemsaktiviteter under ett år ska återspegla strukturen bland Södras medlemmar. Flera mål är av mer kvantitativ karaktär så som att andelen män respektive kvinnor i styrelse, förvaltningsråd, förtroenderåd och valberedningar senast 2025 ska vara i intervallet 40-60%, samt att alla förtroendevalda inklusive valberedningen senast 2020 ska ha genomgått utbildning i jämställdhet och mångfald, förstå begreppen och vara medvetna om varför jämställdhet- och mångfaldsarbetet är viktigt. Flera konkreta aktiviteter har formulerats i handlingsplanen:

- Medlemsavdelningen ansvarar för att undersökningar genomförs kring vilka aktiviteter som efterfrågas av olika målgrupper bland Södras medlemmar. Resultaten ska rapporteras till förtroenderåden.
- Medlemsavdelningen ansvarar för att, med högst tre års mellanrum, mäta medlemmarnas nöjdhet med Södra ur mångfaldsperspektiv. Resultaten ska rapporteras till förtroenderåden.
- Förtroenderåden planerar, genomför och följer upp målgruppsanpassade medlemsaktiviteter.
- Förtroenderåden ska regelbundet genomföra mångfaldsanalyser avseende medlemsverksamheten.
- Förtroenderåden ska årligen, i verksamhetsberättelsen, rapportera könsfördelningen i skogsbruksområdet, förtroenderådet samt deltagandet i medlemsmöten och övrig medlemsverksamhet.
- Nyvalda förtroendevalda ska informeras om handlingsplanen i samband med det första förtroenderådsmötet efter skogsbruksområdets årsmöte.
- Medlemsavdelningen informerarar nya valberedningsledamöter om handlingsplanen.
- Medlemsavdelningen ansvarar för att mallar och instruktioner för valberedningarna tas fram. Medlemsavdelningen ska även bidra till att utveckla medlemskommunikationen och stödja den lokala organisationen vid utskick av information och inbjudningar till aktiviteter.

Södra arbetar också aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor inom koncernen. I hållbarhetsmålen framgår till exempel att: ”Minst 30 procent av Södras medarbetare är kvinnor år 2020”. Andel kvinnliga medarbetare var under 2017 21% vilket är en ökning med 5% jämfört med 2016. Södras enhetschef för hållbarhet, Kristina Altner, menar att högt satta mål som går att följa upp med kvantitativa indikatorer kan vara tufft för en organisation att hantera men att det också skapar möjligheter att driva förändring.

## TEAMBASERAT ARBETE, MÅNGFALD OCH UTVÄRDERING FRAMGÅNGSFAKTORER PÅ LINNÉUNIVERSITETET

Hållbart familjeskogsbruk är ett kurspaket på Linnéuniversitet som riktar sig till skogsägare eller andra som har ett särskilt intresse för skogen. Studenter får lära sig grundläggande kunskaper om skogsbruk med fördjupning inom bland annat skogsekologi, skogsuppfattning och virkesmätning.<sup>37</sup> Kurserna inom Hållbart familjeskogsbruk har funnits på Linnéuniversitetet sedan 2011. Till skillnad från många andra skogliga utbildningar har hållbart familjeskogsbruk redan från starten haft en jämn könsfördelning bland studenter. Cecilia Malmqvist, lektor och forskare vid Linnéuniversitet, har varit med och utformat kurserna i Hållbart familjeskogsbruk och undervisar även på kurserna. Hon lyfter fram flera faktorer som med största sannolikhet haft betydelse för den jämna könsfördelningen bland studenter:

### **1. Möjlighet till utbildning på distans**

Att kurserna har getts på distans redan från starten lyfts fram som en betydande faktor för att nå ut till en bredare målgrupp. Många som väljer att läsa vidare inom skogliga utbildningar är yrkesverksamma vilket ofta gör det svårare att flytta till annan ort för att studera. Att kurserna hålls på distans och dessutom på deltid möjliggör för fler att kombinera familjeliv och annan sysselsättning.

### **2. En mångfald av kompetenser och personer i personalgruppen**

Redan när kurserna inom hållbart familjeskogsbruk skulle tas fram utformades en personalgrupp som bestod av personer med olika ämnestillhörigheter. Tidigare hade man inom ett projekt samarbetat över ämnesgränserna och sett tydliga fördelar med att kombinera olika kompetenser inom arbetsgrupper. Fördelen med att personer med skoglig bakgrund samarbetar med personer utan skoglig bakgrund är att kursinnehållet automatiskt blivit mer tillgängligt:

---

<sup>37</sup> Linnéuniversitetet (2018).

*Vi jobbade över ämnesgränser och för att göra kursinnehållet tillgängligt.  
Det skulle vara en låg tröskel in.*

Förutom att inkludera personer med olika ämneskunskaper i arbetslaget arbetade man även medvetet för att skapa en arbetsgrupp med en jämn könsfördelning. Det signalerar till studenterna att universitetet medvetet arbetar med hur arbetsgrupperna sätts ihop. En större mångfald bland personalen ökar chansen att fler studenter kan identifiera sig med de som arbetar med kurserna. Vilken personal som arbetar på kurserna har inverkan på vilka studenter som söker sig till kurserna.

### **3. Utvärdering och invärdering**

En annan framgångsfaktor som lyfts fram är det löpande arbetet med att låta studenter och personal utvärdera kurserna. Frågor som rör lika villkor är integrerade i utvärderingen som genomförs av studenterna. Den är också del i den utvärdering som personalen själva gör där de löpande under terminens gång reflekterar över sitt eget arbete. Lika villkorsperspektivet i utvärderingen rör exempelvis vilken typ av kurslitteratur som används och hur frågor som rör jämställdhet integreras i undervisningen. Kurslärarna har sedan ett möte varje vecka och tre längre möten varje termin där man diskuterar hur kurserna fungerar. Ett längre möte per termin brukar fokusera på frågor som rör jämställdhet och lika villkor. Det kan exempelvis handla om att gå igenom arbetsmetoder för att bättre integrera dessa frågor i arbetet. Att kontinuerligt arbeta och reflektera över de här frågorna skapar en större trygghet att arbeta med dem i vardagen.

Invärdering innebär att personalen ber studenterna berätta varför de valt att söka en viss kurs och hur de har fått reda på kursen. Det ger personalen en större förståelse för vad studenterna har för förväntningar och hur fakulteten kan arbeta med att sprida information om kurserna.

### **4. Göra både studenter och arbetsgivare medvetna om normer**

I samarbete med SLU och två naturbruksgymnasier har Linnéuniversitetet tagit fram ett material som delas ut till både studenter och personer från skogsnäringen som kommer i kontakt med studenter under studietiden. Materialet heter *Spegla dig* och syftar till att väcka en medvetenhet om normer inom utbildningen och på arbetsplatser. Materialet bidrar också till att göra arbetsgivare mer medvetna om hur de påverkar studenter som kommer och besöker deras arbetsplats.

### **5. Trägen vinner**

Avslutningsvis lyfts det systematiska arbetet fram som en nyckelfaktor för att kunna nå längre i sitt jämställdhetsarbete. Det är viktigt att inte slå sig till ro utan

fortsätta arbeta aktivt med dessa frågor.

## TENGBOMS ARKITEKTER PRISADE FÖR SITT JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETE

Ett arkitektkontor utgör kanske inte en huvudspelare inom skogsnäringen, men Tengboms arkitekter i Kalmar lyfts fram här av två skäl. Dels för att de arbetar med trä i skapandet av sina arkitektoniska miljöer och bland annat är engagerade i Smart Housings styrgrupp, dels för att de arbetat aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor och har flera goda exempel som kan vara intressanta även för andra typer av organisationer inom skogsnäringen.

Det finns en uttalad ambition hos Tengboms Arkitekters Kalmarkontor att medarbetarna ska spegla den svenska samhället i stort, vilket bland annat medfört att man idag är lika många män som kvinnor, samt cirka 15 procent utlandsfödda.

Arbetet med jämställdhet och mångfald är en del av en långsiktig strategi hos Tengbom Arkitekter i Kalmar och har varit en viktig del av företagets värderingar under lång tid. Kontorschef Fredrik Genberg menar att jämställdhet är viktigt av flera anledningar, inte minst för företagets lönsamhet och för att kunna rekrytera rätt kompetens:

*Jämställdheten är en god affär och en nyckel för att locka nya medarbetare hit... Den stora utmaningen i Kalmar är att hitta kompetenta medarbetare, för att göra det måste vi kunna erbjuda något utöver det vanliga.<sup>38</sup>*

Hos Tengbom Arkitekter i Kalmar innebär jämställdhet bland annat att när en ny person kommer in på kontoret så får hen ta lika mycket plats som alla andra. Företaget menar att organisationskulturer inte är statiska och att det är fullt möjligt att förändra en kultur om man arbetar med det strategiskt. De menar också att det är viktigt att göra saker i rätt ordning. Ledningen måste landa in i varför företaget ska arbeta med dessa frågor, sedan måste det kommuniceras till medarbetarna.

Tengbom arkitekter arbetar också aktivt med att öka andelen utlandsfödda bland medarbetarna. Det gör man bland annat genom att rekrytera utomlands och

---

<sup>38</sup> Eklund, Henning (2018). Kalmarkontor prisas för jämlikhet.  
<https://arkitekten.se/nyheter/kalmarkontor-prisas-jamstalldhet/> (Hämtad 2018-12-14)

genom att erbjuda stöd till eventuella medföljande så som partners. Företaget arbetar också med så kallade språkpraktikanter, vilka utgörs av praktikanter på kontoret som kombinerar sin praktik med studier i Svenska för invandrare (SFI). Dessa personer har blivit en mycket värdefull del av företaget och hjälper till med diverse aktiviteter.

Företagets jämställdhetsarbete har uppmärksammats och i februari i år fick de ta emot Kalmar kommuns årliga jämställdhetspris av kommunalrådet Bertil Dahl.

## SLUTSATSER

Nedanstående kapitel innehåller en sammanställning av de insatser som föreslagits i rapporten för att arbeta mot en mer jämställd och inkluderande skogsnäring i Småland.

## BILDEN AV SKOGSNÄRINGEN

- **Analysera marknadsföring och annan kommunikation med hjälp av riktlinjer för inkluderande kommunikation**
  - För att veta vad som behöver åtgärdas i framtaget kommunikationsmaterial kan organisationer användas sig av checklistor för inkluderande kommunikation som tagits fram som hjälp för att kunna synliggöra det som annars kan vara svårt att lägga märke till. Checklistorna innehåller frågor som fungerar som stöd i analys av både text och visuellt material.
- **Integrera riktlinjer för inkluderande kommunikation i kommunikationspolicys**
  - Flera respondenter lyfter fram att det finns ett stort behov av att införliva ett större medvetenhet i marknadsföring. Ett sätt att systematisera detta arbete är att skriva in ett inkluderande perspektiv i kommunikationspolicys. Exempelvis kan det handla om att eftersträva en jämn könsfördelning bland de som lyfts fram i text och bild.
- **Kommunicera på ett sätt som speglar mångfalden i organisationer**
  - Att vara representerad innebär att känna igen sig i och identifiera sig med de personer som framställs i text eller bilder. Att lyfta fram kvinnliga förebilder inom skogsnäringen kan vara ett sätt att locka flera kvinnor till skogliga utbildningar och jobb. Identifikation lyfts fram som en viktig faktor. Om både män och kvinnor synliggörs ökar chansen för att fler, oavsett kön, kan se sig själva arbeta inom skogsnäringen.

## UTBILDNING OCH REKRYTERING

- **Utbilda grundskolepersonal om skogsnäringen**
  - För att barn och ungdomar ska få upp ögonen för skogen och skogsnäringen tidigt behöver kunskapen hos grundskolepersonalen öka. Studievägledare lyfts fram som nyckelpersoner som måste få mer uppdaterad information om vad

det innebär att arbeta inom skogsnäringen, information som de sedan kan förmedla till eleverna.

- **Genomför informationsinsatser med hjälp av studenter vid skogliga utbildningar**
  - Ett sätt att väcka intresset för skogliga utbildningar är att låta studenter som studerar skogliga utbildningar få åka ut till grundskolor eller delta i utbildningsmässor för att dela med sig av egna erfarenheter av att gå en skogsutbildning. Viktigt att de studenter som gör detta visar på den mångfald av studenter som finns vid utbildningarna.
- **Genomför fler informationsinsatser på skolor och delta i rekryteringsmässor**
  - I dagsläget samarbetar redan näringslivet med skolor på olika sätt, bland annat genom arbetsplatsbesök och praktik. Det finns dock behov av att utveckla detta samarbete mer med fler arbetsgivare som deltar under arbetsmarknadsdagar. För att synliggöra sig själv mer som arbetsgivare kan det också vara bra att delta på rekryteringsmässor. Något som lyfts fram i intervjuerna är vikten av att som arbetsgivare synliggöra den mångfald som finns bland medarbetare och att informera om hur man arbetar med likabehandlingsfrågor eftersom detta kan vara avgörande för att vissa väljer att söka sig till en viss arbetsgivare.
- **Analysera utformning av rekryteringsannonser**
  - Ett annat sätt att göra sig mer attraktiv som arbetsgivare och locka till sig andra sökanden än vad man vanligtvis har är att se över hur rekryteringsannonser ska utformas. I samband med detta kan det också vara bra att fundera över hur den aktuella tjänsten ska beskrivas.
- **Nyttja formella kanaler vid rekrytering**
  - Det är viktigt att arbetsgivare annonsera ut tjänster genom formella rekryteringskanaler för att säkerställa att en bred grupp av personer har möjlighet att söka till tjänsterna.
- **Sprid information om lediga tjänster i olika kanaler**
  - För att nå ut bredare är det viktigt att också använda sig av olika typer av kanaler för att nå ut med information om lediga tjänster eftersom olika personer använder sig av olika informationskanaler. Det kan exempelvis handla om att inte enbart annonsera via Arbetsförmedlingen utan också via sin webbplats eller sociala medier som LinkedIn.



- **Stärk samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och skogsföretagen**
  - Det finns indikationer som pekar på att många skogsföretag i dagsläget väljer att rekrytera ny personal genom sina egna nätverk. Ett sätt att bredda sitt rekryteringsunderlag är att rekrytera på ett mer formellt sätt. Arbetsförmedlingen arbetar idag aktivt med att motverka könssegregation på arbetsmarknaden och kan hjälpa företag hitta kandidater som företagen själva inte hittar på egen hand.

## ARBETSLIV

- **Sprid goda exempel på jämställdhets- och likabehandlingsarbete**
  - Då jämställdhetsfrågan kan uppfattas som svår att närma sig kan kunskapsspridning utgöra en viktig lösning, dels för att påverka attityder men också för att dela kunskap om konkreta insatser som kan göras. Detta kan göras både inom (hos de större aktörerna) och mellan aktörer i branschen. Exempel kan vara populärvetenskapliga texter i relevant fackpress, seminarier samt en handbok för konkreta tips och insatser.
- **Erbjud ekonomiskt stöd för praktiska förändringar hos mindre aktörer**
  - Då de mindre aktörerna ofta har begränsade resurser att lägga på jämställdhetsarbetet kan ett ekonomiskt stöd riktat till fysiska förändringar i syfte att öka förutsättningar för en jämställd arbetsplats vara av nytta. Detta kan till exempel innefatta omklädningsrum och toaletter.
- **Bedriv mer forskning och studier**
  - Det finns mycket kunskap att tillgå vad gäller jämställdhet och arbetet med jämställdhetsfrågor, men det finns också mycket kvar att undersöka och forska om. Det finns till exempel intressanta frågeställningar kring hur den fysiska strukturen, så som arkitektur och utformningen av arbetsplatserna i skogsnäringen, påverkar jämställdhetsarbetet.
- **Planera jämställdhetsarbetet med hjälp av konkreta jämställdhetsmål**
  - Ett sätt att strukturera upp jämställdhetsarbetet är att formulera relevanta jämställdhetsmål. För att kunna göra detta krävs en analys av verksamhetens nuläge och en analys av vad som behöver åtgärdas.

- **Genomför kontinuerliga aktiviteter där medarbetare engageras i likabehandlings- och arbetsmiljöfrågor**
  - För att åstadkomma attitydförändringar i en organisation behövs ett kontinuerligt arbete som engagerar medarbetare. Ett exempel kan vara att under gemensamma möten ha en stående mötespunkt där olika arbetsmiljörelaterade frågor diskuteras som exempelvis möjligheten till föräldraledighet eller vab.
- **Utvärdera arbetsmiljöarbetet genom medarbetarenkäter eller medarbetarsamtal**
  - För att få en bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar och vilka framtida åtgärder som kan behövas är det viktigt att utvärdera hur medarbetare trivs på arbetsplatsen.
- **Integrera ett tydligare jämställdhetsperspektiv i certifieringsstandarder**
  - Jämställdhet ingår idag som ett kriterium i certifieringsstandarderna FSC och PEFC. Det finns dock ett behov att tydliggöra detta perspektiv för att företagen ska förstå vad som måste uppnås. Hållbarhetscertifieringarna kan fungera som ett verktyg för att ställa tydligare krav på företagen i deras jämställdhetsarbete.

## JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGIER

- **Formulera både kvalitativa och kvantitativa mål i jämställdhetsstrategier**
  - Kvalitativa och kvantitativa perspektiv måste komplettera varandra för att jämställdhetsarbetet ska åstadkomma en förändring, såväl på pappret som i arbetskulturen.
- **Genomför kompetenshöjande insatser för ledningsgrupper**
  - Respondenterna är överens om att ledningsgrupperna är de som måste driva på jämställdhetsarbetet i sina respektive organisationer. För att kunna göra detta är det viktigt att ledningsgrupper har den kunskap som krävs.
- **Genomför branschgemensamma seminarier där jämställdhet diskuteras**
  - Ett sätt att dela med sig av metoder för jämställdhetsintegrering är att genomföra seminarier där man bjuder in företag som får dela med sig av sina erfarenheter med varandra.

- **Upprätta en metodbank för jämställdhetsarbete**
  - Något som lyfts fram av flera respondenter är att det finns en bild av jämställdhetsarbete som mer resurskrävande än vad det egentligen behöver vara. Upprätta en metodbank för organisationer som kan användas för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det ordinarie arbetet.

## LITTERATURFÖRTECKNING

Alnebratt, Kerstin & Rönnblom, Malin (2016). *Feminism som byråkrati*. Stockholm: Leopard Förlag.

Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red) (2010). *Textens mening och makt*. Lund: Förlag Studentlitteratur.

Eklund, Henning (2018). *Kalmarkontor prisas för jämlikhet*.  
<https://arkitekten.se/nyheter/kalmarkontor-prisas-jamstalldhet> (Hämtad 2018-12-14).

Industrirådet (2016). *Jämställdhet är en ledningsfråga*.  
<https://www.industriradet.se/intervju-med-indexator-jamstalldhet-ar-en-ledningsfraga/> (Hämtad 2019-01-15).

Landsbygdsdepartementet (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet - Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*.  
<http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/607/1/skogsbruk.pdf> (Hämtad 2018-12-07).

Linnéuniversitetet (2018). *Att läsa hållbart familjeskogsbruk*.  
<https://lnu.se/mot-linneuniversitetet/Organisation/fakulteten-forteknik/utbildning/hallbart-familjeskogsbruk> (Hämtad 2018-12-15).

Larsson, Ann-Charlotte m.fl. (2018). *Smålands skogar får värden att växa - Regional skogsstrategi för Småland*.  
<http://extra.lansstyrelsen.se/skogsstrategismaland/sv/start/Documents/sm%C3%A5lands%20skogsstrategi.pdf> (Hämtad 2018-12-10).

Länsstyrelsen i Västerbotten (2012). *JämLYS – En jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten*.  
<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.691fcf616219e10e935712/1526068041144/J%C3%A4mLys%20Skogssektorn.pdf> (Hämtad 2019-01-15).

Hort, Katinka (2016). Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden.  
<https://www.regeringen.se/49758e/contentassets/b8fb609b286d46fba23976962487c025/underlagsrapport-skatt-som-stoder-framtidens-arbetsmarknad-och-en-hallbar-utveckling.pdf> (Hämtad 2018-12-15).

IVA (2017). *Den urbana utvecklingens drivkrafter och konsekvenser*.  
<https://www.iva.se/globalassets/info-trycksaker/framtidens-godastad/framtidensgodastad-urbanisering-b.pdf> (Hämtad 2018-12-10).

Regeringskansliet (2018) *Jämställdhetsintegrering*.  
<https://www.regeringen.se/regeringspolitik/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering/> (Hämtad 2019-01-15).

SCB (2013). *Växande städer ger fler småorter*.  
[https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Vaxande-stader-ger-fler-smaorter/](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Vaxande-stader-ger-fler-smaorter/) (Hämtad 2018-12-08).

SCB (2013). *Störst tillväxt utanför gamla stadskärnor*.  
[https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Storst-tillvaxt-utanfor-gamla-stadskarnor/](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Storst-tillvaxt-utanfor-gamla-stadskarnor/) (Hämtad 2018-12-12).

SCB (2015). *Sveriges befolkning ökar – men inte i hela landet*.  
[https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet/](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet/) (Hämtad 2018-12-12).

SCB (2016). *Jämn könsfördelning bland chefer totalt sett, men ojäm könsfördelning bland chefsyrken*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2016/> (Hämtad 2018-12-05).

SCB (2016). *Tätorter 2015 – Befolkning och arealer*. Sveriges Officiella Statistik. Statistiska meddelanden MI 38 SM 160.

Skogen i skolan (2014). *Skogskollo för tjejer*.  
<https://www.skogeniskolan.se/tavlingar-event/skogskollo-for-tjejer/> (Hämtad 2018-12-17).

Skogsstyrelsen (2018). *30 förslag på åtgärder för en mer jämställd skogssektorn*.  
<https://www.skogsstyrelsen.se/nyhetslista/30-forslag-pa-atgarder-for-en-mer-jamstalld-skogssektor/> (Hämtad 2018-12-17).

Skogssällskapet (2017). *En skogsnäring i förändring: "Det är för få som känner att de passer in i skogsbranschen"*.  
<https://www.skogssallskapet.se/kunskapsbank/artiklar/2017-04-06-en-skogsnaring-i-forandring-det-ar-for-fa-som-kanner-att-de-passar-in-i-skogsbranschen.html> (Hämtad 2019-01-15).

Sveriges Lantbruksuniversitet (2018). *Att sluta räkna kroppar. Nya tankar för en jämställd skogssektor*. <https://www.slu.se/institutioner/stad->

land/forskning/miljokommunikation/aktuell-forskning/jamstalld-skogssektor/  
(Hämtad 2019-01-15).

VIDA (2018). *Svensk skogsindustri – en framtidsbransch med oändliga möjligheter*.  
<https://www.vida.se/sv/vida-koncernen/karriar/> (Hämtad 2019-01-15).

Wharton, Amy S (2012). *The Sociology of Gender: An introduction to theory and research*.  
New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Wretlin Clarin, Anna (2013). *Allt om landet – en sammanfattning*. Jordbruksverket.  
Rapport 2013:23.

