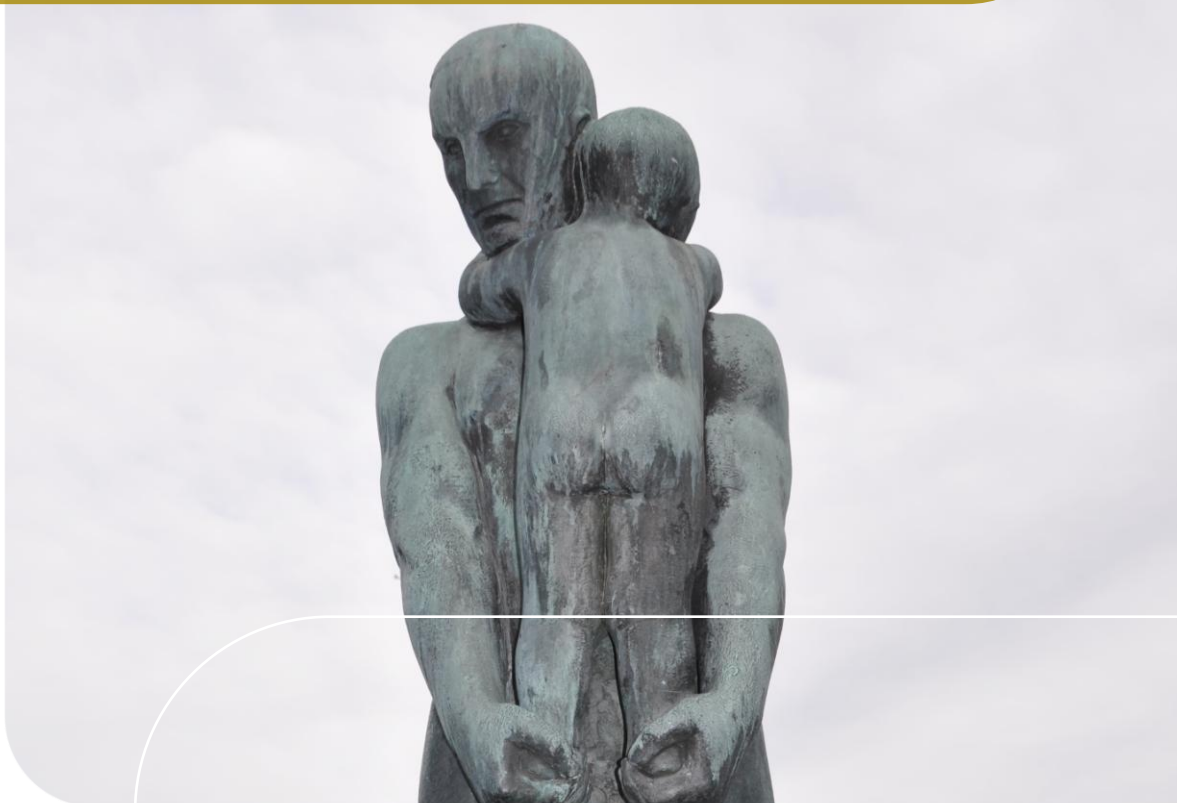


1/2011

Samme grenser for kunnskap?

- Om menns erfaring med skogbruk



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



Senter for kunnskap og likestilling



www.kun.nl.no
www.jenteriskogbruket.no

SAMME GRENSER FOR KUNNSKAP? Om menns erfaring med skogbruk

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 og styrene som bidro med sin tid, sine innsikter og erfaringer til denne undersøkelsen. Solfrid Marthiniussen, Leder i Jenter i Skogbruket (JiS) Marianne Eidem Fostervold, KUN Senter for kunnskap og likestilling (KUN). Forsidefoto: Kirsten Engeset

Sammendrag

De mennene som er intervjuet i denne undersøkelsen er tillitsvalgte i skogeierandelslag og skogeierlag og/eller høyt skogutdannet og ansatt i skogbruket. Vi har også intervjuet menn som har sluttet i disse stillingene. De ble spurt om de temaene som kom frem i dybdeundersøkelsen av kvinner fra 2009, "Grenser for kunnskap", og mer generelt om hvordan de trivdes i skogbruksmiljøet. I denne undersøkelsen har vi funnet støtte for at noen av de utfordringene vi så for kvinner i undersøkelsen av 2009 også er utfordringer for de mannlige skogansatte/skogeiere. Tiltakene som skisseres kan dermed karakteriseres som generelle rekrutteringstiltak og moderniseringstiltak i sektoren. Andre utfordringer handler om kvinners spesifikke utfordringer.

Det finnes tre forståelser av kunnskap i de intervjuene vi har foretatt. Den ene er en forståelse som deler kunnskap i to: praktisk kunnskap, som "eies" av de konservative skogeierne som driver skogen selv og kjenner den 'personlig', og akademisk kunnskap som "eies" av de som har tatt en høyere utdanning innen skogbruk. En del kvinner deler denne oppfatningen, særlig de som har akademisk ståsted selv og jobber opp mot skogeierne og deler sin kunnskap med dem.

En annen forståelse deles av alle de mennene jeg har intervjuet. Den handler om praksisfeltets overlegenhet. Det vil si at den praktiske kunnskapen vurderes som basis for all kunnskap om skog. Kanskje det egentlig ikke er noen deling, men at den akademiske kunnskapen er en videreføring av den praktiske kunnskapen.

Den tredje forståelsen fant vi hos noen av kvinnene som jobbet mer overordnet med skog, som mente at delingen ble for snever. De ønsket heller å forstå det som at "kunnskapen eies kun i lag". Ingen skal ha rett til å si at deres oppfatning av skogbruket er mer sann enn noen annens. Alle som jobber for skogbruket vil ha sine oppfatninger.

En del av kvinnene beskriver i sterkere grad en grense mellom den akademiske kunnskapen og den praktiske kunnskapen. Kvinnene ser ut til å oppfatte at mannlighet og praktisk kunnskap henger sammen, noe mennene ikke synes å

oppleve. Kanskje skyldes dette nettopp at mennene ikke oppdager dette kravet fordi de allerede oppfyller kriteriet ved å være mann. Samtidig blir de kvinnene som har jobbet praktisk premiert for det. De blir ikke utestengt, og det synes som de raskt får tillit. Det ser også ut til at de mannlige skogeierne villig lar seg overbevise om at de akademisk utdanna kvinnene kan jobben sin. Dette til tross for at de ikke snakker "stammespråk" eller kan håndtere en motorsag. Det synes altså som om det er en viss forskjell mellom kvinner og menns opplevelser av kunnskap i sektoren, men at det ikke er stivnede strukturer. Det er heller tilrettelagt for endring.

En forklaring på hvorfor det ikke er flere kvinner i skogbruket er at kvinner er for opptatt å gjøre jobben 100%. Derfor blir jobben for stressende for dem. Dette kan tilbakevises av eksempler fra andre typer arbeid som for eksempel omsorgssektoren, hvor det likevel er mange kvinner. Stress og grenseløshet er en problematisk side ved mange typer arbeid, for både kvinner og menn.

Fleksibilitet i arbeidet kan være stressøkende, men kan også være en fordel. Fleksibiliteten som flere har som ansatt i skogbruket blir satt pris på av mennene som driver med jakt. De kan dra ut på jakt i lange perioder, eller stikke ut en enkelt dag hvis det er godt vær. Fraværet av kvinner blir samtidig forklart med at de må hente i barnehagen, og at det er vanskelig. Fleksibiliteten gjelder altså ikke barn i like høy grad som jakt - selv om også de unge fedrene henter i barnehagen, og det blir oppfattet som greit.

Både i styreverv og ut mot skogeiere som kunder kan den sosiale praten oppleves som snever for både for kvinner og menn. Andre synes ikke dette er noe problem, og ser det som noe som tilhørte en annen tid. Alle styreverv bør vurdere hvordan de fungerer sosialt og ta ansvar for å dra flere temaer inn i den sosiale praten for å inkludere alle medlemmene. Dette er et klart ansvar for lederen. Styrene kom med mange andre tips til hvordan man skulle finne kvinner til styreverv og hva som skulle til for at de skulle bli. Når det gjelder å beholde kvinner ble det nevnt at de måtte bli godt tatt imot, at en måtte være nøye med møtetiden, og at det var bra for alle med generell høyere takhøyde.

Flere i styrene ser på kvinner som endringsagenter. Dette kan være riktig ut fra at mange av kvinnene i styrene har en annen bakgrunn enn mange av mennene, og representerer slik et faglig mangfold. Det stemmer også med teori som viser at tradisjonelle mannskulturer blir løst opp når kvinner kommer inn, og slik kan de skape endring bare ved å være kvinner, og skape et bedre og mer konstruktivt miljø. Det er imidlertid risikabelt å tro at kvinnene i seg selv representerer spesielle syn. For eksempel at de har mer tro på biobrensel enn menn på samme alder, uavhengig av utdanning og bakgrunn. Det er også risikabelt å skape nye stereotypier av kvinner. Dette vil skape stereotypier av menn, som risikerer å bli sett på som bakstreberske og gammeldagse hvis rollen som endringsagenter kun blir plassert hos kvinner. Vi ser at begrepet "gammel gubbe" står støtt ved siden av forståelsen av at kvinner som bærere av nytenkning.

Vi finner en forventning om at de unge i dag ikke blir konservative når de blir eldre (begrepet gammel gubbe henviser til konservative menn (og noen ganger også konservative kvinner) gjennom undersøkelsen). Når det blir generasjonsskifte, forventes det av noen at likestillingen ordner seg selv, fordi det da kommer mange likestilte menn inn som kan rekruttere kvinner. Tidligere i undersøkelsen møtte vi en mann som hadde hatt styreverv over mange år, og definerte seg selv som nytenkende og moderne i skogbruket. Han sa derimot at han måtte gjøre en aktiv innsats for ikke å "bli en gammel gubbe". Det vil si å ikke stivne i gamle tankemønster, og opprettholde evnen til å tenke nytt. Dette bekrefter at begrepet "gammel gubbe" ikke har så mye med alder eller kjønn å gjøre, som det har med måten man tenker på – om en er åpen for nye tanker eller ikke. Der er derimot en logisk tanke at mange stivner i sine vante tankemønster når de blir eldre, og de faller i den fellen å ikke motarbeide denne tendensen. Det vil si at likestillingen aldri vil gå av seg selv med skiftende generasjoner. Endringer for å få flere kvinner inn må gjøres nå, det er den beste måten å få til holdningsendringer. Holdninger endrer seg etter praksis.

I iveren etter å fornye skogbruket for å finne nye veier gjennom en krise med lave tømmerpriser og synkende behov for papir, så ser flere at ny kunnskap om skog er påkrevd. Skogbruket trenger innovative, kreative folk som både tenker tradisjonelt og som kan se for seg skogbruket på andre måter og i andre funksjoner enn tidligere. Det er behov for å rekruttere et større mangfold av bakgrunner/kunnskapstyper som avviker fra det tradisjonelle kravet om praktisk kunnskap, hvor symbolet er å kunne håndtere en motorsag. Med disse nye perspektivene og nye krav til kunnskap, blir det tilrettelagt for at kvinner kan finne veien inn i skogbruket. Det vil ikke si at det blir kjønnslikestilling av seg selv. Det må til en ledelse som er pådriver for dette, ellers skjer det ikke.

Innhold

SAMME GRENSER FOR KUNNSKAP? Om menns erfaring med skogbruk	1
Forord.....	1
Sammendrag.....	1
1. Innledning.....	5
2. Metode	7
Del 1	7
Del 2	8
3. Tvetydighet om likestilling blant ansatte (og tillitsvalgte) – også et spørsmål om kunnskapsforståelser?.....	10
Kunnskapsforståelser - Ikke deling, men deling likevel?.....	11
Damene må klare å ikke gjøre jobben 100%.....	15
Elg versus barn, og mor versus far.....	16
4. Likestilling hos tillitsvalgte i skognæringen.....	20
Status og sosial prat	20
Kvinner som endringsagenter i det nye skogbruket.....	22
5. Styrenes forståelse av likestilling og rekruttering	23
Hvorfor trenger vi kvinner i styret?	23
Hvordan rekruttere kvinnelige tillitsvalgte?	26
Hvem har ansvaret for å skape kjønnslikestilling?.....	30
Lovgivning som drivkraft for likestilling	32
Hvordan beholde de kvinnene som er rekruttert?	32

1. Innledning

I undersøkelsen "Grenser for kunnskap" fra 2009 ble det gjort dybdeintervjuer med en rekke kvinner i forskjellige posisjoner i skogbruket – samt noen som har sluttet.¹ Resultatene handlet om flere ting;

- om kvinner som ikke fikk faglig tillit.
- om møtet mellom forskjellige ståsteder i kunnskapen.
- om sosiale regler for hvem som kan si hva i en faglig relasjon.
- om "utenomstakk" eller "pausesnakk" på styremøtene.
- om generell høy faglig trivsel i skogbruket og i et mannsdominert arbeidsmiljø.

Noen av disse temaene handlet om å være utenfor, og ikke passe rett inn i bildet på hvem skogbrukeren eller den skogutdanna personen skal være. Kvinner passer mer eller mindre inn i bildet, kanskje mer i den akademiske rådgiverrollen enn i den tradisjonelle skogbrukerrollen.

Hva sier mennene i skogbruket om situasjoner som omhandler tillit til faglighet? Hvordan føler menn det når de som skogutdanna ikke skal trå skogeieren på tærne? Kjeder de seg noen ganger i styremøter på grunn av overdreven prat om urelevante ting? Dette var temaer de intervjuede kvinnene snakket om. Har de også behov for å poengtere at de trives og at miljøet er spesielt godt? Påvirker alt dette også mennenes motivasjon til å bli i skogbruket? Hvordan opplever menn skogbruket og hva får dem til å bli eller slutte både som tillitsvalgt og ansatt? Det er det denne undersøkelsen handler om.

Bakgrunn

En prosjektrapport om likestilling laget av JiS i 2008 viser en del statistiske oversikter over kjønnsfordeling i skognæringen og i utdanningen. De viser til dels store kjønnsforskjeller.² Rapporten konkluderte med at det kun var ansatte i skogselskapene, stipendiater innen skogfag samt noen av styrene i skogeierandelaga som hadde mer enn 20% kvinner. Situasjonen var dårligst 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 tidligere kvinnelige skogbruksansatte og styremedlemmer i skogeierandelslaga. En ny undersøkelse skulle belyse hvorfor mange kvinner forlater skogbruksnæringen. Dette var den nevnte undersøkelsen fra 2009: "Grenser for kunnskap". Denne undersøkelsen viste frem temaområder som var problematisk i forhold til likestilling, men som ikke var opplagt knyttet til det å være kvinne. Det gjaldt blant annet på hvilke måter kunnskap om skog ble forvaltet. Spørsmålet

¹ Fostervold, Marianne Eidem (2009) Grenser for kunnskap. KUN Rapportserie 2009. Tilgjengelig på www.kun.nl.no

² Engeset, Kirsten (2008) Kvinnelige skogbrukeres posisjon som tillitsvalgt og ansatt. JiS Prosjektrapport 08

meldte seg om menn kanskje opplevde det på samme måte. Dette handlet kanskje om generelle rekrutteringsproblemer og kulturproblemer i skogbruket. Kunne det hende at disse effektene ikke utelukkende gjaldt for kvinner? Det ble derfor søkt om støtte til en ny undersøkelse som skulle ta for seg mannsperspektivet i videreførelsen av disse temaene. Dette er den foreliggende undersøkelsen: "Samme grenser for kunnskap?". I undersøkelsen "Grenser for kunnskap" ble det avdekket flere problematiske temaer rundt likestilling i skogbruket. Mange av disse temaene knytter seg til personlige opplevelser om faglighet, kunnskapsforståelse, tidsklemme og "statusprat" samt problematisk styrekultur/styrepraksis som blir knyttet til kjønn. Hvordan har menn det i forhold til de samme problemene som kvinnene beskriver? Det er problemstillingen i denne undersøkelsen.

I og med at det nye materialet om menn er så tett koplet med den forrige undersøkelsen, vil funnene bli analysert og presentert i sammenheng med en oppsummering av noen av resultatene fra forrige undersøkelse. Denne rapporten vil derfor inneholde noen korte sammendrag/konklusjoner fra forrige prosjekt. Rapporten vil danne en oppsummering av de 3 undersøkelsene som er gjennomført. For flere konklusjoner eller mer detaljert gjennomgang, bes interesserte gå inn på www.kun.nl.no eller www.jenteriskogbruket.no. Der kan rapportene fra de tidligere undersøkelsene lastes ned gratis.

2. Metode

Denne undersøkelsen er gjennomført av KUN senter for kunnskap og likestilling ved seniorrådgiver dr. Marianne E. Fostervold i samarbeid med JiS (Jenter i Skogbruket) ved styreleder Solfrid Marthiniussen og daglig leder Kirsten Engeset, samt dr. Mari Sand Sivertsen som har deltatt med kommentarer og språkvask. Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Landbruks- og matdepartementet (LMD) har gitt økonomisk støtte til arbeidet.

Undersøkelsen består av to deler. Den ene baserer seg på intervjuer av fem enkeltindivider (menn) i forskjellige deler av skogbruket, og den andre baserer seg på gruppeintervjuer av to skogeierandelslagsstyrer.

Prosjektets økonomiske ramme gjorde det ikke mulig å bruke opptaker og transkribering. Marianne Fostervold har notert så godt som mulig fra intervjuene, ofte ordrett når det kom viktige sitater, og har vært tro mot disse sitatene i etterkant. Ved styreintervjuene har både Kirsten Engeset og Marianne Fostervold notert, og notatene har blitt samkjørt i etterkant. Når man snakker et muntlig språk vil det noen ganger se rart ut på trykk fordi vi ikke er vant med å lese muntlig tekst. Det finnes i muntlig tale ofte ufullstendige setninger og støtteord som man ikke bruker skriftlig. Når dette er sagt, så må vi også medgi at nøyaktigheten i sitatene selvfølgelig blir noe mindre ved notering enn ved transkribering. Vi håper likevel at vi har fanget de aller fleste sitatene slik de ble sagt.

Del 1

Undersøkelsen er en videreføring av to tidligere undersøkelser fra 2008 og 2009, som avdekket store kjønnsforskjeller i skogbruket. Undersøkelsen fra 2009 var en kvalitativ dybdeundersøkelse hvor vi ville finne ut hva som skulle til for at kvinnene skulle bli i skognæringen både som tillitsvalgte og ansatte. Denne undersøkelsen bygger spesielt på undersøkelsen fra 2009. Intervjuspørsmålene i denne undersøkelsen er rettet mot menn istedenfor kvinner. Tema er todelt slik som det var i forrige undersøkelse. I tillegg ønsker vi at mennene skal kommentere noen av konklusjonene fra forrige undersøkelse.

Tema:

- 1) Hvorfor velger menn å ta på seg tillitsverv tilknyttet skogbruket, og hvorfor velger de å slutte?
- 2) Hvorfor velger menn å arbeide/ikke arbeide i skognæringa etter endt skogbruksutdanning, og hva får dem til å bli i skognæringa?

For å belyse disse spørsmålene har vi spurt menn i skogbruket om utdanningsløp, hvorfor de valgte å studere skogbruksfag, om de eier skog selv, om de har vokst opp med skog, og hva det har betydd for dem. Videre har vi spurt om hvilke hendelser som har ført til at de har tatt de valgene de har gjort i yrke og utdanning. Vi har også spurt om de er enige i noen av konklusjonene som kom frem i forrige undersøkelse, og hvordan disse forholdene fungerer for dem som for eksempel om forskjellig tilnærming til kunnskap. Til slutt ba vi om "tre positive og tre negative sider ved skognæringen".

Utvalget skulle bestå av 4 menn (det ble til slutt 5), hvor to var tillitsvalgte og to skulle arbeide med skog med høyere utdanning. I hver gruppe skulle det helst være en som var i posisjon nå, og en som hadde valgt å slutte. Det var omstendelig å finne en som hadde sluttet som arbeidstaker, så derfor ble en annen intervjuet isteden, og når vi endelig fant en kandidat ble han en ekstra intervjuperson. Flere av intervjupersonene viste seg å dekke flere av kriteriene fordi enkelte av styremedlemmene som er valgt inn av skogeierne også hadde høyere utdanning i skogbruk.

Daglig leder i JiS Kirsten Engeset og seniorrådgiver i KUN Karin Hovde har hjulpet til med å finne intervjupersoner som svarte til de utvalgte kriteriene. Alle som ble spurt svarte ja, noe som også kjennetegnet kvinnene i forrige undersøkelse. De to som var tillitsvalgte skogeiere hadde også høyere utdanning innen skog, så spørsmålene om denne gruppen ble til dels besvart av 4 stykker.

Intervjuene er anonymisert, men har beholdt beskrivelse på hvilke grupper de representerer.

Analysen er gjennomført ved kategorisering av utsagn etter tema på tvers av intervjuene.

Kvalitative undersøkelser av denne typen leter etter forskjellige forståelsesmodeller innenfor et tema. Når intervjupersonene iscenesetter problemet, viser de til spesifikke forklaringsmodeller, og viser gjennom det hvor sterkt forklaringsmodellene står (selv om de kan være uenige i dem). Derfor er det mulig gjennom noen spredte intervjuer å si noe om hvilke forklaringsmodeller som står sterkt, siden disse stadig gjentas som referansepunkt i diskusjonene, og vise frem noen av dem som er "konkurrerende". Det vi ikke kan si fra en slik undersøkelse er om disse referanserammene er allmenne for hele delsamfunnet/hele samfunnet eller om det er spesifikt i skogbrukskulturen. Det undersøkelsen heller ikke kan si noe om er hvor mange som er enige eller uenige i de forskjellige forklaringsmodellene, eller om alle konkurrerende modeller er funnet. Man kan derimot anta at de forklaringsmodellene som står sterkest er funnet.³

Del 2

En del av konklusjonene fra undersøkelsen 2009 henviste til styrekultur. Derfor ønsket vi å intervjuere styrene om deres holdninger til likestilling, og ikke minst analysere hva som blir sagt/hva som er lov å si og også hva som ikke blir sagt i styresammenheng. Hvordan tenker styrene på forskjellige måter om likestilling, og hvor ligger begrensningene og potensialet for forbedring?

To styrer ble forespurt om gruppeintervjuer i tilknytning til styremøter. Begge stilte seg meget positivt til dette, og ryddet plass i hektiske styremøter for å ta imot oss. Disse intervjuene ble foretatt av Kirsten Engeset og Marianne Eidem Fostervold. Målet med gruppeintervjuer i tilknytning til styremøter var å få tilbakemelding på de konkrete forslagene for endring som kom frem i intervjuene i del 1, samt å få svar på spørsmål som belyser "likestillingskulturen" i styrene. Det ble stilt spørsmål som "hva forventer dere vil endres i styrearbeidet hvis det blir likestilt?" "hva betyr det å være

³ Fog, Jette (1994). Med samtalen som utgangspunkt. København: Akademisk Forlag. DK

likestilt og hva er målet for likestilling?”. Dette for å fange opp forståelsesmodeller for likestilling.

Daglig leder i JiS Kirsten Engeset og prosjektleder Marianne Eidem Fostervold har hatt tre arbeidsmøter hvor de tematiske områdene ble gjennomgått. Dette har styrket den samlede kompetansen. Som forsker vurderer undertegnede samarbeidet med JiS som faglig utviklende og ikke som et styrende forhold, som det kunne ha blitt ved samarbeid med finansierer (JiS i dette tilfellet). Undertegnende har fått støtte for alle funn og konklusjoner, og fått ny innsikt i hvordan skogbruksnæringen er organisert. Jeg er også blitt bedt om å nedtone det akademiske språket for å bedre den generelle tilgjengeligheten for rapporten, og Mari Sand Sivertsen har hjulpet til med den språklige vasken i så henseende. Undertegnende står som forsker fullt ut ansvarlig for alle konklusjoner i rapporten.

Finansieringen for undersøkelsen er begrenset, og flere intervjupersoner og mer tid til teoriarbeid hadde vært berikende for rapporten. Det hadde også vært spesielt gunstig å kunne sammenlikne funn fra denne undersøkelsen med funn fra Linda Marie Bye og Gro Follo som er to av forskerne innenfor dette feltet. Det ble ikke funnet anledning for å gjøre dette i denne omgang. Rapporten må vurderes å være av ren empirisk art.

Hele prosjektet har blitt gjort i fellesskap mellom JiS og KUN for å finne mer informasjon om likestillingssituasjonen i skogbruket i Norge i dag, og for å kunne sette fokus på problematiske temaer. Vårt mål er å få til positive endringer for både kvinner og menn i skogbruket. Vi ønsker å bidra til å skape en mer ettertraktet skogbruksnæring for fremtidige og nåværende arbeidstakere, skogeiere og tillitsvalgte – både for kvinner og menn.

3. Tvetydighet om likestilling blant ansatte (og tillitsvalgte) – også et spørsmål om kunnskapsforståelser?

I forrige undersøkelse fant vi at de intervjuede kvinnene snakket veldig fint om det å være kvinne i skogbruket. De beskrev i tillegg en dyp fascinasjon for skogen og sa de var "forelsket i skogen". Som kvinner var de fornøyd med kulturen i skognæringa og likte å ha mange mannlige kollegaer. Likevel beskrev kvinnene også noen utfordringer ved det å være kvinne i skogbruket. Noen av de kvinnelige ansatte snakket om et kulturelt skille mellom teoretisk og praktisk kunnskap i skogbruket, hvor skogeierne og akademikerne stod på hver sin side. Noen av de akademisk utdannede kvinnene beskrev dette skillet som vanskelig for dem å krysse. Det fantes også alternative stemmer som ikke ønsket å "snakke frem" et slikt kunnskapsskille, men heller ønsket å snakke frem andre fokus i kunnskapsforståelsen. En alternativ stemme snakket om "det konservative skogbrukermiljøet" på den ene side, og den moderne og fremtidsretta tenkningen på den andre siden, for slik å unngå å plassere alle skogbrukere i en kategori. En annen fokuserte på at "sannheten eier vi kun i lag". Det vil si at alle som arbeider med skog på en eller annen måte, fra skogbrukssjefen i kommunen til skogeieren til lastebilsjåføren som kjører tømmer. Alle måtte bidra med sine erfaringer og forståelser for at en kunne få et helhetlig bilde av skogbrukskunnskapen.

Noen refererte til et skille mellom praktisk kunnskap og akademisk kunnskap. De mente det var et skille som handlet om både kultur, klær og et internt kunnskapsspråk som de kalte "stammespråk". Kvinnene som hadde høyere utdanning mente at de ble respektert for sin teoretiske kunnskap. Det var derimot flere av kvinnene som også fortalte at de holdt munn i møtet med skogeier, hvis det handlet om praktisk kunnskap, selv om de mente at de visste bedre enn skogeierne i visse praktiske spørsmål:

"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". (kvinnelig ansatt med høyere skogutdanning)

Denne kvinnen beskriver at den praktiske kunnskapsforvaltningen var knyttet til mannlighet. Det kunne være et problem for noen mannlige skogeiere å gi en kvinne rett i praktiske kunnskapsspørsmål, på grunn av noe som handlet om mannlighet. Den akademiske kunnskapen ble ikke beskrevet som så tett knyttet til mannlighet og ble heller ikke beskyttet i samme grad av de mannlige skogeierne. En annen kvinne sier det på en annen måte:

"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". (kvinnelig ansatt med høyere skogutdanning)

I motsetning til disse beskrivelsene var det også en kvinne som mente hun fikk positive tilbakemeldinger og høyere status ved å snakke "stammespråk" og vise at hun behersket den "nære/praktiske" kunnskapen. Det kan tyde på at motstanden heller kan ligge et annet sted enn kjønn. Vil de skogutdanna mennene i undersøkelsen beskrive forholdet mellom dem selv og (mannlige) skogeiere på samme måte som kvinnene gjør? I så fall handler det om andre faktorer enn kjønn.

En kvinne beskrev at skogeierne pleide å stille henne spørsmål, når hun skulle på befaring i skogen deres, om hennes utdanning, kunnskap, alder og erfaring. De trengte forsikringer om at hun dugde i jobben. Hun beskrev videre at disse spørsmålene avtok da hun hadde 5 års erfaring og hun mente at det var fordi hun ikke var så ung og uerfaren lenger. Det ser ut til at alder var en usikkerhetsfaktor som forsterket usikkerheten rundt kvinner i skogsyrket. De unge mennene fikk ikke samme type spørsmål. Det var derimot ikke så mye som skulle til for å overbevise om at kvinnene var kvalifisert til å uttale seg om skogen deres. Men overbevisningen måtte gjøres, mente vår kvinnelige intervjuperson. Dette tyder på at det ligger en viss utfordring for kvinnene i å være skogutdanna veiledere/rådgivere overfor skogeieren, men at den kan vurderes som overkommelig i og med at skogeierne lot seg overbevise. Videre 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 frem, og om jeg visste hvor jeg befant meg. Skogeier må ha tillit til produktet, og må spørre for å få denne tilliten". (kvinnelig ansatt med høyere skogutdanning)

Også her presiseres det at de ikke gjelder hennes mannlige kollegaer. Hun sier derimot også at hun ikke synes det er så ille, og forklarer det med at hun forstår at skogeieren må ha tillit til produktet.

I hvor stor grad handler det problematiske kunnskapsmøtet om andre ting enn kjønn? Handler det om en profesjonskamp eller om by/land-politikk, om eierinteresser vs. fabrikkinteresser? Uansett hva denne kunnskapsdelingen skyldes, så er det ikke bra hvis nye ideer ikke når fram til der det skjer og hvor beslutninger tas. Hva sier mennene i undersøkelsen om dette, opplever de det samme som kvinnene?

Kunnskapsforståelser - Ikke deling, men deling likevel?

Mennene i undersøkelsen mente gjennomgående at det ikke var et tilstrekkelig bilde av kunnskapen i skogbruket å dele den inn i to, som praktisk og akademisk. Selv om de gjennomgående brukte denne delingen selv når de pratet, sa de at kunnskapen var én type, den praktiske, og at alt bygget på denne. Hvis man var for forankret i akademia, fikk man ikke innpass. En intervjuperson forklarte møtet med "de konservative skogeierne" som hadde detaljrik kunnskap om skogen sin slik:

"Det hjelper å ha kunnskap, å ha evnen til å lytte. Si det du vil si, uten å være belærende. De kan mye om skogen sin. – teoretisk bakgrunnskunnskap kan de ha nytte av, men det er mye av det teoretiske som henger sammen med det praktiske". (mannlig ansatt med høyere skogutdanning).

Sitatet viser en forståelse av at det er den teoretiske kunnskapen som teller, og at "det teoretiske bakteppet" kan være nyttig, men at den ikke er overordnet den praktiske på noe vis. I denne forståelsen er det den praktiske kunnskapen som er grunnlag og basis for den teoretiske. Denne forståelsen ble gjentatt av alle mennene, og skaper en kontrast til kvinnes kunnskapsdeling.

Likevel var det med noen forebehold: I sitatet nedenfor ble det sagt at forholdet mellom praktisk og akademisk kunnskap var i endring, og at det var spesielt i det konservative skogmiljøet de hadde spesielt mye motstand mot "rene" akademikere. De moderne eierne (som ikke hadde praktisk kunnskap selv) var mer åpne for akademiske innfallsvinkler. Han fortalte også at det heller ikke var bare skogbruk rådgiveren må ha kjennskap til for å nå igjennom, men også til kulturene i hele skognæringen:

"Mentaliteten i skogbruket er konservativt. Hvis man er helt på kanten (bare akademisk) så får man ikke innpass. Man må ha praktisk skjønn, de som ikke har det sliter mer. De får vanskeligere med å forklare, man må ha kjennskap til kultur, næringskultur, tradisjoner i kultur, skogbruket er i ferd med å endre seg, det er mindre motorsag. Kunnskapsnivået om skog er på vei nedover blant skogeierne, og det er mange som overtar skog som ikke har bakgrunn eller utdanning med skog". (mannlig tillitsvalgt og skogeier, jobber også med skog og har høyere utdanning)

Videre forklarer en annen intervjuperson hvordan han som rådgiver når frem til skogeieren med sin kunnskap:

"Må lytte. Hvis en kommer til en skogeier, det har med praksis å gjøre, skogsdrift. Det er sykdom på skogen, og han er overbevist om at det er frost, så får en si at: "ja, du kan jo ha rett i at det er frost", selv om en selv er overbevist om at det er sopp. Så får en heller si at "men, det kan jo kanskje også hende at det kan være sopp... ". (mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Som vi ser fremhever flere av intervjupersonene det pedagogiske forholdet til skogeier, når man skal presentere sin kunnskap om skog. Det var viktig å kunne få skogeieren over på sin side slik at skogeieren konkluderer riktig. Det gjaldt å bygge opp et troverdig tillitsforhold og etter hvert få gjennomslag for den kunnskapen de

hadde. De hadde lik tilnærming til skogeierne som vi tidligere har sett at kvinnene hadde. Mennene lot også være å si noe hvis de merket at de ikke fikk gjennomslag for det, slik som kvinnene beskrev at de gjorde. Noen av kvinnene delte derimot kunnskapsverdenen mer i to typer kunnskap, og ga seg ikke så raskt hvis de var på sitt eget akademiske kunnskapsområde. Mennene syntes ikke å skille mellom disse kunnskapsområdene i møtet med skogeieren, noe som kan tyde på at de ikke opplevde dette skillet på den samme måten som kvinnene opplevde det. Mennene vektla pedagogikk, slik som nedenfor, hvor en intervjuperson snakket om innholdet i høyere skogsutdanning:

”Det er for lite hands-on kjennskap til skog i skogutdanningen. De som ikke har vokst opp i skog, burde hatt en praksisperiode først, lært stammespråket først! På en annen side så kan utdanning uten stammespråk kanskje lettere føre til endring. Stammespråk kan føre til ikke-fremdrift, en slags konservering. Når de begynner å jobbe så lærer de stammespråket fort nok. Ser at mennesker kommer med nye vinklinger. Kanskje heller ha mer om det å behandle folk/ personer. Altså lære å være en selger”.⁴ (mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Og som nedenfor, hvor en intervjuperson beskriver hvordan skogeierens rolle er maktfaktoren i samarbeidet, og at akademisk utdanning hadde høyere status ”i gamle dager”:

”Nei, altså – vi forklarer muligheter og alternativer, så må skogeieren selv bestemme hva som er riktig for ham. Vi får ikke gå inn som i gamle dager, og si at ”her gjør du sånn og sånn” og at det er det eneste riktige. Man må ha litt kommunikasjonskunnskap. Vi må bli mer synlige. Det er jo litt med å møte de forskjellige skogeierne på forskjellige måter. Den rapporten fra bygdeforskning om forskjellige typer skogeiere bruker vi mye.⁵ For eksempel den moderne skogeieren, eller den tradisjonelle – man må kommunisere med dem på forskjellige måter”. (mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Og enda et sitat fra en annen intervjuperson, som bekrefter skogeierens sterke posisjon i møtet med akademisk utdanning:

”Det er skogeieren, det er han som driver skogsdriften, det er han vi kjøper tømmer av, det hjelper ikke med kunnskap, det er skogeieren som bestemmer. (...) Det er trivelige folk, men det er deres skog. Skogeierne som er av den gamle typen er spesielt konservative. De gamle visste om hvor en hver stein lå og hvor grensene gikk. Det er en ny type nå, som ikke vet hvor grensene går i skogen sin. Elgjegere er godt kjent, ellers er de

⁴ Intervjupersonen brukte ordet ”hands-on kjennskap” i dette sitatet. Det må forstås som det samme som ”praktisk kunnskap” som er det begrepet vi har valgt å bruke i denne rapporten.

⁵ (red.anm. Her referer intervjupersonen til en av forsker Gro Follo's publikasjoner)

dårlig kjent. De har jobb utenom. Det blir en annen diskusjon og andre prinsipper". (mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Han deler skogeierne i to typer, de konservative og de moderne, og det er de konservative som har den sterke posisjonen overfor akademien, fordi de har en annen kunnskapsbase å støtte seg på (forutsatt at vi deler kunnskapen i to typer, som mange ikke gjør). De moderne skogeierne, som ikke kjenner skogen og som har jobb utenom, vil logisk sett høre mer på akademikerne fordi de ikke har noen alternativ kunnskap om egen skog.

Hva gjør rådgiverne når de ikke når frem med sin kunnskap? Vi skal se litt mer på dette nedenfor. Vi har allerede sett at de gjør likedan som kvinnene gjør i slike situasjoner, de "holder munn". Nedenfor siteres en av de intervjuede tillitsvalgte, som representerer skogeierne, men som også har høyere utdanning, og her uttaler han seg om det å ha høyere utdanning i møte med andre skogeiere:

"Nei, det dreier seg om pedagogikk synes jeg. Å prøve å være mest mulig pedagogisk. Alle er ikke mottakelig for læring. Jeg har hatt erfaring fra egen praksis, med pedagogiske utfordringer. Man må ta det på den rette måten, jobbe med folkene en møter. Man lærer fra egen praksis og erfaring, men det er en pedagogisk utfordring. Man må ta det på den rette måten, jobbe med folk. Man må vise gjennom eksempler hvis det er mulig. Eksempelets makt. Man må ha litt sosial kompetanse og slikt".

"Marianne: Har du gitt deg noen gang"?

"Ja, hvis du merker at de ikke er mottagelige, ...trenger ikke svi av kruttet hvis de ikke er mottakelige. Da får man gjøre det en annen gang på en annen måte. Lage fagdager for eksempel - hvis det er veldig viktig. Man må skape tillit hvis noen er skeptiske. Ikke buse ut og være verdensmester".

"Marianne: Hvordan skaper man tillit"?

"Det går mye på det, i rådgivningsroller, at en prater samme språk. Man må drive litt i skogen, kjenne til terminologien, prate med andre og være interessert i de samme tingene. Prate lett om ting som de er opptatt av. Ha en god dialog". (mannlig tillitsvalgt, skogeier med høyere skogutdanning)

Vi ser altså at profesjonelle menn og kvinner forvalter kunnskapen sin ganske likt i møtet med skogeieren. Begge er ydmyke for skogeierens praktiske kunnskap om skog og livsvisdom og ikke minst har de respekt for skogeieren som **eier**. De gir seg og sier ingenting, noen ganger fordi det ikke har noen hensikt. Det er mer effektiv strategi å informere på andre måter hvis det er stor uenighet. Andre ganger fordi det vil være uhøflig og respektløst og ikke gi seg når skogeieren er uenig.

Det finnes tre forståelser av kunnskap i de intervjuene vi har foretatt. Den ene er å dele kunnskapen inn i to, praktisk som eies av de konservative skogeierne som driver skogen selv, og som kjenner skogen 'personlig', og akademisk som eies av de som har tatt en høyere utdanning innen skogbruk. En del kvinner deler denne oppfatningen, særlig de som har akademisk ståsted selv og jobber opp mot skogeierne og deler sin kunnskap med dem. En annen forståelse deles av alle de mennene jeg har intervjuet. Den handler om praksisfeltets overlegenhet, det vil si at den praktiske kunnskapen vurderes som basis for all kunnskap om skog, at det egentlig ikke er noen deling, men den akademiske kunnskapen er en videreføring av den praktiske kunnskapen. Den tredje forståelsen fant vi hos noen av kvinnene som jobbet overordnet med skog, som mente at delingen ble for snever, og heller ønsket å forstå det som at "kunnskapen eies kun i lag". Ingen skal ha rett til å si at deres oppfatning av skogbruket er mer sann enn noen annens. Alle som jobber for skogbruket vil ha sine oppfatninger.

En del av kvinnene refererer altså i sterkere grad til forklaringsmodeller hvor den akademiske kunnskapen har en grense mot praktisk kunnskap. Kvinnene ser ut til å oppfatte en sterkere maskulin identitet knyttet til praktisk kunnskap, som kanskje ikke eksisterer for mennene. Kanskje skyldes dette nettopp at mennene ikke oppdager et krav om mannlighet, fordi de allerede oppfyller det kriteriet ved å være mann. Samtidig blir de kvinnene som har jobbet praktisk premiært for det. De blir ikke utestengt, og det synes som om kvinnene raskt får tillit. Det ser også ut til at mannlige skogeierne lar seg villig overbevise om at de akademisk utdanna kvinnene kan det de skal, selv om de ikke kan den praktiske kunnskapen og viser det gjennom å snakke "stammespråk". Det synes altså som om det er en viss forskjell, men at det ikke er stivnede strukturer – det er heller tilrettelagt for endring. Men hvis det er tilrettelagt for likestilling og alt er fint og greit, hvorfor er det ikke flere kvinner i dette arbeidet?

Damene må klare å ikke gjøre jobben 100%

Hvorfor er det så få kvinner i skogbruket? Vi har allerede slått fast at kjønnsfordelingen i skogbruket ikke er særlig god, med noen unntak. Noen styrer av tillitsvalgte har oppfylt kravet om 40/60 fordeling mellom kvinner og menn. Hvordan forstår og forklarer mennene den manglende kjønnsbalansen?

For å vise frem hvordan de intervjuede mennene svarte på dette spørsmålet, får vi først møte en av de intervjuede mennene som jobbet i en virksomhet med lav kvinneandel.

"Kan ikke detaljfokusere i denne jobben. Det er kanskje en av årsakene til at kvinnene slutter. De er så iherdige og flinke. Og nøye. Skal gjøre jobben 100, eller 110 %. De sliter seg ut på de". (mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Han snakker om at man må håndtere at man aldri klarer å gjøre jobben hundre prosent, altså føle at en ikke strekker til. Han mener videre at det er en spesiell utfordring for kvinner å klare det, fordi kvinner oftere har et ønske om å ha full kontroll.. Samme mann beskriver at han sliter med å akseptere selv at han ikke får til jobben 100%. At det er vanskelig å sette grenser. En annen mann viser at *han* ikke synes det er noe problem å begrense egen jobbing:

”Jeg har alltid likt å jobbe mye, og har (...) (jobbet) på kveldstid. Nå setter jeg mer pris på fritid. Man kan jobbe seg i hjel i denne jobben, men det går an å begrense seg også, det er stor grad av frihet”. (tidligere mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Denne intervjupersonen håndterer begrensningen av arbeidet fint, men tenker ikke over at det har noe med kjønn å gjøre. Han forklarer videre at han ser denne måten å jobbe på mer som en velsignelse på grunn av selvbestemmelse, og at han på grunn av det hadde tid til å ta med barna til tannlege etc, når det trengtes.

Dette er en kjent problemstilling også for andre yrker, spesielt i de kvinnedominerte omsorgsyrkene er det slått fast at det er vanskeligheter med grensesetting. En av de mest negative sidene er at de ansatte føler at de aldri klarer å nå de kravene yrket setter til profesjonalitet innen omsorg.⁶ Kvinner synes altså å jobbe i stort antall i andre yrker hvor denne utfordringen finnes. Det peker mot at denne typen utfordringer ikke er delt etter kjønn, men heller er et tema for alle arbeidstakeres helse uansett kjønn. Vi kan derfor ikke anta at dette er grunnen til at det er få ansatte kvinner i næringen. Kan kjønnsfordelingen ha noe å gjøre med de positive sidene ved å jobbe i næringen – oppleves de som mer positive for menn enn for kvinner?

Elg versus barn, og mor versus far

Det kom frem av intervjuene at et av de mest positive sidene ved å jobbe med skog var at det i perioder gikk an å kombinere med en aktiv fritid. Særlig var elgjaktseasonen beskrevet som en rolig tid, hvor det kunne være nærmest umulig å få noe gjort fordi ingen var på jobb:

”Men ting er delvis på stell altså, i hvert fall i jaktseasonen, da skjer det ingenting. Ingen som venter på noe fra deg. Da kan en ta seg fri. En fleksibel arbeidsordning slik”. (høyt skogutdanna ansatt mann)

Og en annen intervjuperson sier omtrent det samme:

⁶ Eksempel: Gullikstad, Berit og Bente Rasmussen: *Likestilling eller omstilling? Kjønnspektiver på modernisering av offentlig sektor*. SINTEF 2004

”Det er en livsstil. Overlever du de første 5-10 åra så blir det en livsstil. Det tror jeg er grunnen til at folk holder ut i skogbruket. Jegere – du styrer tiden din selv. Ligger det an til bra vær – så blir det elgjakt”. (høyt skogutdanna ansatt mann)

Flere beskrev at jobben innebar mange reisedøgn, mye kontakt med skogeiere og mange befaringer som gikk utover normalarbeidstiden. Dette var slitsomt, men som et gode kom muligheten til å være jeger i kombinasjon med jobb. Hvis godene i jobben er begrenset til fri i elgjaktsesongen, så blir rekrutteringsgrunnlaget noe skrint. Hvordan blir det å tenke andre typer fri enn elgjakt? Når det gjelder å kombinere jobb med barn, så blir det oppfattet som vanskeligere enn å dra på elgjakt:

*”Vi reiser mye rundt omkring i den jobben her. Utenfor vanlig arbeidstid også. Og vi er mye på telefon. Man må være litt PÅ skogeierne for å få salg, med oppsøkende virksomhet. Er det noe **der**, kanskje? At damene får vanskelig med å jobbe ettermiddag/kveld på grunn av unger og barnehage? Nå er det mange likestilte par. Jeg var hjemme med mine, og ville ikke gjort det annerledes. Det ville manglet noe vesentlig om jeg ikke hadde vært det, men det finnes jo mange tradisjonelle par enda”. (ansatt med høyere skogutdanning)*

Han legger i dette sitatet også en del av skylden for at det er for få kvinner i skognæringen på mennene til disse kvinnene, som ikke er likestilte nok. En annen intervjuperson, (ansatt med høy skogutdanning), forklarer også hvorfor han ser for seg at det er vanskelig å kombinere det å være mor med denne type jobb:

”Vi har hatt flere damer, men de har sluttet alle sammen. De blir småbarnsmødre, og det er ikke en enkel jobb å kombinere. Og det er også lønnen, samt at tidsånden har endret seg. Nå er det mer meg meg meg. Hva kan bedriften gjøre for meg, før var det hva jeg kunne gjøre for bedriften”.

”Marianne: hva er problemene med småbarnsmødre”?

”Nei, hvis du skal ha alt på 100% så får du magesår og frustrasjon langt opp i halsen. Og dette med at når du må kjøre langt for å se en befaring, så kan en ikke bare kjøre hjem før en er ferdig fordi en må hente i barnehagen. Så å kjøre tilbake dagen etter for den halvtimen de ikke fikk tid til. Det blir veldig ineffektivt”. (mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Han påpeker her at kvinnene krever rettigheter for å også være en omsorgsperson (når han sier ”meg meg meg”), de vil ha kontroll på alt (som vi også så overfor), samt at de må hente i barnehagen. Når det gjelder å være småbarnsfar, så går det som vi

så overfor helt fint å kombinere med en belastende jobb. Vi ser om igjen et sitat vi har sett deler av før, av ham vi møtte tidligere som fortalte at han likte å jobbe mye, og at han gjerne jobbet på kvelden etter at ungene var lagt:

"Jeg har vært mye på jobb, men alltid i nærheten. Har hatt mye frihet i jobben, kunne ha tatt med ungene til legen og tannlegen og sånt. (...) Jobbet om kvelden". (tidligere mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Om ungene sier han:

"Ungene og jobben trekker i hver sin retning. Har ikke vært så flink til det. Men det er ungene man setter mest pris på". (tidligere mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Kvinner med små barn forstås av noen som å ville ha større problemer med å håndtere denne jobben enn menn med små barn. En beskriver seg selv som å ha hatt et likestilt foreldreskap, men beskriver likevel at han hadde vært mye borte. En sjonglerer fedreskapet ved å jobbe etter ungene hadde lagt seg. Er det enkelt å kombinere barn og jobb for mennene eller er det slik at de mennene som velger å jobbe med skog må velge bort å være tilstedeværende fedre? Jeg og en av intervjupersonene snakket om dette:

"Marianne: Ja, der er vi kanskje inne på noe. Jeg ser for meg neste generasjon menn. De som er unge nå vil vokse opp med en helt annen forventning om å kunne kombinere jobb og familieliv enn det vi har sett til nå. Jeg tenker at skognæringen vil ha enda mer rekrutteringsproblemer i fremtiden hvis ikke det blir mer mulig å kombinere jobb og familie. Skognæringen må da nøye seg med ansatte som har voksne barn eller ingen barn, og da blir det ikke så mange igjen? Kunne det ha vært mulig å endre jobbinnhold etter livsfase, slik at folk jobber mer "ute" når de får større barn"?

"-Ja, du har et godt poeng der. Men det er ikke mulig å endre jobbinnhold. Men det er ganske bra i dag. Vi har en ung ansatt, rundt 30, som har småbarn. Han går når han skal hente barn i barnehage, og det er helt ok det, altså. Jeg tror bransjen vil tilpasse seg. Det handler om personlig planlegging og styring av tiden. Det er litt ens egen feil når en får masse telefoner på kveldstid og sånt. Må være konsekvent". (ansatt med høyere skogutdanning)

Her ser vi at kriteriene er annerledes når den samme utfordringen (å hente barn i barnehagen) gjelder menn og ikke kvinner. For fedre er det greit å hente i barnehagen. Han må bare bruke strategier og være konsekvent på når han kan og

ikke kan kontaktes av sine kunder. Vi så at en av intervjupersonene var fornøyd med friheten i stillingen så han kunne ta med ungene til tannlege og lege når det trengtes. Næringa/bedriften tilpasser seg tilsynelatende de nye moderne likestilte fedrene, mens det å være mor fortsatt blir sett på som en grunn for ikke å kunne jobbe der fordi det blir en for vanskelig kombinasjon. I tillegg synes det som at det er lettere å tilrettelegge for jakt enn for samvær med barn. Er det mulig å tenke seg fremtidig rekruttering til dette yrket på slike premisser? Det retoriske svaret her vil være nei, selv om det skjer en viss tilpasning til det å være tilstedeværende far.

4. Likestilling hos tillitsvalgte i skognæringen

I undersøkelsen om kvinnene fra 2009 var det to hovedkonklusjoner fra intervjuene av de tillitsvalgte. Den ene var at det kunne være en type mannlig statusprat/utenomstakk i pausene i styremøtene, som gjorde at kvinnene kjedet seg og heller ville bruke tiden på andre ting. Det andre var at det ble for lang reisevei til styremøtene for de som bodde langt fra hovedkontoret. Det ble et problem at reisen tok for mye tid. Tid var også et problem for kvinner som bodde nærmere møtelokalet. Kvinner ble oppfattet som mer presset på tid, og mer gjerrige med tiden sin, på grunn av sterkere engasjement i barna. En løsning som ble skissert var å ta i bruk multimedia på en enkel måte, for eksempel SKYPE (videotelefon fra egen pc), eller vanlig telefon etc på en del av møtene, for de som dekket et stort område.

Hva handler dette statuspratet mellom menn om? Finnes det over alt? Er det nødvendig? Opplever mennene det som statusprat i det hele tatt? Er alle mennene engasjert i slikt prat, eller finnes det de som føler seg utenfor slik kvinnene beskriver? Beskriver mennene det samme i forhold til tidsproblemer?

Status og sosial prat

Det sosiale pratet som oppstår før møter og i pausene er, ut fra hva teori om fenomenet sier, ikke alltid en øvelse i å hevde seg over de andre i en sosial rangstige. Det kan også være bygging av en sosial gruppe, det sosiale limet, som utøves. Hvordan fungerer det blant styremedlemmene i skogeierandelslaga? Noen av de intervjuede kvinnene mente at det var mye statusprat mennene imellom, og at dette var kjedelig for kvinnene, og at "limet" på denne måten ikke gjaldt dem. Det gjorde dem mindre knyttet til gruppen og styrearbeidet ble mindre interessant. Her vil det være store forskjeller fra styre til styre, men to mannlige intervjupersoner beskrev styrekulturen slik:

"Nei, det har ikke vært så mye sånt prat i styrer, selvfølgelig er det sosialt småprat, men ikke under møtet, men vi har jo en god møteleder, da. Det er veldig viktig med bevisst møteledelse". (mannlig tillitsvalgt og skogeier)

"Hvis de driver med statusprat så bommer de veldig hvis de gjør det. De er veldig saksretta de møtene vi har, (...) med stram møteledelse. Vi har grei møteledelse, kanskje det er løsningen. Kan bruke mye tid på saker men det er relevant". (mannlig tillitsvalgt og skogeier)

Både Arne og Bjørn mente at de ikke hadde statuspreget sosial prat, kanskje fordi de begge opplevde at de hadde bevisst møteledelse. De kommenterte ikke pausepraten, og det er antakelig helst i pausene denne praten foregår. En intervjuperson mente derimot at noen i hans styre var med på grunn av status, og at det skuffet ham:

"I styrene er det noen som ser på det som status å være der. Den statusen har jeg ikke følt. Det er mye arbeid og tidsbruk. Har ikke følt det, heller tvert

imot. Enkelte i miljøet som synes at det er status. Viktig møteplass for noen. Noen i styret har sagt det. Det skuffer meg, for de er ikke med av de rette grunnene". (mannlig tillitsvalgt og skogeier)

Det sosiale pratet i pausene og før/eller de formelle møtene er altså et viktig lim for at grupper kan fungere sammen. Det er vanskelig å se for seg et styre eller en gruppe utføre en arbeidsoppgave sammen uten å bli kjent på en mer sosial måte i tillegg. I andre mannsdominerte fora hører vi ofte at det er sport som blir kommentert, og at de som er uinteressert må ofte lese seg opp på sport for å henge med på den sosiale praten. Det er en utfordring for flere enn de i skogbruket at denne praten kan bli for snever og slik bidra til å ekskludere folk som ikke er interessert i dette temaet. Hva prates det om i skogbruket når det skal være sosial prat? Ender den sosiale praten opp i å være for ensretta?

"Ja, i mine kretser i skogbruket er det veldig mye snakk om jakt. De vi samarbeider med, der er det helt håpløst, der får vi ikke tak i dem engang i jaktseasonen. Jeg er ikke så hyperinteressert i det, altså, og synes det kan bli litt kjedelig når det blir for mye. På en annen side så bruker man disse tingene til å bli kjent med folk, hvis man kommer til en gård, og det står en hund ute, så kan man snakke om den, og sånn. Man må snakke litt om sånt før man kan komme til hovedbudskapet." (mannlig ansatt med høyere skogutdanning)

Her ser vi at intervjupersonen, som ikke er tillitsvalgt, men ansatt, kjeder seg i den sosiale praten om jakt i møtet med skogeierne og andre samarbeidspartnere. Han må kunne litt om det og prate litt om jakt likevel – før de kommer til saken. Er det likedan i pausene på styremøtene med tillitsvalgte?

"Det blir jo mye prat om elg, da. Jeg er ikke så interessert i det, men det er greit". (mannlig tillitsvalgt og skogeier).

Det tyder på at det sosiale pratet i pausene kan oppleves som snever også for menn, både i styreverv og ut mot skogeiere som kunder. Hvordan forholder man seg til dette? Går det an å forsøke å snu en kultur slik at man også kunne prate om andre ting? Vi vet at det er begrensende med smale temaer for sosial prat, og ikke først og fremst med tanke på mangfold i kjønn, men for mangfold generelt. Det finnes mange kvinnelige jegere i skogbruket, men dette er en problemstilling også i forhold til andre typer mangfold. Et spørsmål man må ta stilling til er om det bør være et reelt styrekrav at en skal snakke om jakt i pausene, eller andre temaer som kan dominere gruppeidentiteten til styret. Hvis ikke bør denne praksisen justeres.

En løsning som ble skissert av en av de mannlige intervjupersonene, var streng møteledelse så den sosiale praten ikke snek seg inn i selve styremøtesamtalene.

Videre kunne man sette av tid til forskjellige temaer for å få en spredning på temaene i pausene. En annen foreslo å sikre at det alltid var minst to kvinner sammen i et styre, eller på annen måte øke den andelen personer i styret som han mente snakket om andre ting. Kvinner kan jo godt være interessert i jakt eller de andre identitetsbyggende temaer, og trenger ikke å utpekes til endringsagenter. Eller er det nettopp endringsagenter de blir satt til å være? Nedenfor skal vi se på hva slags endringer som blir forventet som effekt av flere kvinner i skogbruket.

Kvinner som endringsagenter i det nye skogbruket

Hva forventer mennene skal skje når det kommer flere kvinner inn i styret? En intervjuperson hadde noe å si om dette, en holdning som også de andre delte:

*”Kvinner representerer en annen tankegang. De prioriterer annerledes. (...) Kvinner tenker litt annerledes, noen er mer idealistiske, veldig på biobrensel for eksempel. Det er en generell tenkning, en positiv måte å utnytte skogen på. Det er ikke lønnsomt på kort sikt, men det er bedre på lang sikt”.
(mannlig tillitsvalgt og skogeier)*

Her ser vi at intervjupersonen tillegger kvinner rollen som endringsagent. Dette stemmer fordi mange av kvinnene i styrene har annen bakgrunn enn mange av mennene, og representerer slik et faglig mangfold. Det stemmer også med teori som viser at kulturelle maskulinitetsstrukturer blir løst opp når kvinner kommer inn, og slik kan de skape endring bare ved å være kvinner, og skape et bedre og mer konstruktiv kultur/miljø. Det er imidlertid risikabelt å tro at kvinnene i seg selv representerer spesielle syn, for eksempel at de har mer tro på biobrensel enn menn på samme alder, uavhengig av utdanning og bakgrunn. Det er risikabelt å skape nye stereotypier av kvinner, og også hva som skje med stereotypene av menn, som risikerer å bli sett på som bakstreberske og gammeldagse hvis rollen som endringsagenter kun blir plassert hos kvinner alene. Vi ser at begrepet ”gammel gubbe” står støtt ved siden av forståelsen av at kvinner bærer moderniteten med seg. Gammel gubbe-begrepet må en passe på at ikke blir en betegnelse på kjønn og alder, men at det betyr noe annet, også kvinner kan være gamle gubber, og eldre menn kan også være endringsagenter for en moderne tenkning om skog.

Intervjupersonen overfor modererte sitt syn litt i sitatet nedenfor fordi han skjøv grunnlaget for endringsagent-rollen fra kjønn over på hvilken bakgrunn og utdanning kvinnene ofte har, samt at han plasserer ”gammel gubbe”-begrepet:

”Styrer med gamle skogbrukere, som tenker at ”dette er vår greie”, så kommer en dame som ikke har akkurat samme bakgrunn, og med andre briller... Jeg kjenner den gruppa, jeg vet at de er der. Jeg prøver selv ikke å gå rett i fella og bli en sånn en, og er bevisst med det. Handler om å jobbe utenfor skogen, ha noen andre briller”. (mannlig tillitsvalgt og skogeier)

Her viser han at han må jobbe for å ikke bli en "gammel gubbe", en konservativ eier eller tillitsvalgt (mann eller kvinne) som ikke vil slippe nye tanker inn. Dette er kjente begreper fra forskning på andre mannsdominerte virksomheter hvor forståelser av "konservative gamle gubber" vs. "de kvinnelige endringsagentene" kan være sterke.⁷ Det konservative miljøet blir av en annen intervjuperson også beskrevet som en grunn til at kvinnene trekker seg ut, og han trekker i den sammenhengen frem "gubbe-begrepet":

"Vi har mange damer i styret nå, og er godt i rute likestillingsmessig. (...) Det er vanskelig å finne kvinner til vervet. Det er dyktige damer, én trakk sitt kandidatur. Hun fikk noia av miljøet, det er synd altså. (Man må si at) det er et gubbebevelde (...)". (mannlig tillitsvalgt og skogeier)

Det trekkes en linje fra motstand mot nytenkning og motstand mot kvinner - som kalles gubbetenkning - til framtidsscenarioer, hvor nytenkning styrer et moderne skogbruk der skogeierne ikke kjenner skogen sin "personlig".

Det synes å ligge en forventning i dette om at de konservative skogeierne som kjenner skogen sin, at de ikke vil ta imot eller vurdere ny kunnskap i særlig grad, og at de blir et hinder for både utvikling og likestilling. Men kan nær kunnskap om skogen være negativt? Har ikke nær kunnskap om skogen en plass i det moderne scenarioet? Finnes det en plass for disse i tenkningen av det nye? Hva gjøres for å bevare den kunnskapen som mange snakker om at er den "gamle konservative skogeieren"? Er ikke dette kunnskap som er verdt å ta vare på i en tid hvor flere og flere skogeiere ikke kjenner skogen sin og knapt vet hvilken side av elva skogen ligger? Hva slags kunnskap vil gå tapt med denne nære kunnskapen til skogen, og vil vi aldri få bruk for den igjen?

5. Styrenes forståelse av likestilling og rekruttering

Hvorfor trenger vi kvinner i styret?

I intervjuene overfor var det en generell oppfatning at det er behov for fornying i skogbruket, at man trenger et alternativ for bl.a. papirproduksjon, og at man trenger å satse på nye visjoner, helst innen bærekraftighet og miljø. Samtidig blir skogbruket beskrevet som en av de mest konservative næringene, hvor det kan ta generasjoner fra grunnlaget blir lagt for produksjon til avlingen blir hugd og man får pengene på bordet. Det er nye strukturer i næringen, som viser at folk i økende grad har skogen "på si", og setter bort drifta til entrepenører. Den tradisjonelle skogsdriften er ikke moderne lenger, og kunnskapen som fører med et liv i skogen ser ut til å vurderes til å ikke være så viktig lengre. Det kan bli en utfordring å ta vare på den nære

⁷ For eksempel: Fostervold, Marianne Eidem (2009) Kjønnsbalanse eller likestilte prosesser? Forståelser av likestilling i Statens Vegvesen. Doktoravhandling ved NTNU 2009:181

kunnskapen om skogen i årene som kommer, når færre og færre lever på en måte som gjør det mulig å opparbeide en slik type kjennskap til skog.

I denne iveren etter å fornye skogbruket for å finne ny tenkning for skogbruk, så ser man at ny kunnskap er påkrevd. Man trenger innovative kreative folk som både tenker skog, men som også kan se for seg skog på andre måter og i andre funksjoner enn tidligere. Man rekrutterer et større mangfold av bakgrunner/kunnskapstyper og avviker fra det tradisjonelle kravet om praktisk kunnskap, hvor symbolet er å kunne håndtere en motorsag. Med disse nye perspektivene og nye krav til kunnskap, blir det tilrettelagt for at kvinner kan finne veien inn i skogbruket. Kvinner blir sett på som endringsagenter. De representerer mangfold, annerledes tenkning, miljøvennlighet og modernitet.

Hva sier styrene om hvorfor man skal ha kvinner i styrene? Hvilke forventninger finnes i styrene til hva kvinner skal interessere seg for eller utrette?

"Jeg sitter i et annet styre også, og da det kom ei jente inn i det styret, så foreslo hun å ha vann og frukt på møtene også, ikke bare kaffe og kake. Det var veldig positivt". (mann)

Her har ikke kvinnen skilt seg ut i styrearbeidet i nevneverdig grad, og det koker ned til et noe sunnere kosthold under møtene. Det kan man tolke som at kvinnen har snakket om ikke for ham har gjort seg bemerket i faglig forstand. Kan det være slik at kvinner ikke representerer forskjell i faglig skogbruksammenheng? Det ble ikke sagt noe mer om kvinner som forskjellskapende utover at "mangfold er bra".

"Jeg synes det er positivt med mangfold. Vi har ulik bakgrunn, kompetanse, komplementerende kompetanse". (mann)

Hvis kvinner ikke representerer noen forskjell, hvorfor snakkes det da om en til dels manglende rekruttering av kvinner?

"Nei, det var ikke bare tilfeldigheter, altså. Vi hadde fokus på økt rekruttering. Vi fant ut at vi ikke kunne henvende oss til bare halvparten av folk. Det var ren egoisme. Det lå ingen likestillingstanke bak. Hvis ikke man gjør slik at kvinnene trives, så går de beste andre steder. Vi skal ha det mest kompetente styret"! (mann)

I tillegg har det også blitt nevnt at "det nye skogbruket" vil medføre en større andel kvinnelige skogeiere. Det vil igjen medføre at for å representere skogeierne, så trenger en større andel kvinner i styrene. Mangfoldstankegangen og kvinner som representant for det moderne var tydeligere tilstede i enkeltintervjuene enn i styreintervjuene. Men hvor plasserer styrene "det moderne" da? Ett av styrene snakket om "det moderne mennesket".

Det moderne mennesket

Det er en forståelse av at det kommer til å bli flere kvinnelige skogbrukere fremover på grunn av den kjønnsnøytrale odelsloven. Det er for øvrig lovgivning som synes å virke mot denne effekten. Det er bare mulig å registrere én person som eier for en skogeiendom, og i praksis blir dette ofte mannen. Vi vet at andelen odelsjenter vil øke, men det finnes i tillegg mørketall for kvinner på eiersiden. Vi vet ikke hvor mange kvinner som er aktive eiere som ikke står som eiere på papiret. Det er derfor flere kvinner som er aktuelle for styreverv enn det som synes i eierpapirene. Her får vi se hva styrene sier om fremtiden og hvem som er den nye skogbrukeren.

“Eierstrukturen har betydning. Kvinner eier, selv om ofte bare mannen står som eier. De representerer eiendommen. Det blir flere og flere kvinner av seg selv etter at odelsrekkefølgen begynner å tre i kraft ved eierskifte. Det tar tid”. (mann)

“Det er 30-35% kvinnelige andelseiere som eier skog. Det blir snart 50%. Bare 10 % deltar. Alle er travelt opptatt. De trenger ikke oss slik som vi trenger dem. Den moderne likestilte morgendagens likestilte kvinner og menn. Gjennomsnittsalderen er økende. Det er en utfordring for oss å være attraktive nok”. (mann)

Her ble den moderne skogbrukeren sett som likestilt, og at det var viktig å få tak i flinke folk av begge kjønn. En stigende gjennomsnittsalder i styret blir også nevnt som en utfordring. Nedenfor skal vi se en liten del av intervjuet med ett av styrene som handler om det moderne mennesket og hva det betyr. Det er forskjellige folk fra styret som svarte, alle menn:

“Det er ti til tyve år siden man kunne karakterisere skogbruket som veldig mannsdominert. Det moderne mennesket, den nye skogeieren er annerledes. Det er relevant med likestilling, men ikke fordi de er kvinner men fordi det er alder. I dag jobber begge to utenfor skogbruket. Skogbruket er en liten del bare av det yrkesaktive livet”. (mann)

”Marianne: Hvordan definerer du det moderne mennesket”?

”Menneske... altså... Man kunne jo si det likestilte mennesket, da. De kommende generasjoner.”(mann)

”Det moderne mennesket kan ikke puttes inn i en firkant. Det moderne mennesket er mange forskjellige ting. Forgubbing er problemet. Når de faller ifra så ordner dette seg av seg selv”. (mann)

Det moderne mennesket ble her forstått som likestilt og ung i alder. Vi finner en forventning om at de unge i dag ikke blir konservative når de blir eldre (begrepet

gammel gubbe henviser til konservative menn (og noen ganger også konservative kvinner) gjennom undersøkelsen). Når det blir generasjonsskifte, forventes det at likestillingen ordner seg selv, fordi det da kommer mange likestilte menn inn som kan rekruttere kvinner. Tidligere i undersøkelsen møtte vi en mann som hadde hatt styreverv over mange år, og definerte seg selv som nytenkende og moderne i skogbruket. Han sa derimot at han måtte gjøre en aktiv innsats for å ikke "bli en gammel gubbe". Det vil si å ikke stivne i gamle tankemønstre, og opprettholde evnen til å tenke nytt. Dette bekrefter at begrepet "gammel gubbe" ikke har så mye med alder eller kjønn å gjøre, som det har med måten man tenker på – om en er åpen for nye tanker eller ikke. Der er derimot en logisk tanke at mange stivner i sine vante tankemønstre når de blir eldre, og de faller i den fellen å ikke motarbeide denne tendensen, slik vi så overfor. Det vil si at likestillingen aldri vil gå av seg selv med skiftende generasjoner. Endringen må gjøres nå, det er den beste måten å få til holdningsendringer.

Det påpekes at styremedlemmene har økende alder og at de eldre ofte er menn.

"Før var de fleste 60 år i lokalstyret, nå er de fleste over 70. Valgkomiteen finner ikke nye folk som vil sitte i en slik gruppe. De eldre møter opp på ting. De er pensjonister. De yngre er ikke i organisasjonslivet. Det er et helt annet krav til oppfølging av unger nå enn før. Det kreves mer i dag. Før var det en forelder som passet på en skokk med unger på fotballtreningen, nå er det motsatt, nå er alle foreldrene der". (mann)

Det synes vanskelig å rekruttere unge fordi de er så presset på tid, noe som skyldes et mye større press på å følge opp ungene veldig tett og hele tiden. Når de unge er moderne og likestilte, fører det til at både de yngre kvinnene og de yngre mennene er travelt opptatt med å følge ungene til aktiviteter. Rekruttering hører altså tett sammen med likestilling.

Hvordan rekruttere kvinnelige tillitsvalgte?

Hvordan ser styrene for seg at kvinner best skal rekrutteres?

"Det må være attraktivt for både kvinner og menn å være med i lokallagsstyret. Vi må spørre "what is in it for me? for kvinnene. Gi dem noe igjen. Hva vil de ha"? (mann)

"Marianne: ja, hva vil de ha da, tror dere"?

Her kom det flere innspill fra mange rundt bordet:

"Det må være interessant å drive skog, økonomisk interesse, natur, ansvar, miljø/klimabransje, fra skogsmaskin til mat som tema, må være sammen med en kul gjeng i styret. Fokuserer på forvalterbiten er viktig. Skogeierlagene har

en viktig rolle med å følge opp næringspolitiske tiltak i kommunen som f.eks. kommuneplaner”. (mann)

”Skogeierlag. Aktiv jobbing med spørsmål. Næringspolitisk lokalt i kommunen – areal – bygging. Jenter synes det er ok å jobbe med slike ting, samfunnsplanlegging, også er de med å utarbeide saker som blir juridisk bindede. Spennende”. (mann)

Det er altså spesielle saker som kvinnene synes det er morsomt å jobbe med, og temaene strekker seg over ganske mange temaer. Det ble sagt at skogbruket nærmet seg en forvalterposisjon, og det gjør i følge listen over at kvinnene synes det er interessant.

Forbilder, synlighet og bilder av kvinner

Et velkjent råd er å ha kvinnelige rollemodeller, noe som kommenteres nedenfor at de har oppnådd i det styret som hadde høy kvinneandel.

”Likestillingstiltaket ga en ryggdekning for administrasjonen til å synliggjøre kvinner i skogbruket. Vært bevisst på bildebruk og synliggjøring av kvinner”. (kvinne)

”Likestillingstiltaket har tydeliggjort forbildene, kommuniserer det tydelig til skogeiere og verv. Handler om kommunikasjon. Bildebruken har vært bevisst, for å synliggjøre kvinnene”. (kvinne)

”Det er et viktig punkt og er veldig bra”. (Kvinne)

”Vi begynner å få noen gode forbilder med damene i styret. Det er vesentlig med gode rollemodeller, viser at det er mulig til andre. Det er vanskelig å få folk til å ta tillitsverv, folk er jo pressa”. (kvinne)

”Det har vært en del jenter i distriktstjenesten, trauste karer ser at jentene vil noe”. (kvinne)

Vi ser at de også mente at det var viktig at ”de trauste karene” i lokalstyrene ser at kvinnene ønsker å være aktive og gjøre en innsats i styret. Altså kan det hende at de som blir beskrevet som de ”trauste karene i lokalstyrene” tviler på at kvinnene har en mening og en ambisjon når de velger å si ja til å sitte i et styre. Hvis det er slik, er det viktig at kvinner i styrene synliggjøres, også kvinner i lokalstyrene.

Er det få kvinner å velge blant?

Noen områder synes det er vanskelig å finne kvinner som er aktuelle for styrevalg:

”Det er store geografiske forskjeller. Ett sted er kvinneandelen liten. Ikke mange med høyere utdanning. Ikke mange kvinner å velge mellom”. (kvinne)

Andre ganger er det lett å rekruttere kvinner:

"Jeg er lokallagsleder også. Det har vært lett å rekruttere kvinner til styret. De har en forvalterrolle. De ønsker styreverv. Dette er ikke helt sort/hvitt. De har en aktiv holdning og en aktiv rolle". (mann)

Hvordan skal man lete etter interesserte kvinner?

Forskjellen skyldes flere faktorer i følge intervjupersonene: Hvilken kommune de er i, at det finnes få kvinner med utdanning i området – eller få kvinner i det hele tatt. Det kan handle om valgkomiteens begrensning på å se annen erfaringsbakgrunn enn motorsag. Eller det kan handle om en valgkomité som ikke tar seg bryet med å legge ned arbeid i å lete etter kvinner som kan påta seg verv. I tillegg beskrives kvinnene som tilbakeholdne, og ikke så synlige som mennene er:

"Det er lettere å finne mannfolk som tillitsvalgte. De er mer synlige. Jentene er mer tilbakeholdne. Tydeligere på lokallagsmøter. Mannsbastionen er fortsatt der innenfor skogbruket". (kvinne)

Videre sies det at det kan hende at kvinnene på skogseiendommene blir usynlige på grunn av eierstrukturer, slik at selv om hun har god kjennskap til skog og skogsdrift, så er hun usynlig for valgkomiteen fordi mannen står som eier. Et forslag var at JiS skulle arbeide for å stille valglister til valgstyret, med interesserte kvinner i deres valgkrets ramset opp, slik at valgkomiteen kunne få noen navn å arbeide med.

Spørre på riktig måte

En annen viktig faktor for å få kvinnene inn i styrene var hvordan en spurte de som en ville rekruttere. Det var ikke så bra å henvise til kjønn, eller kjønnsrepresentasjon når en spurte, heller ikke å si at en ikke fant noen andre å spørre. En måtte henvise til kunnskap og erfaring.

"Jeg jobbet som vikar på skolen på 80-tallet, så jobbet jeg på (en skole)... Rektor ringte og sa: "nå har jeg ringt alle jeg kunne tenke på, og lurte på om du vil stille som representant.... Ikke bra måte å spørre på vet du". (mann)

"Det handler om å bli spurt på riktig måte. Kan ikke si at vi skal fylle opp på grunn av balanse, må tenke kunnskap. Kan ikke spørre noen fordi det er en vedtektsbestemmelse". (mann)

"Vi trenger kompetansen og ikke et kvinnealibi". (mann)

Tenke utover tradisjonell kunnskap

Det var en som advarte mot å bli for ivrige i letingen etter kvinner:

"Man skal jo delvis speile bredden av ansatte. Å få kvinner inn i styret... Man må ikke få ansatte inn i styret som ikke er interessert". (mann)

En annen kommentar handlet om at det ved rekruttering var viktig å bruke riktig perspektiv på kunnskap, og at det er lett å trå feil ved kun å tenke på tradisjonell erfaring fra skogbruk som "riktig kompetanse":

"Det er jo slik når jeg skal tenke igjennom hvilke kvinner jeg kjenner til som kunne egnet seg i et skogeierandelslagstyre, så tenker jeg på om de har erfaring fra skogbruk, om de kan bruke en motorsag. Vi må heller spørre etter den riktige kompetansen". (kvinne)

Disse to uttalelsene ble irettesatt av en tredje person i styret, som minnet om at man aldri før (når det gjaldt menn) har stilt spørsmål verken ved kompetanse eller interesse:

"Skogeierlagene – det er der jobben må gjøres. Hvorfor snakkes det i det hele tatt plutselig om kompetanse og interesse, man har aldri stilt disse spørsmålene før"! (mann)

At man har begynt å spørre etter kunnskap og interesse, handler kan hende om "den nye skogbrukeren", som man ser for seg at skal drive etter nye ideer og skape nye virksomhetsidealer, og da trenger man en annen type kunnskap enn før. Før hadde de fleste som drev skog den "nære kunnskapen" om skog, og det var denne som trengtes i styret – og da trengte man ikke å spørre.

Kvotering

Denne tanken om behovet for kunnskap finner vi igjen også i forståelsen av kvotering av kvinner til styrene i skogbruket. Det har blitt poengtert igjen og igjen at det ikke brukes kvotering. Det poengteres også flere ganger at kjønn ikke betyr noe, men at det er kunnskapen som er viktig – samtidig som vi i forrige kapittel så hvordan kvinner blir tillagt rollen som endringsagenter. Sitatet nedenfor viser hvordan det stilles spørsmål om hvordan en lett kan velge ut styremedlemmer på grunnlag av mange andre kriterier, men at det samtidig er så vanskelig å velge på grunnlag av kjønn:

"Kvotering i landbruket er helt vanlig, det har alltid skjedd. At det skal være så vanskelig med kjønn, det skjønner jeg ikke". (mann).

"Det har ikke gått av seg selv. Vi har vært veldig tydelig på at vi ønsket damer. Vi fanget dem opp. Det var vanskelig å se damer. Nå ser vi ikke forskjell på om det er menn eller damer, nå ser vi på kompetansen". (kvinne)

"Alle trenger ikke å kunne håndtere en motorsag – trenger andre kvalifikasjoner". (kvinne)

"Det er bevissthet på at det ikke er den rene skogbrukerkompetansen som er den eneste rette. Det er bra for damene. Når man sier at damer ikke hogger tømmer, så får en si at 90% av mennene hogger heller ikke tømmer". (Mann)

Vi har sett at kvinners inntog på styrearenaen har skapt et mer bevisst forhold til både kompetanse og interesse, kanskje fordi det har eksistert en usikkerhet om hvorvidt kvinner var interessert eller kompetente, og kanskje fordi kvinner har representert nye kunnskapsretninger i skogbruket. Det kan tyde på at det nå gjelder begge kjønn, i og med at det prates om komplementerende kunnskap og mangfoldig bakgrunn uten at kjønn nevnes.

Hvem har ansvaret for å skape kjønnslikestilling?

Hvor blir ansvaret plassert for å skape kjønnslikestilling i skognæringen? Det kommer an på hvordan problemet blir forstått. Hvis en mener at problemet er usaklige krav til kunnskap (må håndtere motorsag), så var det valgkomiteene, hvis det forstås som om kvinnene ikke vil, så er det kvinnenenes eget ansvar. Hvis det er organisatoriske endringer eller styrekultur, så er det styrelederen sitt ansvar.

Det er valgkomiteen sitt ansvar

Det er tydelig at valgkomiteene har et ansvar for å rekruttere kvinner så vel som menn, men har de alt ansvar for å rekruttere riktig kompetanse? Hvordan vet de hva som er riktig kompetanse? Hvilke innspill får de fra styret, og hvilken kursing får de?

"Valgkomiteen vet ikke hvilken viktig rolle de har". (mann)

"Valgkomiteen vet ikke hva de vil" (mann)

"Det har skjedd mye i valgkomiteen". (kvinne)

"Vi har jobbet mot valgkomiteen, oppfordret og bevisstgjort hvordan de skal bli spurt".(Kvinne)

"Vi oppfordret valgkomiteen på 90-tallet: kompetanse skulle være utgangspunkt for valgkomiteen". (mann)

"En av nøklene er valgkomiteene. De har ikke innsett hvor viktig rolle de har. De må på kurs". (kvinne)

" Det har også med at vi har hatt trygge og tydelige menn som går foran (jobber for likestilling). I synlige roller. Viktig med tydelighet, trygge ledere". (kvinne)

"Vi har sendt valgkomiteen på kurs i regi av Norsk landbrukssamvirke...". (mann)

*“Gjennomsnittsalderen på de som stiller på møtene nå er 10 år eldre enn tidligere. Jeg er fortsatt ofte eneste dame på møtene selv om det er to stemmer per bruk. Mannen stiller og bruker begge stemmene. De er 10 år eldre, de som kommer på møtene nå. Valgkomiteen må gjøre en jobb”.
(kvinne)*

“Prøve å få ned gjennomsnittsalderen. Få med jentene. Valgkomiteen må tenke nytt. Like vanskelig å få tak i yngre uansett kjønn. Det er kulturelt og generasjonsbetinget. Krever mer å være foreldre uansett. Det må skapes interessante temaer på arrangementene som gjør det interessant å komme: økonomi, miljø og familieskogdager med kretsvis arrangement. Flere folk flere dager”. (mann)

Det er opplagt at mye av ansvaret for å rekruttere kvinner ligger til valgkomiteene. Valgkomiteene må også klare å tenke utover tradisjonell kunnskap for skogbruket. Det finnes tilbud om kursing for valgkomiteene, og innholdet i kursingen bør reflektere både nye kunnskapsperspektiver og praktisk orienterte forslag til hvordan man finner kvinnelige kandidater. Det er viktig at valgkomiteen blir mer verdsatt og tar sitt ansvar alvorlig.

Det er styret sitt ansvar

Vi har allerede sett mange eksempler på at styret kan ta ansvar for rekruttering av kvinner ved å f.eks., redusere ”dødtiden” på møtene, ta imot nye på en ordentlig måte, jobbe med generell høy takhøyde etc. Styret har derfor også ansvar for likestilling:

”Vi kan arrangere jentedag, hvor de kommer uten at de sier at de vil stille, de kommer hvis de tenker at dette kan jeg kanskje være med i”. (kvinne)

Det er kvinnenenes ansvar

Hvis det er en forståelse av at det er kvinnene som ikke vil stille til valg, så kan det være omgivelsenes tilrettelegging, eller ”måten de blir spurt på” som vi så i teksten overfor. Det kan også forstås som at det er kvinnene selv som har ansvaret for å stille til valg:

”Damene selv har et ansvar for å dra med seg andre damer inn”. (mann)

En spesiell oppfordring til JiS om å være en aktiv praktisk part i rekrutteringen:

”Valgkomiteene må ha noen navn å spørre. Adresseregister, kontaktadresser for kompetanse. Vi oppfordrer JiS til å lage lister over aktuelle kvinner i de forskjellige områdene, som valgkomiteene kan få”. (mann)

Det er lederens ansvar

En forutsetning som måtte være tilstede for at alle andre tiltak skulle virke, var at lederen var en pådriver.

"Hadde den (likestillingsansvar) i administrasjonen. Men det er stor forskjell mellom å ha det verbalt og å faktisk gjøre noe. Det må ildsjeler til for å få noe gjort. Det er et lederansvar, styreansva"r. (kvinne)

"Jeg startet allerede i 2002 å nevne likestilling i årsmøtetalen, og har hatt det med hvert år siden. Vi har hatt (et spesielt likestillingsprosjekt), som gjorde den store forskjellen. Da kom vi inn i et godt driv, at vi fikk så stor kvinneandel akkurat nå, var kanskje mer tilfeldig". (mann)

"Det er drevet ovenfra". (Kvinne)

Det er altså mange som kan få tillagt ansvaret for likestilling, men andre drivkrefter kan også jobbe for likestilling, også drivkrefter utenfor styret og skogbruket. Som en hovedregel kan man si at tiden godt kan tilrettelegge for likestilling, men det skjer ingenting hvis ikke lederen er med. Hvordan man vrir og vender på det, så viser likestillingsforskning tydelig at lederen har et stort ansvar for å drive likestillingen fremover.⁸ Lovgivning er en av disse drivkreftene som virker utenfor virksomheten, og nedenfor skal vi se hvordan lovgivningens rolle ble forstått.

Lovgivning som drivkraft for likestilling

Det er meldt om en ny lov, samvirkeloven, som skal komme i 2013 med nye krav om likestilling. Hva betød dette for styrene?

"Vi fikk et spark fra den nye samvirkeloven, ville tilpasse oss det. Er det ikke i 2013 den trer i kraft? Vil ikke bli hengende etter".(mann)

"Vi var på skinner lenge før det. Gir signaler gjennom det". (kvinne)

"Vi vil være en offensiv organisasjon. Vi vil gjøre det selv. Vi lar oss ikke styre av lover og regler. Vi vil gjøre det selv". (mann)

Disse utsagnene stammer fra samme styret, og vi ser at lovgivningen fungerte som en motivasjonsfaktor for å være "offensiv" når loven likevel skulle komme i etterkant.

Hvordan beholde de kvinnene som er rekruttert?

Ett av rådene vi allerede har fått fra styrene, er å sørge for å rekruttere flere enn én kvinne i et mannsdominert fora, slik at hun ikke er alene som kvinne. Dette vil også gjelde for menn i kvinnedominerte fora. Dette kan også tenkes å gjelde andre typer "annerledeshet" som blir kategorisert stereotyp av samfunnet. Nedenfor blir det presentert flere andre poeng som kan være med å gjøre en forskjell når en skal

⁸ For eksempel på dette, se doktoravhandling om likestilling i vegvesenet (Fostervold, 2009)

beholde de kvinnene en har rekruttert til yrket. Det ble også sagt at dette var et større problem i lokallagene, og at eventuelle tiltak kanskje bør settes inn der.

Å bli tatt godt imot

Styrene mener at det er viktig hvordan kvinnene blir tatt imot når de kommer på første styremøte, det handler om å oppmuntre, å bli kjent og å være inkluderende:

"Kvinnene blir tatt godt imot, godt å bli trodd på at du har noe å fare med. Gjør at du tør å ta på deg oppgaver. Om du er mann eller dame". (kvinne)

"Når vi får nye inn i styret så har vi et faglig-sosialt møte med overnatting på første styremøte for å bli bedre kjent". (mann)

"Styret er inkluderende også lokalt. Har mye å si". (kvinne)

"Å bli tatt imot på en ordentlig måte når de kommer til styret". (mann)

Mange av disse tipsene vil gi bedre rekrutteringsarbeid. Selv om mange av disse tiltakene er skissert som likestillingstiltak, så handler mange av dem om å få et større mangfold på mange vis, og om å ta vare på de gode folkene, slik vil de gagne alle i skognæringen.

Mindre tidsbruk er bra for kvinner

Tiden som blir brukt på styremøter ble i rapporten "grenser for kunnskap" fra 2009 løftet frem av de kvinnelige intervjupersonene som et problem. Tidsbruken var også bakgrunnen for problemet de skisserte med statuspratet i styrene, fordi de så det som bortkastet tid. Et styre som hadde høy kvinneandel også at det å sette inn tiltak for å spare tid var viktig for at kvinnene de hadde rekruttert skulle bli i styret.

"Det er viktig med godt planlagte møter, husker faren min kom sent hjem fra møtene". (kvinne)

"Lokallagene brukte også mye mer tid før". (mann)

"Det er bra å ha lite sosiale møteplasser, og større krav til møteledelse, mer målrettethet, kostnadseffektivt på tid". (mann)

Vi spurte videre om dette med at det var bra å ha lite sosiale møteplasser. Det ble forklart med at interessene har endret seg. Tidligere var praksis at de skulle bli fort ferdig med møtet for å starte sosiale middager og andre sosiale samlinger. Nå konsentrerer de seg om saker, og går hjem når møtet er ferdig på et tidspunkt som er bestemt på forhånd. Men betyr det at alt skal være alvorlig hele tiden? Det var viktig for styret å ha det gøy, men ikke i en sosial situasjon etter møtet som middag etc, men heller i løpet av styretiden og pausene.

”Det blir kjedelig hvis det bare blir alvor over tid. Må ha det litt gøy – det er ufarlig å dumme seg ut. Den som ikke har dummet seg ut i løpet av en dag har ikke gjort jobben sin!” (mann)

Endre statusprat til inkluderende sosial prat

Undersøkelsen ”grenser for kunnskap” ble på forespørsel sendt til det ene styret i forkant av gruppeintervjuene. En av konklusjonene der handlet om ”statusprat” i styrene.. Men hva var egentlig denne praten, var det briljering av fagspråk under saksdiskusjoner, eller var det nødvendig mye prat som bekreftet deres mannlighet (macho-prat) i pausene?

I det ene styret ble statusprat tatt opp av styret umiddelbart da vi startet intervjuet. De hadde lest den tidligere rapporten og var opptatt av å vise at dette ikke var tilfelle hos dem. Det interessante var at det kom frem forskjellige definisjoner av hva de mente statusprat var. Handlet det om nødvendig mye stammespråk/fagsjargong i fagdiskusjonene?

”Stammespråket er fagspråk, ikke pausespråk, og det er ok”. (kvinne)

”Statusprat? Vi er ikke der på mange måter. Det er sakens kompleksitet som bestemmer språket”. (mann)

Eller handlet det om den sosiale praten i pausene, hvor noen blir utestengt, enten ved overdreven bruk av ”stammespråk” som ikke alle kjenner like godt, eller ensidig prat om for eksempel jakt?

”I pausene blir det en del snakk om jakt. Men det er i tillegg kvinnfolkprat”. (kvinne)

”Styret er preget av at vi ikke er aktive skogbrukere lenger. Alle er også opptatt av jobben sin, fritiden sin, hobbyene sin”. (mann)

”Styret her og lokallagene er to forskjellige typer styrer. Lokallagene skal være litt mer sosial”. (mann)

Eller var det ikke noe slik type machopratt?

”Jeg ville bare si det at jeg kjente meg ikke igjen i det som ble sagt om statusprat i styrene. Det må gjelde lokallagene, ikke her. Vi prater om sånt som at nå har det vært kaldt, frosset fast i år, hvor har du vært på ferie og sånt. Det er lite stammespråk”. (mann)

Det blir altså i dette styret avvist at det foregår statusprat, og at dette gjelder lokallagene i større grad. Det erkjennes likevel at det er noe ensidig jaktprat i pausene. I tillegg gjøres det oppmerksom på at dette er i endring fordi skogeieren er i endring. Det prates like mye om jobb, fritid, hobbyer, hvor en har vært på ferie etc.

som jakt eller "fagsjargong". Det vil si at jo mer ensartet et styre er, jo mer ensartet vil den sosiale praten bli i pausene. Hvis en slik kultur skal åpne opp og ta vare på mangfoldet må det påses at den ensidige i pausepraten blir brutt, slik at den ikke blir ekskluderende. Å sikre mangfoldige temaer i pausepraten må være leders ansvar .

Det andre intervjuede styret, som hadde nådd målet om 40/60 fordeling på kjønn, mente også at problemet med statusprat og stammespråk var større i lokallagene, men hadde likevel klare holdninger til unødvendig stram pauseprat.

"Vi prater om skogbruk og faget. Ikke så delt her". (mann)

"Jeg må si jeg savner litt jaktprat, jeg. Ha-ha". (mann)

"Det er vel ofte slik at vi ofte fortsetter med saker i pausen". (mann).

"Marianne: Går det an å styre pausepraten"?

"Ja, leder må ta ansvar for å sluse inn nye temaer"! (mann).

"...og i bygdekvinnelaget, jeg var eneste mann, ikke en eneste mann til. Det sosiale fungerte ikke. De pratet bare om stauder, og det er ikke min store interesse. Man må ha minst to"! (mann)

Her var poenget at det må være mer enn én av "de andre", for at mer mangfold skal få en virkning i en gruppe. Det må for eksempel være to kvinner eller to som ikke går på jakt. Det kan bidra til å få løst mer opp i pausepraten og få en mer inkluderende pausekultur.

Generell høyere takhøyde

For å kunne endre en kultur til å være mer inkluderende, kreves en endring til en generell høyere takhøyde, som en viktig faktor for at kvinnene skal bli værende i styret. Grunnlaget for å kunne ha høyere takhøyde, var at en hadde trygge menn i styret, og det meste var avhengig av styreleders vilje og evne til å få til en endring i denne retningen.

"...også har vi trygge menn. Takhøyden er avhengig av personer. Avhengig av leder". (kvinne)

"Dumme" spørsmål er ofte innmari lure. Vi er opptatt av sak, ikke revir eller andre ting". (kvinne)

"Lojalitet for vedtatte forslag". (Kvinne)

Lojalitet blir satt høyt av både kvinner og menn, og beskrives som en del av den takhøyden som er så viktig. Man skal ha takhøyde for å si dumme ting og si hva man vil, og det er kun det man diskuterer seg frem til - altså vedtaket - som kommer ut.

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no