



Godt læringsmiljø for alle - hvordan sikre at jenter som velger skogfag trives og gjennomfører?

Rapport fra intervju med jenter
på skogfag 2021

Karin Hovde, Marte Taylor Bye og
Tanya Skjønhaug, Likestillingscenteret KUN

Britt Godtlund, Kvinner i skogbruket



likestillingscenteret

KUN

innsikt for endring

1. Innledning

Denne rapporten oppsummerer funnene fra en undersøkelse likestillingssenteret KUN har gjort på oppdrag fra organisasjonen Kvinner i Skogbruket. Bakgrunnen for oppdraget er Kvinner i Skogbrukets arbeid for å rekruttere og beholde flere kvinner i skognæringa. Kvinner i Skogbruket etablerer et nettverk for jenter som har valgt skogbruksutdanning både på videregående- høgskole og universitetsnivå. I tillegg trengs det tiltak i skolen og for lærere. Målet med denne rapporten er å gi innspill til hvilke tiltak som bør iverksettes, og å se på god praksis som kan deles med andre på feltet.

Vi har samlet innspill fra jenter ved VG 2 Skogbruk i skoleåret 2020/21 om hvordan skolen oppleves i dag og hva som kan gjøres for å gjøre den bedre. Jentenes historier og innspill som er samlet i denne rapporten som skal legge grunnlag for en Workshop med lærere på skogfag for å inspirere og komme fram til aktuelle tiltak og forslag til videre arbeid. Vi takker jentene som har stilt opp, våre hjelpere på skolene som har lagt til rette og Brit Godtlund i Kvinner i Skogbruket for godt nettverksarbeid og samarbeid på veien.

Steinkjer oktober 2021



Som bildet viser, har Norges ni skogskoler med linjevalget VG2 Skogbruk kun mannlige praksislærere. Eneste kvinne på bildet er Britt Godtlund, daglig leder i Kvinner i Skogbruket. Bildet tatt på faglærer-samling på Honne i oktober 2021. Foto: Skogkurs

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning	1
1.	Innholdsfortegnelse	2
2.	Bakgrunn	3
3.	Utvalg og metode	4
4.	Hvordan opplever jenter sin skolehverdag på VG 2 Skogbruk?	5
4.1.	Jenter på skogbruksfag - det positive utgangspunktet	5
4.2.	Valg av skogfag	5
4.3.	Folk på skogfag	6
4.4.	Klassemiljø	7
4.5.	Humor	8
4.6.	Forventninger	9
4.7.	Kjønn i klasserommet	10
4.8.	Rollemodeller	10
4.9.	Praksis	10
4.10.	Tilrettelegging	11
4.11.	Klær og verneutstyr	11
4.12.	Sanitærforhold	12
5.	Hvordan gjøre skogutdanninga enda bedre?	12
5.1.	Kunnskap om kjønn i organisasjoner	12
5.2.	Skogbruk og maskulinitet	13
5.3.	Strategier for å skape like muligheter	14
5.4.	Motstand	15
5.5.	Humorens positive og negative sider	16
5.6.	Forpliktelser i lovverk	16
5.7.	Å ta vare på sikkerhet og helse	18
5.8.	Fordeling av arbeidsoppgaver og kjøretid	18
6.	Konklusjon	19
6.1.	Praktisk tilrettelegging	19
6.2.	Kunnskap	19
6.3.	Tiltak for gode klassemiljø	19
6.4.	Tiltak i næringa	20
	Vedlegg: Intevjuguide	22

2. Bakgrunn

Det kjønnsdelte arbeidslivet er en av de største likestillingsutfordringene i Norge i dag. I den likestillingspolitiske redegjørelsen for 2020 fastslo kultur- og likestillingsminister Abid Q Raja at dette får konsekvenser for kjønnsforskjeller i lønn, arbeidsforhold, arbeidstid, og karriereutvikling. For den enkelte kan forventninger om hva slags utdanning og yrke som passer begrense karrierevalget. På samfunnsnivå har det blant annet konsekvenser for arbeidskrafttilgang. Ung i dag-utvalget støtter dette og peker på at kjønnsdelte utdanningsvalg i stor grad bidrar til å opprettholde kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet og hindrer rekruttering til yrker, næringer og sektorer. Kun 15 % av alle sysselsatte, jobber i yrker med kjønnsbalanse (Østbakken, Reisel, Schøne og Barth, 2017). Målet er et utvidet mulighetsrom som ikke begrenser, men som tilrettelegger for at flere vil og kan velge utradisjonelt. Ekstrem kjønnsdeling på arbeidsmarkedet medfører også trangere kjønnsroller. Dette tilsier at det i framtiden særlig bør satses på å få til endringer innenfor de kjønnsdelte yrkesfagene i videregående opplæring. Det er behov for en ekstra innsats for å sette tema på dagsorden, synliggjøre hvorfor arbeidet med likestilling er viktig, og hvordan det er mulig å arbeide med dette i praksis (NOU 2019:19).

En betydelig del av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet skyldes ungdommens valg av utdanning. Dette gjelder i særlig grad yrkesfag (Reisel, Søråas og Uvaag, 2019). Tall fra Statistisk sentralbyrå (2018) viser at utdanninger som bygg- og anleggsteknikk, elektrofag og teknikk og industriell produksjon kun har 5- 10% andel jenter. Innen kunst, design og arkitektur, design og håndverk og helse- og oppvekstfag er andelen gutter på mellom 19% og 23%. Vi ser at det å velge utradisjonelt, ofte fører til at elever blir en minoritet i sin egen klasse. Det kan være med på å sette eleven i en utsatt posisjon og øker sannsynligheten for frafall (ibid.).

Den seneste kunnskapsoppsummeringen om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg, tar for seg årsaksforklaringene, basert på systematiske litteratursøk som dekker relevante studier de siste ti årene, i perioden 2008–2018. Hovedfunnene fra kunnskapsoppsummeringen, viser (i) at foreldrenes utdanning påvirker barnas valg av utdanning, men at denne sammenhengen er svakere for jenter enn for gutter, (ii) at barn av innvandrere gjør noe mindre kjønnsdelte utdanningsvalg enn majoritetsbefolkningen, og (iii) at utdanningsvalgene generelt er mer kjønnsdelte i mindre sentrale strøk, og at dette ser ut til å henge sammen både med mulighetene på de lokale arbeidsmarkedene og med mer tradisjonelle holdninger til kjønn og kjønnsroller utenfor de store byene. I tillegg spiller skolesystemet en rolle for kjønnsdelte valg, i samspill med arbeidsmarkedet og samfunnet for øvrig (Reisel, Søråas og Uvaag, 2019). En av forklaringene på at ungdommer velger kjønns-tradisjonelt, er mangel på kunnskap om innholdet i ulike yrker (NOU 2019:19)

Skognæringa har et uttalt mål om å få flere kvinner og har iverksatt ulike tiltak blant annet gjennom organisasjonen «Velg skog». Kvinner i skogbruket er en medlemsorganisasjon som siden 1986 også har arbeidet for skogbruket og for kvinnene der. I første omgang handler dette om å rekruttere og sørge for at jentene trives og gjennomfører utdanning. Denne undersøkelsen er et ledd i dette.

3. Utvalg og metode

Elever som velger skogbruk går det første året på VG1Naturbruk, før de spesialisere seg på VG2 Skogbruk andre året. Etter dette kan de ta to år som skogsoperatørlærling ute i bedrift og ta fagbrev. Alternativt kan de ta allmennfaglig påbygning som kvalifiserer til høyere utdanning.

Siden 2012 er det kun 13 jenter som har inngått lærlingkontrakter i skogfaget. Det er sju videregående skoler som tilbyr VG 2 skogbruk i landet – i skoleåret 2020/21 har seks av disse jenter som elever, og vi har gjennomført intervjuer på alle disse seks. Totalt går det ca 24 jenter på Vg2 Skogbruk som fordeler seg ujevnt mellom skolene. På en skole er det ved skoleslutt en jente og 8 gutter, på en annen er det 12 gutter og 10 jenter i klassen.

Vi har gjennomført 6 gruppeintervju og enkeltintervju i mai/juni 2021. Vi har også hatt samtale med en lærer.

Alle våre informanter hadde norsk eller europeisk opprinnelse og vi vet ikke hvor mange med utenlandsk opprinnelse som går på skogfag totalt.



Kilde:
Årsmelding 2020.
Velg skog

Jentene ble rekruttert gjennom god hjelp av en kontaktperson ved skolen som satte opp tidspunkt og la til rette for at de kunne delta. Intervjuet startet med informasjon om det planlagte nettverket for jenter på skogfag. Jentene fikk selv bestemme om de ville bli værende i møtet og bli intervjuet om skolehverdagen sin etter denne informasjonen. Vi brukte semistrukturerte gruppeintervju hvor vi stilte de samme spørsmålene, men ikke nødvendigvis i samme rekkefølge. Vi valgte gruppeintervju

fordi det også gir jentene mulighet til å diskutere sammen, gi innspill og følge opp hverandres svar. Det gjør også at vi kanskje ikke har fått tak i de mer personlige opplevelsene. Fem av 6 intervju er gjort på Teams fordi vårt budsjett ikke strakk til for omfattende reising, men også på grunn av Coronasituasjonen som har frarådet reising og anbefalt mindre kontakt mellom folk. Dette har gitt noen begrensninger i å skape rom for nærhet og refleksjon i intervjusituasjonen.

Vi har spurt om bakgrunnen til jentene og hvorfor de har valgt skogfag, om skolehverdagen og miljøet i klassen. Om trivsel kultur og humor og hvordan undervisning foregår i praksis. Til slutt har vi bedt om forslag til hva som kan gjøre hverdagen på skogfag enda bedre.

4. Hvordan opplever jenter sin skolehverdag på VG 2 Skogbruk?

4.1. Jenter på skogbruksfag - det positive utgangspunktet

For at jentene blir i skogbruket er det viktig at de trives med faget, undervisninga og i det sosiale miljøet ved skolen. Her vil vi overordnet si at inntrykket er at skolene har et godt grunnlag og at de har jobbet godt med klassemiljøet. De aller fleste vi har snakket med trives veldig godt. De forteller om tette og gode miljø i klassen, god humor og at alle hjelper og støtter hverandre. Utgangspunktet for vår diskusjon er hvordan kan skogutdanningen bli enda bedre for jenter og hvordan mobbing og utenforskap kan forebygges. Fra forskning på kjønnsbalanse og arbeidsmiljø vet vi at bedre vilkår for jenter vil gjøre det bedre for alle og at å fortsette arbeidet med å skape gode og inkluderende klasse- og skolemiljø vil åpne for flere.

Vi starter med å oppsummere hva jentene selv forteller før vi analyserer materialet og avslutter med våre forslag til tiltak. Videre vil lærerne selv bidra til å fylle ut og konkretisere, gjennom en workshop hvor funnene fra denne rapporten presenteres og diskuteres.

4.2. Valg av skogfag

«Jeg valgte skogfag fordi faren min jobber som skogbruksleder og det er en fin jobb» Denne undersøkelsen handler ikke om rekruttering, men siden næringa ønsker flere jenter, nyttet vi anledningen og spurte hvorfor de valgte skogfag. Jentenes utgangspunkt for valget vil også påvirke deres muligheter for å trives og passe inn i skolemiljøet og i næringa. Hele ni av 16 informanter nevner far som en som har påvirket valget deres. De har fedre som selv jobber i skogbruket som entreprenører eller skogbruksleder og som har snakket positivt om jobben sin og næringa. Noen nevner interesse for jakt, fiske og friluftsliv som et grunnlag for å velge skogbruk og fem sier at interesse for maskiner fikk dem til å velge skogbruksfag. Flere nevner ønsket om å jobbe praktisk, være ute og ikke sitte inne på kontor. De fleste av jentene kommer fra bygda, men ikke mange har vokst opp på gårdsbruk.

At fedrene i næringa er så viktige for jentenes valg av skogfag er noe å ha med seg. Det viser at skognæringa er en god arbeidsplass som fedrene vil anbefale sine døtre selv om noen også advarer dem mot holdninger fra eldre menn. Det viser betydningen av ansatte som ambassadører for sin arbeidsplass og næring.

«Jeg hadde ikke særlig erfaring med motorsag fra før, men hadde prøvd litt med faren min»

Praktisk erfaring med skogsarbeid eller maskiner blir også beskrevet som en viktig faktor for å velge skogbruksfag. Det gir større trygghet både for valget og for å komme inn i miljøet. Av de ni som har erfaring med skogbruk fra før sier fire at de har «vokst opp i skogen» og har mye erfaring. De med litt erfaring sier de har vært med far, de har brukt ryddesag og motorsag og rydda kanter. Noen oppgir også at de har planta skog. Av de 16 vi intervjuer oppgir sju at de ikke har tidligere erfaring fra arbeid i skogen. Jentene mener at guttene har mer erfaring enn dem når de starter på skogfag.

Tre av jentene forteller, uavhengig av hverandre, at de visste nøyaktig når de bestemte seg. De gikk på naturbruk som er en allsidig utdanning hvor også skogbruk inngår.

Jentene hadde vært ute i skogen og oppgaven var å felle trær. Noen var i utgangspunktet skeptisk til motorsaga og hadde ikke prøvd dette før. De klarte det bra, likte det, og når de også fikk skryt av lærer var valget klart: dette ville de fortsette med.

«Den skryten, når du får det til... Vi bare ble enige om at vi skulle gå skog, for dette var kjempegøy»

11 av jentene planlegger å fortsette i skogbruket – som skogsmaskinfører, tømmerbilkjører, skogbruksleder og drive eget foretak. Ei vil bli brannmann og ei vil bli anleggsgartner, mens det er tre som sier at de ikke har noen plan.

4.3. Folk på skogfag

Jentene karakteriserer de som går skogfag som noen som liker praktisk arbeid, liker å være ute, liker jakt og friluftsliv. De er veldig positive til «skogfolk» og mener de er spesielt sosiale, du kan prate med dem om alt mulig om. De er jordnære folk, åpne folk, hyggelige og selvstendige.

Selv om jentene mener at elevene på skogfag først og fremst er som andre ungdommer så peker de på noen kjennetegn som kan skille dem fra andre. De som går skogfag beskrives som de med caps, ullgenser med «Love Skog» på sommeren, tresko eller vernesko, arbeidsbukse og rutet skjorte. Flere av jentene mener det kan være lettere å kjenne igjen guttene fordi de går oftere i skogklær og vernestøvler, også når de ikke skal ut i skogen. Jentene selv har vanlige klær når de har undervisning og skiller seg ikke nødvendigvis ut fra de andre studieretningene. Flere av jentene forklarer guttenes bruk av arbeidsklær med at de vil tøffe seg. «Mandag og tirsdag når vi har samfunnsfag og norsk og sånn, da har vi vanlige klær i hvert fall vi jentene». «Guttene har vernesko heile tida. Synes det er kult vet du, skal være tøffe»

«Mandag og tirsdag når vi har samfunnsfag og norsk og sånn, da har vi vanlige klær i hvert fall vi jentene. Guttene har vernesko heile tida. Synes det er kult vet du, skal være tøffe»



4.4. Klassemiljø

Klassemiljøene beskrives hovedsakelig som gode; det er godt samhold og de er flinke til å ta vare på hverandre. Jentene beskriver et miljø hvor alle går godt overens, alle er venner, alle henger med alle. I en klasse er de så sammenspleiset at hvis en skal dra på butikken for å kjøpe mat, følger alle med. De snakker mye sammen på Snapchatgruppe, ringes på kveldene og legger hverandre til i samtalen.

«Vi er flinke til ikke å være slemme med hverandre»

De tette klassemiljøene forklares med at de har felles interesser, det er små klasser og det er lett å bli kjent med de andre. Det er ikke bare sånn at læreren står og snakker og elevene sitter ved pultene og hører på. Ute i skogen får de tid til å prate seg imellom og de samarbeider om å løse oppgaver.

«Vi er rett fram, og kjenner hverandre godt. Vi står og heier på hverandre.

Tabber må vi løse i lag. Det kommer springende folk fra alle kanter hvis du plages»

Det er likevel to klasser som utmerker seg i forhold til klassemiljø – et mindre godt og et som gjennom beskrivelsene utmerker seg som spesielt godt. I klassen som beskrives som mindre god, synliggjøres det at de tette miljøene blir vanskelige å trives i om du ikke er med i den sammenspleisede gjengen. En er prisgitt de andre sin velvilje.

«Noen daga snur de ryggen til, noen ganger prøver de å inkludere»

Å være jente og stå utenfor vil være ekstra vanskelig og en beskriver det som at det er guttene og så er det henne.

I klassen som utmerker seg ved å være spesielt god, har jentene et tydelig språk for å beskrive klassemiljøet og forskjellen mellom mobbing og erting. De påpeker at forskjellen på koddning og mobbing er at koddning er gjensidig, i motsetning til mobbing. De beskriver at de har en tørr og morsom grisehumor, men ikke trakassering. De forteller videre at folk er mer inkluderende, det er mange gjenger, men du blir ikke utelukket. Det er rom for å feile, det blir ikke kleint. Jentene føler seg ikke som en minoritet, men sklir rett inn. Det er like forventninger til gutter og jenter. De forklarer dette med at de har en god lærer som er streng, men som ser den enkelte. Han blander grupper, bryter klikkmønsteret og slår ned på barnslig oppførsel. Han hjelper den enkelte fram og ser hvor hen passer inn før hen forstår det selv. Jentene mener at læreren har tett kontakt med entreprenørene og vet hva næringa vil ha.

Det han gjør, er dermed bra for å komme videre i arbeidslivet.

Vi tok kontakt med denne læreren for å høre hans beskrivelse. Læreren selv er tydelig på at det er han som setter rammer for undervisning og er ansvarlig for gjennomføring. Han beskriver at han snakker med elevene om grenser og grensesetting og også om hva et nei betyr når de er på fest. Dette mener han gir jentene trygghet. Klassen lager regler som setter krav til både oppførsel, påkledning, språkbruk og hvordan en behandler hverandre. For eksempel er det forbud mot beina på bordet, en skal si unnskyld, si ifra om noe er galt, ta av seg på beina inne og ikke bruke telefonen i klasserommet. Dette følger han opp. Klassen sitter i hesteko slik at alle ser hverandre og bruker den første tiden på relasjonsbygging og å skape fellesskap. Alle får presentere seg og fortelle hvorfor de har valgt denne linja og hva som er deres mål. Dette synliggjør at både jentene og guttene har de samme målene og gjør dem likeverdige

4.5. Humor

Humor kan brukes både som sosialt lim og som redskap for å ekskludere grupper eller enkeltindivider. De fleste jentene beskriver humoren i klassen som grov, gøy og drøy. Mange forteller at egentlig er det veldig stygge kommentarer, men at alle synes det er gøy og skjønner at det er spøk.

«Humoren i klassen er veldig mørk, grov og gøy»

Humoren og spøken avdekker også maktforhold i en gruppe. I ett intervju påpekes det at det noen som tuller mer enn andre i klassen og setter standarden. Noen har også mere makt til å sette grenser enn andre. Dette beskrives i et eksempel hvor en kan bli ertet for noe som skjedde eller noe en gjorde, og at når det gjelder enkelte stoppes det om de sier at det ikke er greit, mens når det gjelder andre hjelper det ikke om de sier fra.

«..... fortsetter med det eller stopper om de ser at det ikke er greit, men det avhenger av hvem det er. Når det gjelder noen stopper de ikke»

«utenfra kan det se ut som mobbing, men de vet hvordan de kan koddde med deg. Det går an å si at det er nok koddning, og da gir dem seg. Koddning er gjensidig, ikke mobbing»

4.6. Forventninger

«Vi er alle vi og». De fleste av jentene mener at de er likestilte, og at gutter ser på jenter og gutter på samme måte. Likevel kan de også vise til at det er ulike forventninger til jentene og guttene på skogfag. Jentene er klar over at både skolen og bransjen ønsker bedre kjønnsbalanse og synes det er oppmuntrende. De beskriver bransjen som positiv til å få inn jenter og de får høre at de er tøffe og at det er «så gøy med kvinner i skogbruket» Samtidig mener jentene at det finnes negative holdninger til dem. Dette er ikke nødvendigvis noe de har opplevd selv, men som de har hørt av andre; både fedre, andre jenter og «på skolen». Når ei jente fikk lærlingeplass før guttene i klassen ble det spøkt med at det bare fordi hun var jente, at entreprenøren bare ville pynte seg.

«De (skolen) er kanskje ekstra påpasselig siden kvinner blir sett litt ned på i bransjen».

«Det er noen eldre skogeiere som ikke tror at jenter kan noe om skog. Det har faren min opplevd at noen har sagt»

«Jenter blir ikke tatt seriøst, noen har ikke tro på at du kan noe om det. Det har vi hørt fra andre jenter»

De fleste jentene mener selv, og blir møtt med forventning om, at de er mer forsiktige, nøyaktige, rolige og tar beskjeder på en enkel måte. Andre mener det er like forventninger til både gutter og jenter, og alle vil gjerne at det skal være likt.

«Kanskje de forventer mer av jentene, vi er mer nøye og plukker opp ting bedre enn gutta. Guttene stresser og skal gjøre ting fort, da er de ikke så nøye» «....Men lærere blir hardere mot gutter hvis de gjør noe.»

Fordommene finnes også i skolesystemet. Jentene i en klasse forteller at når det var spørsmål fra rådgivningskontoret om hvem som skulle søke lærlingeplass, spurte de jentene en ekstra gang, selv om de sa at alle skulle ha lærlingeplass. De mente at det kanskje var en ekstra forventning om at jentene skal jobbe på kontor.



«Kanskje de forventer mer av jentene, vi er mer nøye og plukker opp ting bedre enn gutta. Guttene stresser og skal gjøre ting fort, da er de ikke så nøye»

«....Men lærere blir hardere mot gutter hvis de gjør noe.»

4.7. Kjønn i klasserommet

Kjønn blir synlig i klasserommet både når noen gjør det bra og når noen står fast og trenger hjelp. Jentene forteller at guttene hjelper dem om de står fast uten å dømme og heier på dem når de gjør det bra, løfter dem opp og oppmuntrer. Her er det en glidende overgang fra å støtte og veilede til å ta over slik at den som står fast ikke får finne ut av det selv.

«Guttene i klassen er veldig likestilte. Om du gjør en feil i hjelper de gjerne til uten å dømme»

«Når vi begynte å kjøre simulator i begynnelsen var de kjapp til å ta over og vise hvordan jeg skulle gjøre det og jeg er jo sånn som vil finne ut av ting selv»

De forteller også at de hjelper hverandre og noen av jentene mener at det er lettere for dem å spørre når de trenger hjelp. De mener at lærerne er litt ekstra oppmerksomme på dem.

«Tror lærerne holder litt mer øye med oss, i tilfelle vi skal få et tre i hue»

Flere oppgir at guttene klager på at jenter får bedre karakterer og mener det er fordi de er jenter. Jentene er uenige i dette og mener at de får bedre karakterer fordi de gjør det bedre og jobber seriøst.

4.8. Rollemodeller

Det varierer om jentene vet om andre kvinner i skognæringa. På en skole påpeker de at det er mange kvinner som jobber i skognæringa og er interessert i skogbruk, andre kjenner ingen og kjenner seg alene. Vi vet at rollemodeller er viktig for å kunne identifisere seg selv med et yrke eller funksjon, men vi kan ikke se at dette er noe skolene har oppmerksomhet på i undervisninga. Jentene synliggjør at dette kan virke positivt når de sier at det er fint å se andre jenter som jobber i næringa, og også at det er fint å se at det er rom for å være jente på forskjellige måter.

«Jenter i skogen kan også pynte seg, noen sminker seg. Det er ikke bare sånne som ikke sminker seg og jobber hardt. Jeg har sett det på sosiale medier – at det er rom for flere»

4.9. Praksis

Å få praksis i å kjøre maskiner er et kritisk punkt for elevene på Vg2 skogfag. Det er hovedsakelig to veier å gå etter endt skoleår – få lærlingeplass og ta fagbrev som maskinfører eller ta allmennfaglig påbygging og ta høyere utdanning.

Det kan være skummelt å prøve de store maskinene og elevene vet at dette er utstyr som er dyrt å reparere. Samtidig kan det å kappe feil gi økonomisk tap hos oppdragsgiver. Lærerne må balansere mellom å skape respekt for verdiene og å utfordre og støtte elevene til å prøve. Det å få færre timer i maskinene får konsekvenser for elevenes muligheter senere. Noen påpeker at det er vanskelig å være hundre prosent sikker på om noe passer for deg eller ikke før du har prøvd, derfor er det et poeng å få alle til å prøve uansett. De forteller at lærerne legger til rette og at elevene pusher og oppmuntrer hverandre. Læreren sitter ved siden av og forklarer og forteller hva de skal gjøre. Noen forteller at de fikk sitte to sammen og vente litt først, en annen fikk beskjed om at hun måtte utfordre seg selv for å komme over en terskel.

«Jeg fikk beskjed om at nå skulle jeg kjøre, jeg var redd og grein, læreren sa at jeg skulle kjøre når jeg var ferdig, hvis jeg ikke gjorde det nå, kommer jeg ikke til å tørre»
Det er ikke bare i praksis på skolen at det å kjøre er en bøyg. Entreprenør som har elevene ute i praksis kan også være forsiktige. En elev forteller at det tok lang tid før hun fikk prøve og at hun satt i lassbæreren og så på i mange timer uten å få prøve selv.
Siden kjøretid er en knapphetsressurs, er rettferdig fordeling viktig. Jentene beskriver varierende praksis og noen opplever at tiden ikke blir likt fordelt. Noen steder blir de som skal ha lærlingeplass prioritert, andre steder får de som er mest frampå kjøre, andre steder er læreren veldig nøye på å fordele tiden rettferdig og likt.
«Det er forskjell på hvordan læreren behandler de som skal ha påbygg og de som skal bli lærling»
«Jeg har kjørt en del mindre maskin enn de andre. Det er ikke nødvendigvis at læreren nedprioriterer. Guttene er mer frampå – blir mer sett.»
X (læreren) er veldig nøye med oppgavefordeling og rulling, og at alle skal få til å gjøre de samme oppgavene. Hjelper ikke å være frampå, X er nøye

4.10. Tilrettelegging

Det er stor variasjon når det gjelder hvorvidt det praktisk er tilrettelagt for jenter på skogfag. Det handler både om tilgang til arbeidsklær i riktige størrelser og om sanitærforhold.

4.11. Klær og verneutstyr

Noen oppgir at det finnes låneklær i alle størrelser på skolen. Andre oppgir at de klaga hele førsteåret fordi det var ikke en sko eller en bukse som passet. Det fantes bare klær tilpasset menn eller unisex i store størrelser. Dette handler ikke lenger om at det ikke produseres klær og utstyr tilpasset kvinner.

«Skolen har klær til utlån: sko i størrelser ned til 34 og buksestørrelser ned til xxs. Bra utvalg av (små) størrelser»

Flere av jentene har brukt av egne penger for å kjøpe klær og utstyr som passer. Dette handler både om sikkerhet og komfort. For store klær og sko vil hemme bevegelse og gi dårligere balanse. Det kan utgjøre en risiko for skade når de også skal bruke redskaper som motorsag.

«Var drittlei av å ha tre par tjukke ullsokker for at skoene skulle passe»

Flere av de som selv har kjøpt eget utstyr forteller også at de merkene som produserer sko og klær tilpasset jentene er de dyreste merkene, og at de derfor i realiteten ikke har billigere alternativer å velge mellom.

4.12. Sanitærforhold

Når det gjelder garderobe og sanitærforhold er det bare en klasse som oppgir at de har tilgang til en brakke med do. Ellers går de bak noen busker et stykke unna de andre. Jentene oppgir ikke dette som noe problem og mener at guttene ikke følger med når de går på do i skogen, og at de respekterer at deres behov for privatliv i denne situasjonen. De beskriver det som en realitet som er vanskelig å gjøre noe med, som de må leve med og tilpasse seg etter. Samtidig oppgir de dette som en ulempe med å være kvinne i skogutdanninga.

«Skolen har ikke gjort noe med doforholdene, men vi har ikke etterlyst det heller. Minst mulig spesielt, vil helst ikke gjøre for mye utav det»

Å ha mensjen gir noen flere utfordringer og flere forteller at de regulerer syklusen sin med P-piller/P-stav for å unngå å ha den under praksis. Det er grunn til å anta at jenter med naturlig menssyklus vil ha et høyere fravær på grunn av dette og dermed vil kunne miste mer verdifull praksis.

«Jeg styrer det med p-piller slik at jeg ikke har det når vi skal jobbe ute. Jeg styrer unna, sånn at jeg kan ta det i ferier og helger»

5. *Hvordan gjøre skogutdanninga enda bedre?*

For at jentene skal bli i skogbruket er det viktig at de trives med faget, undervisninga og i det sosiale miljøet ved skolen. Som vi skrev innledningsvis, har de aller fleste vi har snakket med trives veldig godt. Dette gir en god indikasjon på at skolene allerede gjør mye godt arbeid på dette feltet, noe vi har sett ulike eksempler på. Når det gjelder rekruttering, viser vi at praksis og det å oppleve mestringen ved å felle trær i skogen virker for å rekruttere jenter til skogfag og det vil sannsynligvis virke for å rekruttere andre grupper, for eksempel flere med innvandrerbakgrunn. Å gi mulighet til å mestre og være trygg i praksis vil også være en måte å beholde de elevene som søker til skogfag.

Målet er både å rekruttere og beholde kvinnene. For å forstå deres utgangspunkt for å trives og bruke sine ressurser i skogutdanninga er det nyttig å se til forskning om kjønn, organisasjoner og endringsstrategier. Grunnen til at vi intervjuet disse jentene er ønsket fra næringa om å få flere kvinner og mere mangfold. At flere jenter søker seg til og gjennomfører skogutdanning og også ønsker å jobbe i skogbruket er en forutsetning for å få det til. 11 av de 16 jentene vi har intervjuet har planer om å fortsette i skogbruket, to har plan om yrker hvor utdanningen innen skog er relevant, tre har ingen planer. Videre vil vi diskutere funnene ut ifra forskning, lovverk og annet relevant arbeid på dette området.

5.1. *Kunnskap om kjønn i organisasjoner*

Selv om det er forskjeller mellom det å være elev på en skole og ansatt i en bedrift, er det også mange likheter. Kvinnene er i mindretall både i skogutdanningene og i næringa. Menn har også mere makt og innflytelse som lærere og i lederposisjoner. Lærerne skal forberede og dyktiggjøre elevene til jobber innenfor næringa, dette gjør dem også til en del av den, selv om de også har tilknytning til andre fagmiljøer og organisasjonskulturer i skolevesenet.

Vi går ut fra at kjønn ikke er noe som bare eksisterer, men at det skapes og opprettholdes gjennom språk, holdninger og handlinger. I denne tradisjonen, beskrives kjønn som noe du gjør framfor noe du er eller har. Organisasjoner er sammenhenger hvor mennesker samhandler over tid og hvor kjønn gjenspeiler seg i strukturer, normer og praksiser. Dette har konsekvenser for hvordan menn og kvinner blir kategorisert og verdsatt i forhold til posisjoner, ressurser og arbeidsoppgaver. (Acker 1990, 2006). For å utvikle et inkluderende arbeidsmiljø vil det være nødvendig å ta kjønn med i betraktning. I tillegg kommer andre kategorier som klasse, etnisitet, seksuell orientering som også virker inn. Selv om normer og sosiale strukturer virker inn i alle organisasjoner, er dette noe som ofte er ureflektert.

Vi gjør kjønn på ubevisste måter. Forskning på arbeidsorganisasjoner innen skogbruk og gruvedrift har vist at de ser på seg selv som rasjonelle og meritokratiske, og ikke en del av (re) produksjonen av ulikheter mellom kjønn (Andersson et al 2018, Johansson et al 2019). Ut fra dette vil det være nyttig å øke kompetansen om kjønn og hvordan det virker inn i de guttedominerte klassemiljøer på skogfag for å kunne skape endringer og for å supplere det gode arbeidet som allerede gjøres og for å kvalitetssikre tiltak som settes inn i videre arbeid.

5.2. Skogbruk og maskulinitet

Tradisjonelt har skogen vært en mannsdominert næring, sterkt knyttet til maskulinitet. En studie av finske skogeiere viste at den maskuline kulturen var så sterk at både menn og kvinner foretrakk å tilpasse seg framfor å utfordre den. (Grubbstøm og Powell 2020) Normen både i utdanningene og i næringen påvirker hvem som får plass i organisasjonen, hvilke forventninger det er til den som skal fylle plassen og hvordan individer blir minnet på disse forventningene. Tidligere forskning på organisasjoner i mannsdominerte sektorer har vist at industriarbeid og teknologi har sterke maskuline konnotasjoner, der menn forventes å være mer teknisk dyktige (Abrahamsson 2009). Skogbruket er også knyttet til styrke og kroppsarbeid, noe som knyttes til hvem som blir sett på som den "virkelige skogbrukeren" (Grubbstøm og Powell 2020). Ved å avvikle fra den maskuline normen, forventes det ikke at kvinner har den rette kunnskap og ferdigheter, men at de trenger ekstra hjelp. Slik blir de usynlige bærere av kunnskap (Lidestav et al 2011). I intervjuene kan vi se noen eksempler på denne mekanismen. Flere av jentene oppgir interesse for maskiner som grunn til å velge skogfag. Likevel forteller de om hvordan guttene er greie og hjelper dem uten å dømme, men også at de tar over og ikke lar henne finne ut selv. Dette illustrerer hvordan noen som kjenner seg kompetente, møter andre som de anser som mindre kompetente. Dette former i sin tur jentenes mulighetsrom. Gjør jentene det tydelig at de gjerne vil ta imot hjelp skaper dette god stemning. Når hun protesterer og vil finne ut selv skaper det imidlertid konflikt og hun blir oppfattet som stri og avvisende. Dette viser behovet for å synliggjøre og anerkjenne kunnskap og ferdigheter hos den enkelte og skape likeverdige forhold i klassen.

Selv om jentene forteller at de fleste, både jenter og gutter, kjøper klær og utstyr selv, er de nødt til å kjøpe utstyr for å få noe som passer imens guttene også kan bruke det som finnes på skolen.



5.3. Strategier for å skape like muligheter

Hvordan vi definerer et problem henger sammen med hvordan vi forstår det. Den politiske teoretikeren Judith Squires har kategorisert hvordan organisasjoner forstår kjønn og hvordan de bruker ulike strategier for å skape like muligheter i tre ulike kategorier; inkludering, anerkjennelse og transformasjon. Disse strategiene har ulike kjennetegn: en inkluderingsstrategi har som formål å skape likhet gjennom lik behandling. En anerkjennelsesstrategi fokuserer på å synliggjøre de ulike erfaringer og muligheter som menn og kvinner har og, i mannsdominerte miljøer, også å anerkjenne det som tradisjonelt har vært koblet til det kvinnelige. Transformering handler om å sette spørsmål ved normene og gå ut fra at kjønn er noe som gjøres og som formes i organisasjonen. (E. Andersson red 2019) Ut fra jentenes fortellinger finner vi disse ulike strategiene i skolene; en inkluderingsstrategi når de tilbyr like forhold for begge kjønn både når det gjelder klær, utstyr og sanitærforhold. Anerkjennelsesstrategien møter jentene gjennom forventning om at de er mer forsiktige, nøyaktige, rolige og tar beskjeder på en enkel måte. Noen mener at de blir passet bedre på imens lærere blir hardere mot gutter hvis de gjør noe. Transformeringsstrategi ser vi eksempel på i klassen hvor det ble satt grenser og tydelige krav til oppførsel og hvor man sammen laget regler. Her behandles ikke jentene som en egen kategori, men en jobber med hele gruppen og lager regler for at alle skal være trygge og trives uavhengig av kjønn og andre identiteter. Dette er også et eksempel på hvordan læreren aktivt kan bidra til å skape likeverd mellom elevene.

En likebehandlingsstrategi setter jentene i en dårligere posisjon enn guttene.

Å gå i arbeidsklær og ver nesko er en del av uniformeringa på skogfag, og noe som skiller dem fra de andre elevene. Selv om jentene forteller at de fleste, både jenter og gutter, kjøper klær og utstyr selv, er de nødt til å kjøpe utstyr for å få noe som passer imens guttene også kan bruke det som finnes på skolen. I tillegg må jentene gjerne kjøpe de dyre variantene for få klær og utstyr som passer.

Dette har dermed både kjønn og klasseaspekt. Det er også med å understreke hvem som passer inn i normen og hvem som ikke gjør det.

Vi ser flere eksempler på ulike løsninger. Noen jenter har selv tatt opp behov for tilgang på brakke med do, og skolen har skaffet dette. Andre skoler har ordninger for å skaffe klær og utstyr i alle størrelser og viser at det finnes løsninger. Jentene som er i en mindretallsposisjon og som vil ha minst mulig spesialbehandling burde slippe å forhandle om dette, og dette fordrer bevissthet fra skolens side.

5.4. Motstand

Når man jobber for å øke muligheten for en gruppe og skape mere likestilte miljø, utfordres dominante kjønnsstrukturer og normer. Dette fører ofte til motstand fra de som nyter privilegiene og tilhører normen (Squires 2005). Menn og maskulinitet er knyttet til makt og privilegier i måten arbeidsorganisasjoner er strukturert på, for eksempel når det gjelder generelle antagelser om ferdigheter og kompetanse, og hvordan sosiale rammer gir flere muligheter til menn. I skogbruket henger menn og skogkompetanse sammen. Jentene viser blant annet at guttene har større mulighet for å sette standarden for humor som her beskrives som grov, veldig drøy og artig. Når privilegiene som følger med å være en del av normen blir synliggjort og blir stilt spørsmål ved, blir det ofte reaksjoner. En av fordelene med å tilhøre den privilegerte gruppen er at ens eget kjønn, og privilegier som følger med det, ofte er usynlig for en selv. I mannsdominerte miljøer har de fleste menn en tendens til å være uvitende om ulike strukturer, og føler seg ofte kritisert eller stiller spørsmålstegn når dette blir synliggjort (Mellström et al 2014). At jentene får anerkjennelse og at bransjen framhever at de ønsker jenter synes jentene er gøy og oppmuntrende, selv om de mener det finnes motstand mot jenter i skogbruket og at det finnes folk i næringa som mener at de ikke er kompetente. Denne anerkjennelsen får også en motvekt fra guttene – som i eksempler hvor jentene får høre at de får gode karakterer fordi de er jenter og at entreprenøren ansetter en jente for å pynte seg med henne. Dette er utsagn og holdninger som bør tas tak i og jobbes mot.

5.5. Humorens positive og negative sider

Humor har både positive og negative sider. På den ene siden skaper den samhold, på den andre, kan den bidra til ekskludering. Alle jentene forteller at de har en grov humor i klassen. Flere beskriver hvordan det egentlig er veldig stygge kommentarer, men at alle synes det er gøy. Fra studier av mannsdominerte arbeidsplasser blir mannlig humor koplet til begrepet homososialitet (Ericson 2011, Lilleaas et al 2020.) Begrepet viser til samhold og et inkluderende fellesskap som styrker medlemmenes sosiale tilhørighet og sosiale bånd. I en studie av brannmenn som arbeider tett sammen i arbeidslag, fungerer ifølge Ericson (2011) den rå og humoristiske sjargongen mennene imellom som er et redskap for å utpeke hvem som har makt til å utmanøvrere andre og dermed innta en uformell lederrolle. Dette finner vi igjen i en av klassene hvor en jente forteller at de fortsetter med spøken eller stopper om det ikke er greit, men at det avhenger hvem det er. Når det gjelder noen stopper de ikke. Lilleaas, Ellingsen og Sløk-Andersen har studert humor i det norske og danske forsvaret og konkluderer med at det er komplisert å gi en entydig anbefaling om hvordan humorens ekskluderende effekt kan motarbeides.

Likevel peker de på ledelsen som en avgjørende instans for å motarbeide en humor som henger ut og latterliggjør bestemte grupper eller individer. Det er behov for at mer erfarne og mektige personer fra starten av setter grenser for hvor røff tonen kan være. De peker også på at den beste reaksjonen mot trakasseringen kommer når de som står og ser på ikke lenger står og ser på og ler med, men reagerer negativt på trakasserende kollegers atferd. Her må lærere og elever samarbeide, og lærere er med å gi elevene et viktig grunnlag for å vurdere hva som er akseptabel oppførsel og ikke. I tillegg må elevene kunne ha et sted å henvende seg der de blir tatt på alvor. (Lilleaas et al 2020) Det er derfor viktig at de er trygge på hva som er akseptabel oppførsel og ikke, og at de vil bli tatt på alvor om de sier fra.

5.6. Forpliktelser i lovverk

§ 9 A-2.i Opplæringsloven gir elevene rett til et trygt og godt skolemiljø.

Skolen skal ha nulltoleranse mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering og skal forebygge at dette skjer (§ 9 A-3)

Arbeidstilsynet i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet har laget en veileder til hvordan seksuell trakassering kan forebygges, denne kan også være nyttig å bruke i denne sammenhengen. De foreslår 6 tiltak:

1. Kartlegg risiko
2. Lag regler for oppførsel
3. Etabler rutiner for håndtering
4. Brudd må føre til sanksjoner
5. Tydelig lederansvar
6. Snakk om seksuell trakassering

Det er ulike faktorer som øker risikoen for seksuell trakassering og trakassering. Forhold som gjør det vanskelig for ansatte å si fra uten å være redd for konsekvensene:

- Negative holdninger til grupper, for eksempel kvinner og innvandrere
- Seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen
- Uklar grense mellom jobb og privatliv
- Mangel på systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS)
- Særlig utsatte grupper som i vår sammenheng er aktuelle er:
- Unge ansatte, og særlig kvinner
- Lærlinger og ansatte under opplæring
- Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall

Jentene på skogfag er unge, under opplæring og i mindretall både på skolen og ute i bedrift. Å være i mindretall kan i seg selv være et hinder for å si ifra fordi en vil passe inn og ikke skille seg ut. De vil være minst mulig spesielle. Vi har vist til en grov og drøy humor i klassen, noe som også er en risikofaktor for seksuell trakassering og trakassering. I kjølvannet av #Metoo kom ett opprop fra jenter i skogutdanninga i Sverige som var et ledd i kampanjen #sluttavverkat hvor over 100 kvinner i skogbruket postet historier om seksuell trakassering i næringa. De protesterte mot sexistiske holdninger og taushetskultur. Vi har ikke sett lignende motstand i Norge, men antar at det ikke er så forskjellig fra Sverige. Uansett vil det være bedre å forebygge seksuell trakassering enn å måtte håndtere saker.

I klassen som snakker spesielt godt om sin lærer kan vi finne konkret eksempel på hvordan dette kan gjøres; Læreren understreker at det er han som setter rammer for undervisning og er ansvarlig for gjennomføring. (5. tydelig lederansvar) Han beskriver at han snakker med elevene om grenser og grensesetting og om hva et nei betyr også når de er på fest. (6. snakker om seksuell trakassering) Dette mener han gir jentene trygghet. Klassen lager regler som setter krav til både oppførsel, påkledning, språkbruk og hvordan en behandler hverandre. (2.lag regler for oppførsel) For eksempel er det forbud mot beina på bordet, en skal si unnskyld, si ifra om noe er galt, ta av seg på beina inne og ikke bruke telefonen i klasserommet. Dette følger han opp (4.brudd fører til sanksjoner).

Klassen lager regler som setter krav til både oppførsel, påkledning, språkbruk og hvordan en behandler hverandre.



Klassen sitter i hesteko slik at alle ser hverandre og bruker den første tiden på relasjonsbygging og å skape fellesskap. Alle får presentere seg og fortelle hvorfor de har valgt denne linja og hva som er deres mål. Dette synliggjør at både jentene og guttene har de samme målene og gjør dem likeverdige. Dette er nært opp til oppskriften fra Arbeids-tilsynet og LDO, og jentenes beskrivelse fra intervjuene bekrefter at dette virker.

5.7. Å ta vare på sikkerhet og helse

§ 9 A-7 i opplæringsloven sier at skolene skal planlegges, bygges, tilrettelegges og drives slik at det blir tatt hensyn til trygghet, helse, trivsel og læring til elevene.

Å ikke tilby passende klær til alle elevene uavhengig av kjønn og størrelse kan ses som et brudd på denne loven. Først og fremst utgjør for store klær en sikkerhetsrisiko i skogen. At noen må betale for utstyr selv fordi de har små kropp er imens andre får det gratis fordi de har store kropp er en usaklig forskjellsbehandling og dermed også et brudd på Likestillings- og diskrimineringsloven.

Det samme gjelder også for sanitærforhold. At jentene tilpasser seg, er ikke en grunn til å ikke gjøre noe med dette. Det kan ha en uheldig helseeffekt på sikt for jentene som regulerer menstruasjonssyklusen ved hjelp av hormoner i prevensjonsmidler. Å ha en naturlig menstruasjonssyklus vil også kunne øke fraværet og ta ifra jentene viktig tid i praksis. Forsvaret har løst dette, en av skolene har også tilgang til brakke med toalett. Det viser at det også er mulig for de andre videregående skolene med skogfag å tilby tilfredsstillende forhold.

5.8. Fordeling av arbeidsoppgaver og kjøretid

Lærerne fordeler arbeidsoppgaver og tildeler praksistid på hogstmaskin i skogen. De har ansvar for at elever får nok tid og oppfyller kravene som ligger i læreplanen. Ut fra hva jentene forteller er det ulikt hvordan kjøretid blir fordelt mellom elevene. På noen skoler opplever de at dette er nøyaktig og likt fordelt mellom alle elevene, mens på andre skoler forteller jentene at det fordeles ulikt mellom de som skal ha lærlingeplass og de som skal ta allmennfaglig påbygging, andre mener guttene er mer frampå og dermed får mer kjøretid enn dem.

Uavhengig av hva som er realiteten i dette, vil det å oppleve urettferdig fordeling være noe som reduserer trivselen og muligheten til å kjenne seg respektert og ivaretatt. Et tydelig og etterprøvbart system for fordeling av praksistimer vil være ønskelig.

6. *Konklusjon*

Vi har vist at jenter kan trives og ha ambisjoner om en karriere i skogbruket og at det gjøres godt arbeid i videregående skole for å bidra til dette. Vi ønsker å legge fram våre funn for lærere og diskutere ulike tiltak med dem.

Vi mener at det er noen forhold som kan gjøre utdanningen enda bedre og foreslår mere praktisk tilrettelegging, mer kunnskap om kjønn og normer og tiltak for å skape gode og trygge klassemiljø for alle.

6.1. *Praktisk tilrettelegging*

Den praktiske tilretteleggingen innebærer:

- Passende klær og utstyr til alle elevene uavhengig av kroppsfasong og størrelse
- Sanitærforhold som gjør det enklere å menstruere og ivareta hygiene.
- Et tydelig og etterprøvbart system for fordeling av praksis og kjøretid.
- Bevisst bruk av rollemodeller.

6.2. *Kunnskap*

Vi ser at det kan være nyttig med mer kunnskap om betydningen av kjønn og hvordan det å være i en minoritetsposisjon virker inn på muligheter til å trives og utnytte sine ressurser. Dette er kunnskap som både lærere og arbeidsgivere i skognæringa har behov for. Lærere som er i kontakt med entreprenører har en mulighet til å påvirke at jenter blir tatt imot på en ordentlig måte slik at de får muligheter til å få en yrkeskarriere her.

6.3. *Tiltak for gode klassemiljø*

Vi har vist at trygghet i klassen er viktig for å tørre å utfordre seg selv generelt på ting en ikke har erfaring med, og særlig de store maskinene. Å skape et miljø hvor elevene tar vare på, og står opp for hverandre vil bidra til god læring.

Vi har vist til LDO og arbeidstilsynets seks steg for å forebygge seksuell trakassering og fant at dette var tilnærmet praksis i en klasse som utmerket seg med godt miljø. Vi mener at disse stegene også kan brukes til å forebygge mobbing og utenforskap generelt og vi har også tilføyd et sjuende steg. Vi bygger dette på en transformeringsstrategi hvor ikke jentene behandles særskilt som en egen kategori, men en jobber med hele gruppen og lager regler for at alle skal være trygge og trives uavhengig av kjønn og andre identiteter.

1. Kartlegg risiko for mobbing, seksuell trakassering og utenforskap. Er det en minoritet i en klasse, øker risikoen. Vi vet at noen grupper er mer utsatte enn andre; jenter i mannsdominerte og hierarkiske organisasjoner, skeive og personer med innvandrerbakgrunn.
2. Lag regler for oppførsel. Reglene bør utvikles i fellesskap i klassen og definerer hvordan de skal ha det sammen. Lag plakater og heng på veggen.

3. Etabler rutiner for håndtering av trakassering og seksuell trakassering. Skolen skal ha varslingsrutiner, sørg for at disse også omfatter elevene og at de er kjent med hvor de skal henvende seg om de opplever diskriminering, uønska seksuell oppmerksomhet og mobbing.
4. Brudd på regler må føre til sanksjoner. Samtidig som det skal være greit og enkelt å si ifra, må det få konsekvenser for den som har brutt reglene. Det skal også sikres at den som varsler ikke blir utsatt for hevn.
5. Tydelig lederansvar. Det er læreren som er autoriteten i klassen og som setter standarden.
6. Snakk om fellesskap, egne og andres grenser, mobbing og seksuell trakassering.
7. Bygg gode relasjoner. Gode relasjoner må bygges fra starten av for å skape inkluderende klassemiljø for alle. Dra gjerne på tur sammen, men snakk om regler først. Noen jenter glir rett inn som en av gutta, mens for andre er det ikke så enkelt. Det å finne noen blant elevene som passer sammen og slik bidra til å skape allianser på tvers kan være en god strategi.

6.4. Tiltak i næringa

Til slutt vil vi påpeke at næringa har en utfordring med sitt omdømme. Jentene viser til motstand i næringa og negative holdninger til kvinner. De har ikke opplevd det selv, men har hørt det fra andre. Om dette er den oppfatning jentene har av næringa vil dette være med å avgjøre om de finner det interessant nok å jobbe innenfor skogbruket. Det vil også føre til at det er en bestemt type jenter, de mest hardhudete, som velger skogbruk. Det kan også påvirke hvilke retninger de velger innenfor næringa. Noen vil kanskje søke seg til for eksempel forskningsinstitusjoner eller forvaltning hvor det finnes flere kvinner. Dette er et problem for næringa.

Om negative holdninger til kvinner er en realitet i næringa, bør det også være en sak for skolen. Skolen skal forberede elever til læretid i bedrift, men bør også kunne sette krav til bevissthet og konkrete arbeidsmiljøtiltak i lærebedriftene slik at de tar imot unge jenter og unge gutter på en god måte.

Abrahamsson, L. (2009). Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer (Reworked edition uppl.). Umeå: Borea

Acker, J. (2006). Inequality regimes – Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, Vol. 20, No 4, 441-464.

Acker, J 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. Andersson, E, Johansson, M, Lidestav, G, Lindberg, M 2018. Constituting gender and gender equality through policy: the political of gender mainstreaming in the Swedish forest industry. *Equality, diversity and inclusion: An international journal*, 37(8), 763-779.

Elias Andersson Red. 2019 Den öppna skogen - kön, genus och jämställdhet i skogssektorn

Ericson, Mathias 2011. Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag. Doktoravhandling, Sociologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.

Johansson, K, Andersson, E, Johansson, M, Lidestav, G 2019. The Discursive Resistance of Men to Gender-Equality Interventions: Negotiating “Unjustness” and “Unnecessity” in Swedish Forestry. *Men and Masculinities*, 22(2), 177–196

Ulla-Britt Lilleaas, Dag Ellingsen, Beate Sløk-Andersen 2020 Humorens tvetydige funksjon. Hva kjennetegner humor som kan fungere ekskluderende i tradisjonelle mannsbastioner? *Tidsskrift for kjønnsforskning* 1/2020

Lidestav G, Andersson E, Lejon SB, Johansson K 2011 Jamstalld arbetsliv i skogssektorn – underlag for åtgärder. UmeåInstitutionenfor skoglig ressurshushallning, Sveriges Landbruksuniversitet

Mellström, U, Hearn, J & Pringle, K 2014., Översikt kring svensk, nordisk och internationell maskulinitetsforskning. Bilaga 21 in SOU 2014:6, Män och jämställdhet: Betänkande av Utredningen om män och jämställdhet. Stockholm: Regeringskansliet.

NOU 2019: 19. (2019). Jenterom, gutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge. Oslo: Kulturdepartementet.

Reisel, L., Skorge S.S. & Uvaag, S. (2019). Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg – en kunnskapsoppsummering. (ISF Rapport 2019:6).

Squires, J 2005. Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12, 366-

Østbakken, K, M., Reisel, L., Schøne, P., & Barth, E. (2017). Kjønnsegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet. (ISF Rapport 2019:6).

Vedlegg: Intevjuguide

1. Intro med personalia
Når gruppeintervju: Tre første spm i runde, alle svarer på dem en og en.
1. Hvor kommer du fra Bygd/by
2. Hva er bakgrunnen for at du valgte skogfag?
3. Hvilken erfaring med skogsarbeid hadde du fra før?

Ny runde:

4. Hva vil du bruke utdanninga til?
5. Hvor mange gutter og jenter i klassen?
6. Kjenner dere andre jenter som har tatt skogutdanning?
2. Del om skogutdanninga

Normen

7. Evt til start for gruppeintervju: skriv ned tre ting du mener er typisk for en elev på skogfag. Tenk i 30 sec Runde; Hva tenkte dere?
8. Hvordan vil du beskrive klassemiljøet? Utdyp:

Undervisninga

9. Kan du fortelle om en typisk skoledag? Oppfølging:
10. Praksis- fasiliteter. Er det tilrettelagt med OK toalettforhold når dere er ute i praksis?

Utstyr og tilpasning- Opplever du at utstyr (maskiner/ verneutstyr) er tilpasset din kropp? Hvordan løser du det om de ikke er tilpasset? Hva kunne vært bedre?

11. Har du møtt kvinner som jobber i skognæringa i løpet av utdanningen?
12. Er det andre forventninger til deg enn til guttene?
 - Fra lærer
 - Fra medelever
13. Hva skjer om du gjør noe bedre enn guttene?
14. Hva skjer om du gjør en tabbe?

Minoritet

15. Er det noen fordeler med å være kvinne/jente i skogbruksutdanningen?
16. Er det noen ulemper? (av å være så få)
17. Gjør skolen noe ekstra for dere jenter? Eksempler:

Miljø

18. Hvordan er humoren i klassen?
19. Hvilke skjellsord brukes?
20. Mobbing og trakassering er ofte kjønnsbasert /ulikt for jenter og gutter. Opplever de også det? Får dere for eksempel kommentarer på kropp og utseende? Hvilke?
21. Er det noe dere mener burde endres? Burde bli bedre?



Utarbeidet 2021-2022

likestillingscenteret

KUN

innsikt for endring



**KVINNER I
SKOGBRUKET**