

2009

Grenser for kunnskap

– Om kvinners erfaring med skogbruk



Marianne Eidem Fostervold,
KUN Senter for kunnskap og likestilling
på oppdrag og i samarbeid med Jenter i Skogbruken

Grenser for kunnskap – kvinners erfaringer med skogbruket

Marianne Eidem Fostervold, KUN senter for kunnskap og likestilling etter oppdrag og i samarbeid med Jenter i skogbruket (JiS)

Forord

Takk til Landbruks- og matdepartementet (LMD) og Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) for økonomisk støtte til gjennomføringen av dette prosjektet. Vi vil også takke intervjupersonene som bidro med sin tid, sine innsikter og erfaringer til denne undersøkelsen.

Solfrid Marthiniussen, Jenter i Skogbruket (JiS)

Marianne Eidem Fostervold, KUN Senter for kunnskap og likestilling.

Forsidefoto: Lars Johan Skjeggedal

Sammendrag

De kvinnene som er intervjuet i denne undersøkelsen er tillitsvalgte i skogeierandelslag og skogeierlag og /eller høyt skogutdannet i profesjonelt arbeid med skog. De skryter alle av et hyggelig miljø, gode kollegaer og et interessant arbeid. De påpeker at de ikke har opplevd mye diskriminering, og at de opplever at skogsektoren er mye bedre enn andre mannsdominerte sektorer, som for eksempel bygg og anlegg. Det betyr at de burde være fornøyd.

Kvinnene beskriver også ting som er vanskelige, for eksempel i forhold til å bygge opp tiltro til deres kompetanse. Det gjør deres uttalelser om likestilling i skogbruket tvetydige: På den ene siden godt og på den andre siden dårlig. De er også bestemte på at likestillingen mellom kvinner og menn kan bedres mye, og at det vil være bra både for skognæringen og den enkelte kvinne og mann. Hvordan og hvorfor belyses i denne rapporten, og det skisseres også konkrete forbedringstiltak for å oppnå en mer likestilt skognæring.

Statusprat

Vi finner en frustrasjon over ineffektiv og upraktisk adferd, blant annet en typisk mannlig "statusprat", som ikke blir beskrevet som relevant for styrets arbeid.

"Det er mye statusprat, og kvinnene har ikke behov for å delta på dette. I forhold til andelslag og eierskapsforhold. Litt sånn - "min er større en din". (kvinnelig skogeier og tillitsvalgt)

Denne adferden gjør styrearbeidet mer kjedelig og dermed mindre givende for kvinnene, og det gjør styrearbeidet mindre attraktivt for kvinner enn for menn, de forventer mer effektivitet. Dette viser en ond sirkel som skyver kvinner ut av styrene.

Vi antar at styrer med en større andel kvinner klarer å kvitte seg med kulturer for "mannlig statusprat", og med det antakelig er mer effektive. Det er et argument for å få flere kvinner inn i styrene.

Teoretisk kunnskap vs praktisk kunnskap

Vi finner et kulturelt skille mellom teoretisk og praktisk kunnskap. Kvinner som har høyere utdanning mener de blir respektert for sin teoretiske kunnskap. Det var derimot flere av kvinnene som fortalte at de holdt munn hvis det handlet om praktisk kunnskap, selv om de mente at de visste bedre enn skogeierne:

"Man sårer en mann hvis man som kvinne viser at hun kjenner bedre til det han gjør til daglig enn det han gjør. Det er ikke høflig å utfordre, man trenger ikke brife med det hvis det ikke er nødvendig, det vil også irritere. Situasjonen blir litt forskjellig om en er kvinne eller mann, må vise medmenneskelighet". (kvinne med høyere skogutdanning)

Det kan hende at dette handler om en gammel profesjonskamp og by/land-problematikk så vel som kjønn. Det er viktig å holde seg på sin side av kunnskapsgrensene, ellers blir det misnøye.

Det er ikke noen konflikt. De må formidle til meg hvor viktig denne nye veien er. Det er noe med dette med utdanning som ikke truer deres maskulinitetsforståelse. Jeg utfordrer/torpederer ikke deres.... Det er en deling av kunnskap mellom praktisk og teoretisk. Hvis det blir for teoretisk blir det avstand, men hvis man blir for praktisk, går man inn på deres område, må ha en balanse. (kvinne med høyere skogutdanning)

Uansett hva denne delingen skyldes, så er det ikke bra hvis nye ideer ikke kommer fram og blir diskutert fordi teori må tilpasse seg og ikke utfordre praksis!

Kort oppsummert er det rom for endringer og forbedringer på følgende områder:

- Markedsføring av skogutdanning
- Det var tilfeldigheter som gjorde at mange av kvinnene fant ut av muligheten til å ta skogutdanning. Det avdekker generelle mangler i markedsføringen av skogbruksutdanningen.
- Arbeidsvilkår og personalpolitikk

- Noen av kvinnene slutter fordi det er for få jobber i næringen, eller faller utenfor på grunn av hvordan rekrutteringen foregår. Næringen bør vurdere om verdien av erfaring bør få et tak. (Er 20 års erfaring dobbelt så bra som 10?)
- På grunn av få jobbtillbud tar kvinnene tilleggsutdanninger og forsvinner ut av næringen, gjerne til bedre betalte jobber. Hvordan kan det legges bedre til rette?
 - Styreverv
 - Styreverv i grisgrendte strøk tar mye tid på grunn av reise. Det bør oppfordres til å bruke videokonferanser eller f. eks SKYPE for å gjøre det enklere å delta. Å legge møtene til der hvor styremedlemmene bor er også en måte å fordele reisene på. Ellers ble det nevnt at vervene burde frikjøpes i større grad.
 - For å endre styrekultur som har maskulin statusprat som det viktigste bør første punkt være å rekruttere flere kvinner. Erfaringer viser at de fleste slike praksiser stopper når kvinneandelen kommer over 30 %.
 - Likestillingsfokus bør endres fra å bare handle om kvinner til også å handle om menn. Det er viktig for næringens fremtid at moderne unge menn føler at de kan kombinere familie og jobb. Dette er et av de argumentene som i dag gjør at kvinner slutter. I fremtiden vil menn også slutte på grunn av disse forholdene.
 - Åpne for å rekruttere til styreverv med mulighet for å ta ut permisjon for både kvinner og menn i pressede småbarnsperioder, eller ha større rullering på styrevervene.

Mange av disse punktene krever at de det gjelder, kvinner og menn, både som ansatte og i styreverv, deltar i utviklingen av disse tiltakene. På grunnlag av denne rapporten anbefales det å ha prosessmøter hvor en tar opp disse spørsmålene og komme til en felles forståelse av hvilke punkter som skal prioriteres og hvordan de skal settes i verk.

Innhold

Grenser for kunnskap – kvinners erfaringer med skogbruket	1
Forord	1
Sammendrag	1
1. Innledning	5
2. Metode.....	6
3. Tvetydighet om likestilling – et spørsmål om kunnskap og makt.....	7
Flere typer kunnskap om skogen – forskjellige verdener?	8
Man trækker ikke over grensene mellom teoretisk og praktisk kunnskap	10
Praktiske menn møter teorikvinner: er det uproblematisk?	11
Et annet perspektiv på kunnskap: sannheten har vi i kun i lag: kun en festtale?	12
4. Rekruttering av kvinner med høyere skogutdanning	14
Manglende markedsføring – tilfeldig rekruttering til høyere skogutdanning	14
Opplevd diskriminering i jobbsøkningsprosesser	15
5. Rekruttering av kvinner til styreverv	16
Hvordan kvinnene fikk styreverv	17
Hvorfor kvinner slutter i styreverv.....	18
6. Hvem må ta tak?	20
7. Trengs JiS?	20
8. Informantenes tre gode og tre dårlige sider ved skogbruket	21
Gode forhold i skogbruket som gjør at jeg blir	21
Dårlig forhold i skogbruket som gjør at jeg kanskje slutter.....	22
Konklusjon	23
Veien videre	24

1. Innledning

På en konferanse om skogbruk og påfølgende konferansemiddag, fikk jeg anledning til å diskutere funnene i denne undersøkelsen med en mann som eide skog og som også satt i styret for et skogeierlag. Han hadde sine meninger om kvinner og skog, og var engasjert i å få flere kvinner inn i styret. De hadde nådd 40 prosent slik som loven pålegger, sa han. I tillegg mente han at det var behov for ny lovgivning som krever at leder eller nestleder skal være kvinne. Dette mente han fordi han så at kvinnene ikke kommer inn i lederposisjon i styrene. Grunnen for at han ivret for dette, ga han gjennom å fortelle en historie fra sitt eget liv:

Da ungene var små var det bare jeg som gikk på jakt. Kona ville ikke jakte, sa at hun ikke klarte å skyte dyr. Hun var allikevel interessert i å ta jaktprøven, så jeg oppmuntret henne til å ta den, trengte jo ikke å jakte selv om en tar jaktprøven. Så da hun bestod den, foreslo jeg at hun skulle ta noen skytetimer, for å lære seg å skyte. Hun trengte jo ikke å skyte dyr selv om hun kunne skyte. Hun lot seg overtale til å lære å skyte. Etter det ble hun med på jaktturet, men bare for å sitte på post, ikke for å skyte. Men en dag så kom den elgen vi skulle ha, og det var hun som satt der, og det var hun som måtte skyte, og det gjorde hun. Etter det har hun vært med. Etter at hun ble med så har det skjedd en endring i jaktlaget. Kona er klar på at hun ikke vil skyte hvis det er fare for skadeskyting, og hun har flere ganger latt vær å skyte. Det som har skjedd er at de andre også har begynt å la være å skyte når det er fare for skadeskyting. Før skøyt vi uansett, kunne liksom ikke unngå å skyte når du hadde dyret i siktet. Noen måtte si og gjøre det først, og det var lettere for en kvinne og bryte, eller knekke den mannlighetsgreia det var å skyte uansett. Det hadde mindre konsekvenser for henne å bryte den. Men da den ble brutt, ble den brutt for alle. Det var en veldig god effekt. (mannlig skogeier og tillitsvalgt)

Grunnen til at denne historien står som en innledning til denne rapporten, er at meningen i den gjentar seg i intervjuene. Historien viser et eksempel på at kvinner i mannsdominerte grupper kan ha en god effekt på arbeidets kvalitet. I denne sammenhengen fikk det en slik effekt fordi kvinnen var unntatt visse regler som menn følger seg imellom. Kvinnen endret en maskulin statusatferd, som burde ha blitt endret tidligere, av både etiske og praktiske hensyn. I undersøkelsen finner vi også lignende beskrivelser av hvordan kvinners inntreden i styrene har fungert, det skal vi se i analysen nedenfor.

Hvordan ser likestillingsbildet i skogbruket ut? Gro Follo fra Bygdeforskning har gjort en rekke undersøkelser hvor hun påpeker at det er langt igjen til likestilling, og hun har hatt en rekke medieuttalelser om dette.¹ En prosjektrapport om likestilling laget av JiS i 2009 viser en del statistiske oversikter over kjønnsfordeling i næringen og i utdanningen, og de viser til dels store kjønnsforskjeller. Rapporten konkluderte med at det kun var skogselskapene, samt blant ansatte i skogselskapene og stipendiater innen skogfag som hadde mer enn 20% kvinner. Situasjonen var noe bedre i skogeierandelslagene og skogselskapene enn hos fylkesmennene og i kommunene. De konkluderte videre med at undersøkelsen ga et godt grunnlag for videre undersøkelser, som skulle omfatte dybdeintervjuer med nåværende og

¹ Gro Follo sin hjemmeside på bygdeforskning for en oversikt:
<http://www.bygdeforskning.no/m/ans/?mid=&id=&vn=736&ansatt=13>

tidligere skogbruksansatte. Den nye undersøkelsen burde belyse hvorfor mange kvinner forlater skogbruksnæringen.² Dette er den undersøkelsen.

I tillegg til å intervju skogbruksansatte, har vi også intervjuet kvinner med tillitsverv erfaring. Vi har vært interessert i å finne ut hvordan strukturer og handlingsmønstre i skogbrukskulturen gjør at kvinner slutter som både profesjonelle skogutdannede og i tillitsverv. Vi har også prioritert å få frem forslag til praktiske løsninger og tiltak som skal bedre situasjonen både for kvinner og menn, og for skognæringa.

2. Metode

Denne undersøkelsen er gjennomført av KUN senter for kunnskap og likestilling, i samarbeid med JiS (Jenter i Skogbruket) ved styreleder Solfrid Marthiniusen og daglig leder Kirsten Engeset. Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Landbruks- og matdepartementet (LMD) har gitt økonomisk støtte til arbeidet.

Den er en videreføring av en tidligere undersøkelse, som avdekket store kjønnsforskjeller i skogbruket.³ Gjennom en kvalitativ dybdeundersøkelse vil vi finne ut hva som skal til for at kvinnene skal bli i skognæringen både som tillitsvalgte og ansatte. Tema er dermed todelt:

1) Hvorfor velger kvinner å ta på seg tillitsverv tilknyttet skogbruket, og hvorfor velger de å slutte?

2) Hvorfor velger mange kvinner å ikke arbeide i skognæringa etter endt skogbruksutdanning, og hva får dem til å bli i skognæringa?

For å belyse disse spørsmålene har vi spurt om utdanningsløp, hvorfor hun valgte å studere skogbruksfag, om hun eier skog selv, om hun har vokst opp med skog, og hva slags forskjell det har gjort for henne. Videre har vi spurt om hvilke hendelser som har ført til at hun har tatt de valgene hun har gjort i yrke og utdanning. Til slutt ba vi om "tre positive og tre negative sider ved skognæringen".⁴ Gjennom disse spørsmålene fikk vi mye informasjon.

Det har blitt utført dybdeintervjuer av 6 kvinner som jobber eller har jobbet i skogbruksnæringen. For å avgrense utvalget valgte vi intervjupersoner med høyere utdanning, det vil si minimum 3 år. I tillegg var det størst interesse for å se på utviklingen de senere årene, fordi kvinner har strømmet til utdanningen, men ikke til yrkene. Noen har også startet med et yrke innenfor næringen, men sluttet. Det settes derfor et tak på 20 år siden utdanningen var ferdig og frem til i dag, det vil si avlagt eksamen tidligst i 1990. Vi har valgt dette store tidsspennet for å unngå og intervju kun kvinner i spesielle livsfaser, som for eksempel trapper ned en periode pga småbarn.

Innenfor gruppen av intervjupersoner skilles det mellom to ulike forhold til skog, og underkategorier til disse:

² Engeset, Kirsten (2009) Kvinnelige skogbrukeres posisjon som tillitsvalgt og ansatt. JiS.

³ Prosjektrapport: Kvinnelige skogbrukeres posisjon som tillitsvalgt og ansatt (2008). Gjennomført av JiS.

⁴ Intervjuskjema ligger som vedlegg

1

- A) Kvinner som eier skog selv, og som gjennom det er tillitsvalgt i skogbrukets organisasjoner
- B) Kvinner som eier skog selv, og som har sluttet som tillitsvalgt.

2

- A) Kvinner som har høyere skogutdanning og som arbeider med skog.
- B) Kvinner som har høyere skogutdanning og som har sluttet å arbeide med skog.

Vi ønsket i tillegg spredning i geografi, sivilstatus og om de har barn. Hver intervjuperson kan representere flere grupper, for eksempel kvinne med høyere utdanning innen skog som også har tillitsverv. Vi har valgt å kun intervju kvinner i første omgang. Daglig leder i JiS Kirsten Engeset har hjulpet til med å finne et utvalg i sør-norge, og Seniorrådgiver i KUN Karin Hovde har hjulpet til med å finne et utvalg i midt-norge.

I tillegg til disse dybdeintervjuene har jeg hatt dybdeintervjuer/dybdesamtaler gjennom hele prosessen med 4 ressurspersoner (3 kvinner og 1 mann) tilknyttet skogbruk. Hensikten med dette var å få innsikt i prosesser og kultur som er spesifikke for skogbruket. Dermed bygger denne undersøkelsen på til sammen 10 intervjupersoner.

Analysen er gjennomført ved kategorisering av utsagn etter tema på tvers av intervjuene. Daglig leder i JiS Kirsten Engeset og undertegnende prosjektleder Marianne Eidem Fostervold har hatt tre arbeidsmøter hvor de tematiske områdene ble gjennomgått, hvorav to i samarbeid med JiS styreleder, Solfrid Marthiniussen. Styremedlem i JiS, Mari Sand Sivertsen og skogeier og rådgiver i KUN, Karin Hovde har kommentert arbeidet.

3. Tvetydighet om likestilling – et spørsmål om kunnskap og makt

Når kvinnene fortalte om arbeid i skogbruket skapte de en god atmosfære, og de fleste viste en personlig stor interesse og engasjement for jobben og for skogen. De mange mannlige kollegaene ble beskrevet som veldig hyggelige og reale. Kulturen ble beskrevet som mannsdominert med fravær av stereotyp kvinnekultur, noe flere satte stor pris på og følte seg hjemme i:

Det er en følelse jeg bestandig har hatt, at jeg er utrygg i kvinnefelleskap. Omgangsformen og måten å snakke på som gjør meg utrygg. Det er noen koder der jeg ikke har knekt. Det blir for mye pjatt og fjon. (kvinne med høyere utdanning innen skog, skogeier og tillitsvalgt)

Det ble også påpekt at de følte at de kunne være seg selv og at de ble godtatt for den de var. Identitetsmessig var mange av kvinnene knyttet til skogbruk og mannskultur og følte seg hjemme der.

Kvinnene som ble intervjuet snakket altså veldig pent om mennene og kulturen i skogbruket, men var også tvetydige på om de kunne si at de var likestilt. Det ble flere ganger gjort

7

sammenlikninger med andre typer virksomheter, for eksempel bygg og anlegg, hvor de mente at det var verre. De mente at de selv tross alt var bedre stilt, og derfor kanskje burde være fornøyde, men det var altså mer å si om likestillingssituasjonen i skogbruket. En kvinne som hadde blitt rekruttert inn i et skogstyre på grunnlag av sin politiske erfaring sa:

Jeg er vant med å være enslig dame. Nokså tøffe karer du har med å gjøre i skogbruket, men de er minst like hyggelige og samarbeidsvillige også. Jeg får fortjent respekt for den jeg er. Utfordringene går heller på generelle utfordringer. De tar hverandres ideer, og det skjer i større grad overfor kvinner. Hersketeknikker, altså. De trenger å synliggjøre at de ikke vil la seg bestemme over av en dame. Men det er ikke spesielt i skogbruket, der er det noe bedre enn ellers, faktisk". (kvinnelig skogeier og tillitsvalgt)

Mennene er altså hyggelige og samarbeidsvillige, og de gir respekt selv om hennes bakgrunn som politiker bryter med det tradisjonelle. Samtidig ser vi at å være hyggelig og å være samarbeidsvillig tilsynelatende lar seg kombinere med å ta andres ideer, og å bruke hersketeknikker. Denne kombinasjonen blir derfor tvetydig. Det er vanskelig å sette seg inn i en situasjon hvor man blir utsatt for hersketeknikker og fremdeles synes man blir behandlet med respekt av hyggelige og samarbeidsvillige folk. Vi ser at for hver gang kvinnene kommer med en negativ uttalelse, sier de også at mennene er flinke, snille, gode, etc. Handler dette om en ikke-konfronterende kommunikasjonsform?

Det var en kar som reagerte i vantro da jeg kom inn, "nå er det den siste mannsbastionen som går". Da jeg gikk ut lo jeg litt av ham. Ellers er det ikke noe negativt å si. (kvinnelig tillitsvalgt)

Tvetydigheten handler kanskje om at mennene mister en mannsbastion, og fremdeles beskytter "sine" kunnskapsområder. Er det fremdeles en motstand mot kvinner i skogbruket? Hvordan viser denne motstanden seg i så fall? For å vise hvordan denne praksisen nedfeller seg i skogbrukskulturen, skal jeg starte med å vise hvordan intervjupersonene snakker om forskjellig type kunnskap, deretter vil jeg gå over til å vise hvordan kjønn forstås som integrert i disse kunnskapstypene på forskjellige måter.

Flere typer kunnskap om skogen – forskjellige verdener?

Finnes det flere kilder til kunnskap i skogbruket og hvordan står disse til hverandre? To åpenbart forskjellige måter å få kunnskap på er gjennom praktisk kunnskap fra bruket, hvor man har tråkket i sin fars fotspor og kjenner skogen "innenfra". Den andre er kunnskapen som kommer fra høyere utdanning i skog, altså kunnskap "utenfra". Språket som brukes om skog er forskjellig i disse to kunnskapskildene. Det språket du bruker viser hvem du er, hvor du har din bakgrunn og hvilken type kunnskap du representerer. En av intervjupersonene som både har erfaring fra farens skogsbruk og fra høyere utdanning forteller om sine erfaringer:

Jeg har hatt nytte av erfaringen hjemmefra. Jeg har gjort arbeidet selv, vet hva det er. Får respekt for det. Jeg kan håndtere en motorsag, kan språket (...)Jeg kunne være

med i en samtale 100 %. Det er noe mentalt når man mestrer språket. Tonen. (kvinne med høyere skogutdanning)

Kvinnen forteller at hun får respekt når hun mestrer det praktiske arbeidet og den praktiske kunnskapens språk. Skogbruket er preget av langsiktig tenking og kunnskapsoverføring har gått fra far til sønn, men som vi ser fra denne undersøkelsen, også fra far til datter. Mor er ikke nevnt som kunnskapsoverfører, jentene har vært med faren sin ut i skogen. Alle som er vokst opp med skog og har fått tatt del i denne kunnskapsoverføringen, har fått en praktisk kunnskapsbase som har et eget språk og en egen sjargong, som vi ser i sitatet over. Er det noe mer som knytter seg til denne sjargongen enn viktig praktisk kunnskap? Flere av intervjupersonene fremhever den praktiske kunnskapen som et maskulinitetsbyggende språk:

Det er i skogeierlagene rekrutteringen foregår. Mannspreget teknisk fagprat. Det er vanskelig for kvinner å delta. Det varierer veldig hvem som er møteleder, hvor dyktige de er. Kvinner blir fortere lei hvis det ikke fungerer. Også er det andre samtaler, om marka, hvor lenge har du produsert i år, målinger etc. Differanse på pris i forhold til det de tenkte å få. Det er ikke kvinners verden det der. Kjører menn denne linjen for langt, kjeder kvinnene seg. Jeg har ikke opplevd det slik. Men skogen er selve livet i større grad for menn enn for kvinner. Det er mye statusprat, og kvinnene har ikke behov for å delta på dette. I forhold til andelslag og eierskapsforhold. Litt sånn - "min er større en din". (kvinne med tillitsverv)

Her finnes det en oppfatning om at menn driver med maskulinitetsbyggende atferd for å bygge egen status menn imellom (min er større en din), i tillegg til å snakke om de viktige sakene som har betydning for skogsdriften. En slik praksis i styrene forstyrrer arbeidet og bidrar også til å ekskludere andre grupper som ikke er involvert i denne typen maskulinitetsbygging, som for eksempel kvinner. Som det påpekes i sitatet overfor, så kjeder kvinnene seg når irrelevant prat tar for lang tid. Det vil igjen øke sjansen for at kvinnene slutter fordi den sosiale gevinsten ikke vil være høy nok i forhold til tidskostnadene ved å sitte i styret.

At kvinnene må gå med jaktbukse er helt misforstått. Skogeierforeninger i hele landet, menn sier: "det er viktig at dere er som dere er, ikke tilpasse dere miljøet". Være deg selv. Lett å gjennomskue noen som gjør seg til. Må være en balanse. Menn kommer med den praktiske biten. Kvinner kommer med det organisatoriske, struktur og planer. (kvinnelig tillitsvalgt)

Kvinnens kunnskap forventes å være noe annet en "den praktiske biten", de skal bidra til "det organisatoriske" samt struktur og planer. I følge denne forståelsen bør ikke kvinner uniformere seg som om de har praktisk kunnskap (jaktbukse), men som de har den akademiske tilnærmingen. Likevel har vi sett at kvinnen fikk respekt for sin praktiske kunnskap. Det er altså en forskjell på hva slags språk en snakker som skogeier og som høyere utdannet innen skog, selv om disse selvfølgelig noen ganger overlapper, i og med at noen skogeiere også har høyere utdanning innen skog. Skogeierne har likevel ofte

hovedtyngden av sin kunnskap fra praksis og fra kunnskapsoverføring fra forrige generasjon. De er "eier" av en slik type kunnskap og har dermed mulighet til å vurdere andres nivå. Høyere utdanning innen skog er noe "alle" kan lære seg, hvis man har interessen og evnen. Den ulike forståelsen (dualistisk forståelse) av hva kvinner og menn forventes å bidra med, styrker forståelsen av at kvinner ikke har den praktiske kunnskapen i like høy grad som menn. Det at kvinner kan få anerkjennelse for sin praktiske erfaring fra skog kan tyde på at en slik kjønnsdeling faktisk er i oppløsning. For å belyse dette skal vi se hva kvinner sier om praktisk kunnskap, som tilsynelatende er "mest mennenes kunnskapsområde".

Man trækker ikke over grensene mellom teoretisk og praktisk kunnskap

Hva skjer når de høyt utdannede kvinnene snakker med utgangspunkt fra en annen kunnskapsbase, den akademiske? Hvordan blir de tatt imot av de ofte mannlige skogeierne, som er knyttet til den praktiske kunnskapen?

Man sårer en mann hvis man som kvinne viser at du kjenner bedre til det han gjør til daglig enn det han gjør. Det er ikke høflig å utfordre, man trenger ikke briefe med det hvis det ikke er nødvendig. Det vil også irritere. Situasjonen blir litt forskjellig om en er kvinne eller mann. Må vise medmenneskelighet. (kvinne med høyere skogutdanning)

Dette forteller om en kvinne som begrenser seg selv ved å ikke fortelle om kunnskap hun har. Grunnen er at hun ikke vil såre mannen ved å vise at en kvinne kan noe bedre enn ham på hans kunnskapsområde. Hvordan går det når kvinnene mener noe annet enn de mannlige skogeierne, men holder seg til det akademiske kunnskapsgrunnlaget? Det skal vi se i neste sitat, hvor jeg som intervjuer spurte en av kvinnene med høyere utdanning om hvordan hun som rådgiver i kommunal forvaltning ble møtt av skogeierne når hun måtte gi avslag, for eksempel en byggesak for vei. Hun svarte:

Det er ikke noen konflikt. De må formidle til meg hvor viktig denne nye veien er. Det er noe med dette med utdanning som ikke truer deres maskulinitetsforståelse. Jeg utfordrer/torpederer ikke deres.... Det er en deling av kunnskap mellom praktisk og teoretisk. Hvis det blir for teoretisk blir det avstand, men hvis man blir for praktisk, går man inn på deres område. Må ha en balanse. (kvinne med høyere skogutdanning)

Altså blir det ikke noen konflikt hvis hun holder seg til den teoretiske kunnskapen og ikke går inn på "deres område" og utfordrer deres maskulinitet. Dette tyder på at teoretisk kunnskap er mer tilgjengelig for kvinner enn den praktiske kunnskapen er, men vi vet ikke om dette er i endring eller oppløsning. Et tredje sitat styrker denne forståelsen:

En viser heller ikke at en er bedre, selv om en er det. Man tjener ikke noe på å gi andre mindreverdighetsfølelse, eller si at de ikke kan noe så godt. Man forvalter kunnskapen man har, og man må være forsiktig og ikke legge seg ut med folk. For eksempel når du snakker med eldre folk, så snakker du med ydmykelse for deres liv. (kvinne med høyere skogsutdanning og styreverv)

Flere forteller altså om et såkalt uproblematisk samarbeid, så lenge de viser respekt for mennenes praktiske kunnskap. De viser også at det er mer omfattende enn å vise respekt - de må holde seg unna, ikke si noe og holde tett hvis en vet noe de ikke vet. Det finnes altså en gnisning i overlappingen mellom disse to kunnskapene. Samtidig har vi kvinner som sier at de får respekt for sin praktiske kunnskap.

Det kan hende at praktisk kunnskap er tettere knyttet til maskulinitetsutøvelse, men det kan også hende at disse kunnskapstypene fører med seg politikk og klasseproblematikk. Det er mer informasjon her som ikke er tatt i betraktning i denne rapporten, for eksempel forholdet mellom store private skogsaktører og skogeierandelslagene, forholdet mellom skogeiere og skogforvaltningen, og mellom skogeiere og den hjelpen de blir tilbudt fra sine skogeierandelslag. Her ligger det makt og føringer, og jeg antar at en som kommer til skogbruket med akademisk utdanning og som også har oversikt over språket og kunnskapen fra det praktiske skogbruket, kan oppfattes som mer lojal overfor skogeierne enn andre. Her trengs det mer omfattende undersøkelser.

Praktiske menn møter teorikvinner: er det uproblematisk?

Skogbrukere har alltid ny skog å hogge, og vil alltid ha hjelp til dette fra fagpersoner, så en av kvinnene som hadde høyere utdanning og som jobbet spesielt med å utvikle skogbruksplaner. Hun sa videre at erfarne skogeiere syntes at hun gjorde et bra arbeid og at det var bra at hun var kvinne. Hennes jobb var å lage slike planer på grunnlag av befaringer. Noen ganger ble skogeier med ut i skogen, andre ganger ikke. Hun var på befaringer hele sommerhalvåret, om vinteren bearbeidet hun målinger. Hun beskrev seg selv slik: "Med grønne fjellrevenbukser, usminket og luesveis, fletter eller hestehale, som en jentunge med fletter". Hun hadde sine betraktninger fra møtet med de mannlige skogeierne:

Da jeg var yngre ble jeg veldig ofte spurt om alder og utdanning da jeg traff skogeiere. Da jeg ble omtrent 30 år begynte de å nikke anerkjennende, da hadde jeg 5 års erfaring å vise til. Skogeierne sluttet å spørre på et tidspunkt. Nesten litt sårt, fordi det på et vis betyr at en har blitt gammel. Men det var irriterende, særlig i starten, med alle disse spørsmålene. De trengte å stille disse spørsmålene til meg for å ha tillit til meg. Men, er det ikke verre enn det, så er ikke det så galt. (kvinne med høyere skogutdanning)

Hun forstod altså spørsmålene skogeierne stilte henne som at de trengte forsikringer om at hun dugde i jobben, på tross av at hun var kvinne og ung. Det ser ut til at alderen var den tyngste usikkerhetsfaktoren, i og med at spørsmålene avtok etter at hun ble tretti år og hadde fem års erfaring. Det var ikke så mye som skulle til for å overbevise om at hun var kvalifisert til å uttale seg om skogen deres, men det måtte gjøres. Yngre menn ble ikke stilt alle disse spørsmålene. Dette er et eksempel på "flerdimensjonal diskriminering" av faktorene kjønn og alder.⁵Videre sier hun:

Det var også flere skogeiere som ville være med ut i skogen når jeg var på jobb enn det jeg hørte av kollegaene mine. Jeg fikk også flere spørsmål om jeg kom til å finne

⁵ For mer om flerdimensjonal diskriminering, se Hege Skjeie, for eksempel www.Forskningsradet.no/kilden

frem, og om jeg visste hvor jeg befant meg. Skogeier må ha tillit til produktet, og må spørre for å få denne tilliten. (kvinne med høyere skogutdanning)

Dette sitatet viser ytterligere et eksempel på det samme, og også at dette ikke gjelder hennes mannlige kollegaer. Den sterke sammenbindingen mellom praktisk skogkunnskap og maskulinitetsbygging ser ut til at fungerer til en viss grad for kvinnene i skogbruket. Det ser ikke ut til at det er særlig konkurranse mellom de to kunnskapstypene, men at de samarbeider godt, og at bare en av dem er knyttet tett til maskulinitetsproduksjon, og derfor kun den som kan oppfattes som problematisk når kvinnene kommer inn på kunnskapsområdet, kanskje spesielt hvis de kommer med teoretisk kunnskap og forsøker å overprøve praktisk kunnskap med den.

Det er likevel en tydelig men mild usikkerhet om kvinner også i de teoretiske deler av skogbruket. Flere av kvinnene forteller om møter med skogeiere, som har vært åpne og positive, men hvor de har måttet fortelle/overbevise om at de duger. Det positive med disse spørsmålene er at man kan gå ut ifra at de betyr at stereotypiene ikke er sterke, eller at de er åpne for endring. De er ikke så stivnet og urokkelige som de kan være. Det viser at det finnes en vilje og evne til endring.

Det finnes et mangfold av mannlige skogeiere i skogbruket, og noen har større tro på kvinner i næringen enn andre. Det er ikke vanlig med direkte negativ tilbakemelding på en måte som kan kalles fordomsfull og diskriminerende selv når man analyserer mellom linjene på de tvetydige likestillingsfortellingene. Her er likevel ett eksempel på diskriminering på grunnlag av kjønn:

Det var en skogbruker som hadde bestilt en skogbruksplan, men som avlyste planen etter at den kvinnelige skogbrukeren hadde vært på besøk. Han konfererte med sønnen sin på 10 år, som var taus. Han sa til sønnen: "Det egentlig ikke var nødvendig å ha denne skogbruksplanen, eller hva?" og så svarte han selv: "nei vi trenger ikke det!". Han bestilte senere en plan på nytt, og det var en mannlig kollega som tok jobben neste gang. Det var ikke noe behov for å provosere ved å sende henne på nytt. (Kvinne med høyere skogutdanning)

Vi ser igjen at behovet for provokasjon er veldig lavt, og at kvinner og de som har høy utdanning tilpasser seg mennene og den praktiske kunnskapen. Kanskje finnes det tilsvarende praksiser andre veien, at de mannlige skogeierne tilpasser seg den teoretiske kunnskapen og eierne av den, men det har vi ikke undersøkt her.

Et annet perspektiv på kunnskap: sannheten har vi i kun i lag: kun en festtale?

En intervjuperson bidro med et annet perspektiv når det gjaldt kunnskap: politikere, sagbrukseiere, alle har sine perspektiver på hva skogbruk er, og kjenner sin del av sannheten. Hennes kjepphest handlet mer om at det tradisjonelle skogbruket måtte åpne opp for å ta i mot andres kunnskap om skog i større grad.

Jeg liker å arbeide med skog, men også med ungdomsarbeid, areal, vanskelig å begrense meg, det eldre jeg har blitt, det viktigere har det blitt for meg å gjøre en god lederjobb. Man trenger mange slags kunnskap: Politikk, arbeid, oppgaver og ledelse. Jeg får til ting. Det er viktig at det er noen med skog i bakgrunnen, at en har slike folk utover og oppover i rekkene. (kvinne med høyere skogutdanning)

Men også hun snakker om ydmykheten for andres kunnskap:

Sannheten – man har ikke svaret om skog selv om en har høyere utdanning. Sannheten har vi i lag. Må være ydmyk for andres kompetanse og kunnskap. Det er viktig at en har evne og vilje til å dele kunnskap. (kvinne med høyere utdanning)

Og hun snakket om begrensningene for å ta imot andres kunnskap:

Skogbruket er for øvrig litt familiære når det gjelder kunnskap. De får ikke med seg annen kompetanse inn, for å styrke skogkompetansen. Det er så mye som skjer som skogbruket vil ha mye nytte av! Skogbruk er en internasjonal næring. Verdensmarkedet. Man må tenke slik og jobbe slik, det endrer rammevilkårene. Vi må se samfunnet som en helhet, Det er folk utenfor skogbruket som påvirker skogbruket også, politikere, arealfolk, miljøbevegelse, allemannsretten, folk flest er viktige for oss. Noen er mer sentrale, andre mer perifere. Meningsytringer, alle meninger skal med. Sagbrukseier, forsker, transport, etc. Man må jobbe med andre i dette feltet, ledelse, strategisk ledelse, politikere, økonomi. Plan for skogbruket i kommunen, kan ikke si at pris ikke er påvirkning, de som har yrket sitt der, som kjenner det på kroppen, de som vet, hva tenker de? Hvordan påvirker dette deg og dine beslutninger? De som kjører tømmer, alle er med å skape et helhetsbilde. Prosesser, prosessveiledning, få andre til å samarbeide for å komme frem til det beste valget. (kvinne med høyere utdanning)

Om de så mye omtalte forskjellige kunnskapene, teori og praksis, sier hun:

Jeg er ikke så opptatt av dette å finne forskjellene. Hvordan skal vi finne en felles måte å jobbe på? Vi har felles utfordringer, vi må lage et helhetlig bilde.(...) De fleste har en genuin forståelse av hva som er bra, positivt at noen har spisskompetanse. Andre har sin rolle å se hva de har og sette det i system. Grupper kan ha spesielle utfordringer eller miljører som har behov for å bli utviklet. (Kvinne med høyere utdanning.)

Man skal ikke skape barrierer, men må se nytten av å samarbeide mot et felles mål. Det betyr ikke at en ikke skal si ifra eller ikke spissformulere seg. Man mister retningen og evner ikke å sette seg mål. Man er enige om at vi er enige om en del ting. Du kan si det eller jeg kan si det, men det viktige er at man stopper opp og at noen får en jobb å ta tak i dette. (Kvinne med høyere skogutdanning)

Hvordan kan dette gjøres? Det kan hende at første steg mot å få en mer åpen kunnskapskultur nettopp er å bryte opp tradisjonelle arenaer for maskulinitetsbygging. Det har vi sett skjer ved at kjønnsdelingen blir mer jevn. Det forutsetter sterkere rekruttering av kvinner i de mest mannsdominerte områdene. Vi har sett at det er et godt klima for endring av kjønnsstereotyper i de fleste styrever, og hos de fleste skogeierne. Men hvordan skal denne rekrutteringen foregå? Hvordan skal en beholde de kvinnene som allerede er rekruttert?

4. Rekruttering av kvinner med høyere skogutdanning

Jeg vil starte med å vise hva som ble sagt når det gjelder rekruttering til høyere skogutdanning.

Manglende markedsføring – tilfeldig rekruttering til høyere skogutdanning

Flere av kvinnene var ikke kjent med verken skogsdrift eller skogutdanningene før de begynte å studere. De hadde kommet til høyskolen fordi de i utgangspunktet hadde en veldig interesse for natur, dyr eller gårdsdrift. Så hadde de tema skogbruk i innføringsåret og ble "bitt av basillen", fikk "kjærlighet til skogen", "en stor interesse" og hoppet av sine opprinnelige studier for å begynne med skog. Noen hadde vært med far eller farfar på skogsarbeid da de var små, andre ikke. Alle hadde et forhold til skog, men ikke alle hadde et bevisst forhold til den som næringsvei.

Jeg hadde stor interesse for landbruk kombinert med en stor naturinteresse. Det var særlig dyrene som var interessant, og jeg hadde bakgrunn fra 4H og noen andre greier. Jeg tenkte på en miljøvernutdanning eller en generell utdanning innen naturfag, det hadde gitt meg en bredere bakgrunn med tanke på jobb. Jeg endte opp med å ta en 5-årig utdanning på skog. (kvinne med høyere skogutdanning)

Jeg har vokst opp på småbruk, og besteforeldrene mine har gårdsbruk. Jeg har bestandig vært interessert i natur og biologi. Jeg møtte noen ungdommer fra utkanten, og ble med dem på "uka" på Ås. Det medførte at jeg reiste tilbake dit da jeg skulle studere, da i utgangspunktet for å bli veterinær, og hadde ingen formening om skog som næring, men så ble jeg totalt overbevist. (kvinne med høyere skogutdanning)

Det var ofte interessen for naturen samt muligheten for å kunne ha et yrke hvor en kunne være ute som var faktorer som gjorde at de valgte utdanning innenfor skogfag. Interessen ble ofte vekket det første året i utdanningen hvor man får lære litt om alt. At førsteåret fungerer som en rekrutteringsvei er en faktor som er viktig å ha med seg ved en eventuell omlegging av fag på Ås .

Andre hadde blitt oppmerksom på skogbruk gjennom møte med andre ungdommer i for eksempel fritidsaktiviteter som 4H, Bygdeungdomslag eller hest. Det må betraktes som veldig tilfeldig om de "gode hodene" finner utdanningen eller ikke. Hvis man ønsker flere søkere til skogbruksfag, vil markedsføring retta mot jenter i videregående skole kunne være et godt tiltak, eventuelt friste med en "jentedag" som NTNU har brukt som tiltak i flere år. Skogbruksutdanning er generelt ikke en kjent utdanning for de som ikke er vokst opp med skogbruk. ⁶

⁶ Denne undersøkelsen er basert på svar fra voksne kvinner, så dette kan ha endret seg siden de skulle starte sin utdanning.

Opplevd diskriminering i jobbsøkningsprosesser

Jeg hadde en opplevelse med diskriminering. Det var en kommunal jobb, og over 100 søkere. Jeg var helt fersk, og det var mange erfarne søkere, så jeg ble overrasket da jeg ble innkalt til intervju. Det var 4 menn på andre siden av bordet, og jeg skjønnte ikke hvorfor intervjuet ble som det ble. Det var et pliktløp, jeg var aldri en reell kandidat. I etterkant skjønnte jeg at jeg var kvinnealibiet. Frustrerende. Han ene sa "du skjønner det, jenta mi, at i denne jobben må du stå for en støyt". Det er jo fordi de var kommunale, de må følge reglene om å innkalle kvinner til intervju. Men man skal jo ikke gjøre det hvis kandidaten ikke oppleves som aktuell, man må ønske en viss kandidat, kanskje en kvinne, da gjøre du det. Ikke sant. Ledelsen må ville det, vilje til å prøve nye folk. (kvinne med høyere skogutdanning)

For å sikre mer mangfold er det viktig å gjøre klare grep i ansettelsessaker. Denne historien viser at rutinene som forvaltningen har innført virker mot sin hensikt. Spørsmål som kan diskuteres er om det bør settes et tak på hvor mye erfaring som er verdt "poeng" i en ansettelsessak? Er 20 års erfaring dobbelt så bra som 10 års erfaring? Finnes det kriterier som bør endres i ansettelsesløpet til det beste for både ansatte og jobben som skal bli gjort? Det er viktig å ha en spredning alder, for å få en jevn kunnskapsoverføring, for eksempel unngå at alle går av med pensjon på en gang. Vi finner flere eksempler på at det fremdeles finnes grumsete fordommer mot kvinner, selv om hun også forsikrer om at menn flest i skognæringen er flotte karer:

En gang ringte jeg på en jobb, for å høre mer om den, i fylkesskogetaten. Fylkesskogsjefen sa: "Tror du at du skal få stillinga bare fordi du er dame?". Jeg søkte ikke på den. Da ble jeg med i JiS. Jeg har mange flotte opplevelser fra skogbruket, også fordi jeg er dame. De aller fleste gangene er det en positiv opplevelse. (kvinne med høyere skogutdanning)

Det er helt klart at slike opplevelser gjør det enklere for kvinnene å satse på arbeid andre steder, og er ikke noe som øker tiltrekningen til skogbruket.

Finner det igjen i hele arbeidslivet. At de beste folkene ikke blir tatt, men de tar de de er trygge på. Det er jo en risiko – vet ikke helt hva personen står for. (kvinne med høyere skogutdanning)

Dette er en klassisk feilslutning som arbeidsgivere gjør når de ansetter folk, de antar at folk som er mer like dem selv er mer dyktige enn de andre. Denne samme situasjonen beskrives også fra skogbruket når det gjelder rekruttering av kvinner både til arbeid og til tillitsverv:

Menn ansetter menn, det er attraktive stillinger, og konkurranse. Mannlige kandidater trekker det lengste strået. Ansettelsen var mer proff i (det statlige selskapet). (Det private skogselskapet) var mindre, vanskelig å være objektiv. De blir fort forutinntatt. I (det statlige selskapet) må du forklare hvorfor du ikke har innstilt en dame. I (det private skogselskapet) må du forklare hvorfor du har innstilt en dame. (kvinne med høyere skogutdanning)

Når man beskriver problemet som om kvinnene flykter fra skognæringa, blir det et riktig bilde? Kan det hende at kvinnene blir utestengt? Kvinnene snakket om at det var få jobber i skogbruket til tross for at det i dag argumenteres med at det er mange og at skognæringen trenger folk. På grunn av få jobber sikrer kvinnene seg flere bein å stå på gjennom tilleggsutdanning, dermed ender de lettere i andre jobber.

Jeg kjenner mange kvinner som sleit med å få stillinger. Argumentasjonen var ERFARING, og en får ikke erfaring uten jobb. Det går også på kjennskap i et oversiktlig miljø. Jeg hadde familiemedlemmer som var skogeier, og jeg var kjent i miljøet. Jeg stod jo på da, tok kontakt, fisket litt, jenter er ikke så frempå, må være litt pågående, må spørre. Hadde nettverk gjennom kamerater som kom fra gård og gjennom skogbruksutdanningen. (kvinne med høyere utdanning og tillitsverv)

Jeg begynte på et annet fag, men ble forelsket i skogen, og byttet fag. Jeg visste at jeg hadde for lite kunnskap – så jeg tok første steget på landbruksutdanningen. Etter skogutdanningen tok jeg pedagogikk. Det var fordi det er veldig få damer i skogbruket, og det er mange flinke folk. Det er reell konkurranse. Det lå i bunnen at jeg var utrygg på hvor en kan få jobb hen. Jeg var ikke utsatt for mye diskriminering, og jeg var villig til å flytte til en jobb, men jeg ville ha flere bein å stå på. (kvinne med høyere utdanning)

Usikkerhet om en skulle få jobb, og hvilken stillingsprosent de eventuelt ville få, var utslagsgivende for at kvinnene åpnet flere dører inn til arbeidslivet, og ble rekruttert av andre arbeidsgivere.

5. Rekruttering av kvinner til styreverv

Hva skal til for å få flere kvinnelige skogeiere til å stille til styreverv? En innlysende forutsetning er at flere kvinner faktisk står som eiere av skogen på gården sammen med sin mann. Tallene for kvinnelige eiere er mye mindre enn mannlige eiere, ca 25 %. ⁷ Hva sier kvinnene som har erfaring fra styreverv?

De spør ikke kvinnene når de skal finne folk til valg. Ser ikke kvinnene. Hvorfor ikke? Det sitter kvinner med god kompetanse. Sitter i lokale lag. De har jobbet sammen med menn, så de vet jo at de finnes. De bruker dem, men ser ikke alle de dyktige kvinnene under 50 år. Når det gjelder praktiske arbeidsfolk, så er det få kvinner der. Det kommer til dels an på viljen, kvinner kan nå langt, men jeg vet ikke om det er et mål. Ikke noe hyggelig og trivelig verv. Det er et verv der du må tåle en trøkk, det er ikke noe gøy- verv. (kvinnelig tillitsvalgt)

Det er viktig at valgkomiteene og nettverkene i skogeierselskapene blir oppmerksomme på hvilke kvinner i lokalsamfunnet som kan være en ressurs i forhold til skognæringen. Hvem er

⁷ Som eksempel fra Glommen Skog b/a årsberetning fra 2009, blir det henvist til en kvinneandel skogeiere på ca 25% under den lovpålagte aktivitets og redegjørelsesplikten om likestilling.

kvinnene på gårdene, og er de aktive. Ut fra denne kvinnens uttalelser er det ikke så vanskelig å se dem. Hun fortsetter:

Disse trøkk-vervene står i motsetning til "kaffe og kakeverv", eller kaffe og rundstykker for den saks skyld, vervene hvor det er god tone. Trøkk-vervene stiller også med kake for så vidt, men da er det kjøpekake. Kaffe og kake-vervene er mer kjønnsblandet enn trøkk-vervene. Trøkkvervene er mer mannsdominert, og der er det også mer kamp om vervene. Det innebærer status å sitte i tyngre verv, det er en utfordring, og man må prøve seg. For å få kvinner inn, så må de lokale skogeierlagene minne dem på at kvinnene finnes, og vise til de kvinnene de har i organisasjonene og kjenner. (kvinnelig tillitsvalgt)

Det som intervjupersonen beskriver som "trøkk-verv" og "tyngre verv" er verv som forvalter mange penger. Det ble sett i motsetning til gøy-verv og "kaffe og kakeverv" hvor det var en god tone og mer kjønnsblanding. Hun mener at kvinner ofte vegrer seg for de tunge styrevervene, fordi de heller vil være med på det hun kaller for "gøy-verv". Hun beskrev disse eksempelvis som styret i idrettslag, 17. mai komiteer og foreldreutvalg på skoler. De kvinnene jeg har intervjuet karakteriserer de tunge styrevervene som veldig interessante og spennende, og det er andre aspekter som gjør at de velger eller ikke velger å ta på seg verv, som vi skal se nedenfor.

Hvordan kvinnene fikk styreverv

Det som utpeker seg som den viktigste faktoren for å få styreverv er å være synlig, vise seg frem i mannsdominerte fora, og få et nettverk:

Sakene vil være de samme uansett kjønnsblanding, men det vil være litt hyggeligere å være der når det er kjønnsblanding. De har vendt seg til meg, fordi de har sett meg i mannsdominerte lokaler, man må tørre å vise seg frem litt hvis man skal bli kjent. (kvinne med høyere utdanning og styreverv)

Vi ser av sitatet nedenfor at det påpekes at det ikke er ofte at kvinner blir spurt:

Hun fikk tillitsverv ved at noen spurte henne om hun ønsket å stille til verv. Det er få kvinner i skogbruket, og det er ikke ofte at kvinnene blir spurt. Hun hadde jobbet lokalt i landbruksforvaltningen, 10 år i kommunal forvaltning, og hun mente at de kjente henne derifra, og derfor visste hvem hun var, og at det tilrettela for å bli spurt. Hun hadde erfaring med landbruksbygg, veier, søknader, befaringer og godkjenninger ((kvinne med høyere utdanning og tillitsvalgt)

Spørsmålet er altså hvorfor kvinnene ikke vil, og kanskje spørsmålet heller er omvendt, hvorfor kvinnene ikke blir sett? Det ser ut til at det er mange dyktige kvinner som prøver å bli sett.

Jeg traff damer innen samme utdanning i et kvinnenettverksprosjekt. Det var ikke så bra opplegg, men mentoren var nyttig, og nettverket. Traff menn også. Nettverk er viktig. Jeg ble spurt om å sitte i styret i skogeierlaget, men sa nei fordi det ikke passet

akkurat da, med unger og alt. Jeg angret senere, fordi at folk har en tendens til å bli sittende lenge. Det er mange som trives som tillitsvalgt, derfor er det lite utskiftning. Jeg ble spurt igjen mange år senere, og nå har jeg sittet i 3 år. (kvinne med høyere skogutdanning og tillitsvalgt)

Noen har hektiske perioder i livet hvor de har begrenset kapasitet, det gjelder for eksempel både kvinner og menn i småbarnsfasen. Om småbarnsfedrene selv ikke ser dette, bør kanskje valgkomiteene være forutseende nok til å velge inn småbarnsforeldre med en mulighet for å permittere vedkommende et år eller to, og få inn et fast varamedlem i denne perioden. Det gjør også styret mindre sårbart.

Vi ikke glemme de gode og uproblematisk opplevelsene:

Jeg har vært 1 år i et privat skogselskap, og det har vært interessant, og jeg har fått ros i styret. Har blitt tatt veldig hyggelig imot. (kvinne tillitsvalgt)

Vi er to damer, som begge har litt utradisjonell utdanning. Det har åpnet for andre med annen bakgrunn, men det har ikke vært så mye fokus på hvilken utdanning man har. (kvinne tillitsvalgt)

Hvorfor kvinner slutter i styreverv

Det er mange grunner til hvorfor menn og kvinner slutter i styreverv. Her får vi høre noen av de negative erfaringene kvinnene fortalte om, som kan bidra til at de velger å ikke stille igjen:

Det er forskjellig hvordan kulturen er. (I et bestemt skogstyre) Der det er bare karer, er miljøet råere, mer sex – hører undertoner med sex, kvinner som sexobjekt. Kan være fleiping, men det er ikke slik i skogbruket ellers. Der er det fleiping på likefot på en måte, og det er helt ok. Det er annerledes enn det, det blir ubehagelig. Det blir mer kjønn enn skogbruk. Det var ikke ledelsen – det var de på gulvet. De sender noen signaler man ikke er komfortabel med. Får beskjed om at man er observert. (kvinne med høyere skogutdanning og tillitsverv)

Det var veldig få historier om ubehagelige hendelser av seksuell art i intervjuene. Når en slik væremåte blir en kultur, så er det problem et både for styrets rykte, rettferdighet overfor enkeltindividet og til styrets effektivitet. Her er det opp til ledelsen å sette krav til oppførsel og bruke sanksjoner. Ikke alle endringer er så dramatiske:

Det er en kvinnelig sjef i forvaltningen i fylket som jeg ser har utfordringer som kvinne i møte med skogeierlagene. Hun kommer ikke til orde hvis hun ikke er lagt inn i talelisten formelt. Hvis det er en ordstyrer der, så er det ok, men hvis hun må kjempe om å få ordet, så er det vanskeligere. (kvinne med høyere utdanning og tillitsverv)

Her er det veldig enkle tiltak som skal sikre bedre styremøter, nemlig å ha en ordstyrer.

Jeg har følt meg ønsket i mitt styreverv. Det er mer på gulvet i lokalmiljøene at det kan variere litt mer. Må sloss mer som regionkontakt, og der er et minus, det vil si at

en må sloss for å bli tatt på alvor, blir uglesett og må tilbake for å fullføre møter som var for trege til å komme igjennom sakslisten. Kvinner gidder ikke å ta gjenvalg. Orker ikke å bruke tiden sin til dette. (kvinne med høyere utdanning og tillitsverv)

Hva gjør man når organisasjonen trenger kunnskapen til enkeltpersoner som blir frosset ut av andre i organisasjonen? Er det nødvendig med holdningsendringer hos de hun kaller for "gulvet"? Hvordan gjør vi det?

Årsmøtet i en skogeierorganisasjon: medlemsmassen er høy, aldersgjennomsnittet over 60 år. Det er knappe 10 % damer der. Hvis man ser på hva som ble sagt på talestolen, minuttene som ble brukt – så lang tid på å si så lite! Når det var kvinner på talestolen, ... damer taler ikke før de har noe å si, så sier de det og går. Mange som la merke til det. Tror de er litt spesielle i dette styret, ledelsen har ønsket kvinner inn fordi de ser at det er nyttig. Disse karene på over 60 år bruker ikke mail eller sms, det skjer ingenting. (kvinne med tillitsverv)

Dette hørtes ikke ut som et attraktivt styreverv for verken kvinner eller menn. Det er viktig med mangfold, både når det gjelder alder kjønn og kunnskap.

Det er dyktige damer som er der. 40 % regelen er inderlig god for dem. Må ha folk som ser mer enn bare trær. Nytter ikke at alle sitter og tenker nytt i slike samlinger. Samlinger for kvinnelige tillitsvalgte er for yngre damer. De er grådige på tiden sin, har småbarn. Kan man ikke ha damer på 50+ i styreverv? Hva med å gjøre en innsats mot dem? Det virker som om det er letter å gå for damer på 35 enn damer på 50. (kvinne med tillitsverv)

Det er adm. som bestemmer kontinuiteten. Det kan hende at kvinner slutter tidligere. Det er også et problem at det er slått sammen flere regioner, og at det er lang reisevei og reisetid til møtene. Sentraliseringen gjør det vanskelig. Man må ha et opplegg for de ansatte, men må ha møter for representantene. Det er mange viktige tunge saker. Kvinner ønsker å tilpasse seg familielivet. Går på hvordan samfunnet er bygd opp. Det er galt at kvinner har dårligere samvittighet enn menn for å være hjemmefra. Det er en god del som kritiserer at kvinner skal være hjemme med barn. (kvinne med styreverv)

Hun kritiserer samfunnets oppbygning som gjør at kvinnene ønsker å tilpasse seg familielivet – og dermed ikke kan være med på styremøtene. Det er også flere kommentarer som går på kvinnens rolle som mor, uten å nevne mannens rolle som far:

De fleste kvinner blir tatt godt imot. Kvinner kvier seg for å være med, og har ikke lyst til å være med, på grunn av familie. De vil heller ha hyggelige og trivelige verv i idrettslaget. Det er ikke helt nødvendig å være med, heller. Det er en prioritering kvinnene gjør. I fagforeningene lokalt er 2 av 7 medlemmer kvinner, det er ok. (kvinne med styreverv)

Det er grunn til å spørre om styret heller bør tilpasse seg den nye generasjonen unge menn og kvinner, som begge ønsker å tilpasse seg familielivet? Det krever at en gjør noe med styrestrukturene slik at det er mulig for både menn og kvinner å ha styreverv samtidig med at de har familie. En løsning som kan foreslås, er å bruke videokonferanse og andre enkle sosiale media, som for eksempel SKYPE, og ha de fleste møtene via nettkamera.

En annen løsning er som sagt å få møtene mer effektive, uten for mye "maskulin statusprat", at man setter krav til at man skal ha noe å si for å si noe, og at man har en streng møteledelse.

En annen mulighet kan være å veksle mellom møtesteder for å fordele reiselengde. En kan også spørre om de store geografiske områdene som enkelte styrer strekker seg over er en ulempe når det gjelder å få mangfoldige styrer.

6. Hvem må ta tak?

En kvinne mener at kvinner må få lov til å velge å være hjemme, og at man ikke nødvendigvis skal presse dem ut i tunge styreverv. Flere sier at de ikke føler seg hjemme med andre kvinner. Dette viser at kvinnene i skogbruket også trenger likestillingskursing. Det kan hende at kvinnene i skognæringen kan være vel så negative til andre kvinner og vel så forutinntatte til hverandre som menn er. Det finnes også mange kvinner som ikke aksepterer å ha kvinnelige ledere, og som har fordommer mot kvinners kunnskap og evner. Jeg antar at det også påvirker deres syn på seg selv, i og med at de er kvinner, selv om de ofte definerer seg som annerledes enn andre kvinner. Som vi også har sett, så er verken kvinners eller menns syn på 'likestilling for menn' særlig mye diskutert. Alt dette betyr at både kvinner og menn må arbeide med likestilling i sine egne oppfatninger og på sine arbeidsplasser. Dette er viktig for kvinnene og for mennene i dag, men også for framtidige generasjoner og ikke minst skogbrukets framtid. I en kommende tid hvor både fedrene og mødre vil sette krav om å både kunne arbeide og samtidig kunne stille opp for sin egen familie.

7. Trengs JiS?

JiS har som formål å jobbe for å gjøre seg selv overflødig. Det er på tide å ta opp en diskusjon om det er nok likestilling i skogbruket. Skal JIS fortsatt eksistere? Bør de åpne for å ta inn menn? Burde heller kvinnene som engasjerer seg i JiS heller engasjere seg i mer statusgivende verv innenfor skogbruket. Et eksempel på dette ser vi av sitatet nedenfor:

Er det nødvendig å ha JiS lenger? Det har blitt en møteplass for kvinner med høyere utdanning innenfor skog. Det er negativt hvis ikke menn er positive til JiS. Man bruker også mye tid på det, hadde vært bedre med felles nettverk. Nei, de burde legge JiS ned, og få et felles fora isteden, for alle med høyere utdanning innen skog. Det er viktigere å fokusere på å rekruttere ungdommen, og det er viktig at kvinnene bruker sin energi i styrene fremfor i JiS. Man har ikke uendelig med energi, bruk den strategisk.

JiS har et flertall av kvinner uten høyere utdanning i sin organisasjon⁸. Sitatet overfor viser at JiS kan bli oppfattet som et nettverk for kvinner med høyere skogbruksutdanning. Det tyder på at JiS sin markedsføring ikke reflekterer mangfoldet i organisasjonen godt nok, og at de bør gjøre noe for å synliggjøre sitt mangfold.

Det er også eksempler på at JiS trengs som fora for å motvirke diskriminering, og som motivasjon for å stå stødig i perioder hvor man må hankses med enkeltpersoner som driver diskriminerende atferd. Et eksempel på dette finner vi nedenfor:

JiS har jo noe. Jeg ble forskrekket over hvor mange som ga seg fordi menn ikke ville slippe dem til. (kvinne med styreverv)

JiS kan fungere som møteplass og nettverksinitiativtaker mellom kvinner og menn med tanke på styreverv og de kan invitere til møter for kjønnsblanda samlinger nå og da.

8. Informantenes tre gode og tre dårlige sider ved skogbruket

Gode forhold i skogbruket som gjør at jeg blir

(både styrer og høyere skogutdanning)

Faget

Faget er interessant – liker faget godt. Interessant. Lærer mye. Givende. Være med å ta beslutninger om viktige saker i en viktig næring. Viktig at skogbruket består som næring. Kjærlighet til skogen. Vakkert og fint. Hjerte for skog. Faglig interessant med skogbruk.

Jobben/vervet

Jobber med mennesker, veiledning Kommer i kontakt med mange hyggelige folk. Lærer mennesker å kjenne på en positiv måte, bedre på høyere nivå enn lokallag. Kjent med mennesker du ellers ikke hadde mulighet til å bli kjent med. Være i skogen som natur. Nogenlunde levedyktig lønn. 400 000,-.

Arbeidsmiljø

Hyggelig arbeidsmiljø mellom kollegaer. Likte å jobbe i mannsdominert arbeidsmiljø. Trivdes, godt arbeidsmiljø. Tatt godt imot. God tone, trivelig kollegium masse trivelige folk. Mange kunnskapsrike folk. Føler meg hjemme, bra miljø, både i skogen og forvaltningen. Føler meg respektert, inkludert, akseptert, og at de vil ha meg som kollega.

⁸ Se www.jenteriskogbruket.no

Dårlig forhold i skogbruket som gjør at jeg kanskje slutter

(både styrer og utdanning)

Personlige forhold

Kjæresten bor langt unna. Skal jeg flytte dit han bor?

Skrekkelig lei av den første jobben etter mange år! Interessant og fikk være med på noe nytt, men var veldig forsynt med det fagområdet. "ikke noen flere grunner til at jeg ville ha sluttet. Det måtte ha være hvis jeg kom over noe enda mer spennende. Hva skulle det være? En større stillingsprosent eller gratis studium?"

Arbeidsmiljø

Dårlig ledelse - men det vil alltid gjelde noen ledere utansett hvor du er. Urettferdig, ikke greit, dårlig arbeidsmiljø. Ikke føle seg hjemme der. Velge å være i et mannsdominert miljø, så må du skjønne og like hva du går til. Jeg ville ikke ha trivdes i å være i en damekultur, for mye hakking. Kan ikke være hårsår, ikke noen primadonnanykker. Jeg mener, vi kan ikke la være å gjøre ting fordi det er tungt el l.. Må gå inn på samme premisser. Litt røft er det. Ikke rynke på nesa over noen gloser. Grove historier/sexpress og sjikanering. En som prøvde seg – tilbud. Ubehagelig situasjon, han skjønte avvisningen. Alene, litt ekkel situasjon.

Bruk av tid i tillitsverv

Ofrer noe. Mye tid. Kan ikke si at du ikke kan komme på møtet, uteblir fra familiesamlinger, det er ikke oppfattet som en god nok grunn. Ikke interessant heller for menn, det er kvinner som synes det er viktigst å være til stede for familien. I forhold til den godtgjørelsen du får, så taper du penger på å være med i verv. Totalt sett bruker man MYE tid. Det er lang reisetid, mange papirer, følge med i det som skjer, drukner i informasjon, likt for begge kjønn. Må følge med det som skjer for å kunne drive også i forhold til industrien. Tiden det tar i verv pga sentralisering, kjører i mange timer for å dra på møte. Er ikke kjøpt fri, burde vært det i krevende verv.

Næringen

Skogbruket i kraft av utvikling er en marginal næring. Få som jobber i skogbruket. Får ikke jobb. Lønn. For lavt, ligger på 370 000-

Konklusjon

Vi har vært interessert i å finne strukturer og handlingsmønstre i skogbrukskulturen som gjør at kvinner slutter som både profesjonelle skogutdannede og i tillitsverv. Vi har prioritert å få frem forslag til praktiske løsninger og tiltak som skal bedre situasjonen både for kvinner og menn, og for skogindustrien.

Hovedfunnene handler om kvinner som er drevet av stor interesse og kjærlighet til skogen. Mange av kvinnene liker å være i mannsdominerte fora, og føler seg mer naturlig hjemme i en mannlig omgangsform. Kvinnene danner et bilde av mennene i skogbruket som gode kollegaer og et godt miljø med fravær av trakassering. Jevnbyrdig tull og spøk blir akseptert av kvinnene som en del av et godt arbeidsmiljø, og de fleste menn holder seg innenfor grensene for dette. Samtidig forteller kvinnene mange historier om ulikestilling, som handler om at de ikke blir trodd for den teoretiske kompetansen de har. De forteller også om en overdreven mannskultur som blir kjeldelig og ineffektiv i styresammenheng.

Vi finner at kunnskapen om skogbruk er delt i to hovedkategorier. Den ene er teoretisk kunnskap som man får ved å gå på høyskole eller universitet, den andre er den praktiske kunnskapen, som man får gjennom erfaring med praktisk skogdrift. Med de to kunnskapstypene kommer egne sjargonger og et eget språk som definerer hvilken gruppe en tilhører. Kvinnene kan synes å bli lettere akseptert som innehavere av den teoretiske kunnskapen.

Det som ikke blir akseptert er at de med teoretisk kunnskap trækker over grensene til den praktiske kunnskapen. Et viktig aspekt med dette er at det hindrer kunnskapsdeling og dermed også utvikling i næringa. Det ser ut som det finnes en interessekamp som er knyttet til maktstrukturer, som kan bli endret hvis for eksempel den teoretiske kunnskapen får forrang. Det er viktig å opprettholde skillet, og de teoretiske kvinnene (og sannsynligvis de teoretiske mennene også), vokter seg vel for å påstå at de kan noe på det praktiske området. En kvinne hadde både-og-kunnskap, og det ble godt tatt imot blant de med den praktiske kunnskapen. Kanskje ble hun opplevd som en alliert eller en som ville være lojal overfor deres behov for å beskytte maktstrukturer. Her er det andre faktorer enn kjønn som spiller inn, selv om kvinnene mener at det å være kvinne forsterker motsetningen, for menn vil ikke bli fortalt hva de skal gjøre av en kvinne.

Det viser seg at kvinner i skogbruket antakelig må arbeide med likestilling blant kvinnene i skogbruket like mye som blant mennene. Kvinner kan kritisere andre kvinner i like stor grad som menn gjør, og kvinner kan også motsette seg å for eksempel ha en kvinnelig sjef. En slik situasjon kan også skape en tilleggseffekt hos kvinnen selv, som må håndtere å selv være det hun selv ikke aksepterer/har fordommer mot. Både kvinner og menn bør ses som viktige målgrupper for utviklingsarbeid som skal skape mer likestilling.

Perspektivet for likestilling for menn mangler i skogbruket. Det er mye snakk om kvinner som ikke vil påta seg styrearbeid på grunn av familieforpliktelser. Det utvises liten forståelse for at menn også ønsker å være mer hjemme og påta seg familieforpliktelser. Her er det en stor jobb å gjøre.

Konkrete funn for tiltak var:

- Markedsføring av skogutdanning
- Det var tilfeldigheter som gjorde at mange av kvinnene fant ut av muligheten til å ta skogutdanning. Det avdekker generelle mangler i markedsføringen av skogbruksutdanningen.

- Arbeidsvilkår og personalpolitikk
- Noen av kvinnene slutter fordi det er for få jobber i næringen, eller faller utenfor på grunn av hvordan rekrutteringen foregår. Næringen bør vurdere om verdien av erfaring bør få et tak. (er 20 års erfaring dobbelt så bra som 10?)
- På grunn av få jobbtilbud tar kvinnene tilleggsutdanninger og forsvinner ut av næringen, gjerne til bedre betalte jobber. Hvordan kan det legges bedre til rette?

- Styreverv
- Styreverv i grisgrendte strøk tar mye tid på grunn av reise. Det bør oppfordres til å bruke videokonferanser eller f. eks SKYPE for å gjøre det enklere å delta. Å legge møtene til der hvor styremedlemmene bor er også en måte å fordele reisene på. Ellers ble det nevnt at vervene burde frikjøpes i større grad.
- For å endre styrekultur som har maskulin statusprat som det viktigste bør første punkt være å rekruttere flere kvinner. Erfaringer viser at de fleste slike praksiser stopper når kvinneandelen kommer over 30 %.
- Likestillingsfokus bør endres fra å bare handle om kvinner til også å handle om menn. Det er viktig for næringens fremtid at moderne unge menn føler at de kan kombinere familie og jobb. Dette er et av de argumentene som i dag gjør at kvinner slutter. I fremtiden vil menn også slutte på grunn av disse forholdene.
- Åpne for å rekruttere til styreverv med mulighet for å ta ut permisjon for kvinner og menn i pressede småbarnsperioder, eller ha større rullering på styrevervene.

Veien videre

Mange av disse punktene krever at de det gjelder, kvinner og menn, både i høyere utdanning og i styreverv, deltar i utviklingen av disse tiltakene. På grunnlag av denne rapporten anbefales det å ha prosessmøter hvor en tar opp disse spørsmålene, og komme til en enighet om hvilke punkter som skal prioriteres og hvordan de skal settes i verk. Det kan også søkes penger fra f. eks forvaltning eller forskningsrådet til å gjennomføre konkrete likestillingstiltak. KUN senter for kunnskap og likestilling bidrar gjerne til videre hjelp i prosessen.

VEDLEGG

Intervjuguide JiS 2010:

1. Marianne forteller om undersøkelsen, kjenner du den fra før?
2. Hvem er du? (dette spørsmålet vil ikke bli gjengitt i undersøkelsen, det er for mitt bruk i intervjusituasjonen, for at jeg skal kunne stille relevante oppfølgingsspørsmål for din livssituasjon: alder, barn, sivistatus, hvordan er ditt lokalsamfunn? -tettsted, by, veldig spredt? Hvilken kommune? Hvilken utdanning har du? (utdanningsspørsmålet varer lenge, med oppfølgingsspørsmål og overlapper gjerne med de to spørsmålene nedenfor.
3. Hvordan kom du til det valget å studere om skog?
4. Var det noen hendelser som førte til (gruppe1) eierskap av skog og /eller tillitsverv? – (gruppe2) å utdanne seg/jobbe med skog?
5. Samme spm om hendelser for å slutte med tillitsverv/jobbb med skog
6. 3 ting som er bra, som gjør at du ønsker å bli?
7. 3 ting som er dårlig som gjør at du vil slutte?
8. Annet? Likestilling/å være kvinne i skogbruket?