

Skogbruket – en arbeidsplass for alle?

Prosjektets sluttrapport

Mars 2023

Hanne K. Sjølie

Silje Ludvigsen

Høgskolen i Innlandet

Glommen Mjøsen Skog SA



**Glommen
Mjøsen
Skog**

Forord

Prosjektet “Skogbruket – en arbeidsplass for alle?” har vært eid av Glommen Mjøsen Skog SA, og ledet av Høgskolen i Innlandet. De øvrige prosjektpartnerne er Kvinner i Skogbruket, Skogbrukets kursinstitutt, Velg Skog, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet og Statsforvalteren i Innlandet.

Prosjektet har vært finansiert av Utviklingsfondet for skogbruket, Verdiskapningsfondet og Innlandet Fylkeskommune, i tillegg til egeninnsats fra partnerne. En stor takk til finansieringskildene som gjorde prosjektet mulig!

Vi ønsker å takke alle prosjektpartnerne for gode diskusjoner og vi vil rette en særlig stor takk til alle som delte sine tanker og erfaringer ved å svare på spørreundersøkelser, la seg intervju og delta i pilot. Deres bidrag har vært avgjørende for at vi har kunnet fremskaffe ny kunnskap om hvordan det er å arbeide i skogbruket. Tusen takk!

Evenstad/Lillehammer 31.03.2023

Innhold

Skogbruket – en arbeidsplass for alle?.....	1
Forord	2
Sammendrag	4
Summary	5
Bakgrunn	6
Prosjekt mål, gjennomføring og organisering	7
Prosjektets mål og struktur	7
Prosjektgruppa	7
Arbeidspakke 1: Kartlegging	9
Metoder og materiale	9
Resultater	11
Spørreundersøkelsen	11
Rekruttering til studier	12
Arbeidsplasser og erfaringer	15
Trivsel på arbeidsplassen.....	16
Seksuell trakassering	18
Åpenhet for mangfold og attraktivitet	18
Arbeidspakke 2: Test av pilot	20
Endringer i AP2	20
Metode arbeidspakke 2.....	21
Beskrivelse av testpilot.....	21
Evaluering / tilbakemeldinger av piloten	28
Arbeidspakke 3: Formidling.....	29
Ved prosjektets oppstart:.....	29
Funn:.....	29
Diskusjon av prosjektfunn og prosjektet.....	31
Prosjektgruppas anbefalinger	33
Referanser	36
Økonomi	Feil! Bokmerke er ikke definert.

Sammendrag

Prosjektet Skogbruket – en arbeidsplass for alle? har pågått i perioden 1. januar 2021 – 1. april 2023. Prosjektets formål har vært å få kunnskap om kvinner i skognæringen i Norge, kartlegge forskjeller mellom menn og kvinner i arbeidslivet i skogsektoren og å teste ut en pilot for å øke bevisstheten om mangfold og bidrag til god organisasjonskultur.

Det ble gjennomført en spørreundersøkelse i en betydelig del av populasjonen av skogbrukere i Norge, med 422 svar. Intervjuer med ansatte i skognæringen ble også gjennomført.

Undersøkelsen viser at rekrutteringsgrunnlaget til skogbruket er smalt, og det er viktig at skogbruket evner å rekruttere flere personer generelt og kvinner og minoriteter spesielt og gjennom rekruttering bidra til økt mangfold.

Tallene fra spørreundersøkelsen viste at kvinner og menn hadde omtrent like gode vurderinger av sosiale forhold på studiene. Vi fant heller ingen kjønnsforskjeller når det gjelder å jobbe eller å ha jobbet i skogsektoren.

I analysene av de som har jobbet eller jobber i skogsektoren fant vi at mer enn 85 % har trivdes/trives på sin viktigste arbeidsplass i skogbruket, men menn trives bedre enn kvinner, vil i større grad anbefale andre å jobbe der og synes at skogsektoren er en mer attraktiv arbeidsplass enn kvinner synes. 32 % av kvinnene oppgir å ha vært utsatt for seksuell trakassering på sin viktigste arbeidsplass, og 11 % for annen type trakassering. Færre enn 2% av mennene oppgir å ha vært utsatt for disse formene for trakassering. Menn oppfatter i betydelig større grad enn kvinner at det er likebehandling når det kommer til status, lønn og internrekruttering i skogbruket.

Piloten om bevisstgjøring har blitt testet ut i Glommen Mjøsen, med svært gode tilbakemeldinger som viser at diskusjoner om slike temaer er etterspurt.

Prosjektet har gitt et nytt kunnskapsgrunnlag og forståelse av mangfold i det norske skogbruket. Med den store interessen for prosjektet og tilbakemeldinger fra respondenter og andre, mener vi at prosjektet har fylt deler av et behov for å forstå arbeidsplassene og det sosiale miljøet bedre. Selv om prosjektet er formelt avsluttet, vil arbeidet med pilot og analyser fortsette, og vi håper prosjektet har gitt inspirasjon til andre om å jobbe med disse viktige temaene for å rigge skogsektoren enda bedre for framtiden!

Summary

The project Forestry - a workplace for everyone? has been in place in the period 1st of January 2021 – 1st of April 2023. The purpose of the project has been to gain knowledge about women in the forestry sector in Norway, to map differences between men and women in the working life in the forest sector and to test a pilot to increase awareness of diversity and contribution to a good organizational culture.

A survey was conducted among a significant part of the population of foresters in Norway, with 422 responses. Interviews with employees in the forest sector were also conducted.

The survey shows that the recruitment basis for forestry is narrow, and it is important that forestry is able to recruit more people in general and women and minorities in particular and through recruitment contribute to increased diversity.

The figures from the survey showed that women and men had approximately equally good assessments of the social milieu during their studies. Also, we found no gender differences when it came to being working or having worked in the forest sector.

In the analyzes of those who have worked or are working in the forest sector, we found that more than 85% are satisfied in their most important workplace in forestry, but men are more satisfied than women, would to a greater extent recommend their workplace to others and think that the forestry sector is a more attractive workplace than women think. 32% of women state that they have been subjected to sexual harassment in their most important workplace, and 11% to other types of harassment. Fewer than 2% of men state that they have been exposed to these forms of harassment. Men perceive to a significantly greater extent than women that there is equal treatment when it comes to status, salary and internal recruitment in forestry.

The awareness-raising pilot has been tested in Glommen Mjøsen, with very good feedback showing that discussions on such topics are welcome.

The project has provided a new knowledge base and understanding of diversity in Norwegian forestry. With the great interest in the project and feedback from respondents and others, we believe that the project has filled parts of a need to better understand workplaces and the social environment. Even though the project has formally ended, the work with the pilot and analyzes will continue, and we hope the project has inspired others to work on these important topics to rig the forest sector even better for the future!

Bakgrunn

Skogbruket i Norge er, som i mange andre land, en mannsdominert næring. Kvinner er i mindretall både blant skogeiere og blant utdannede skogbrukere. Det er gjort noen norske studier av betydningen av kjønn hos skogeiere, som interesse for hogst (Sjølie et al. 2019) og oppfatninger av egen skogbrukskunnskap (Follo 2011), mens studier av betydning av kjønn for utdannede skogbrukeres karriereveier, muligheter og erfaringer er mangelfulle. I Sverige har det derimot i løpet av de siste årene blitt gitt ut en rekke publikasjoner om temaet. Dette inkluderer blant annet hvordan maskuline egenskaper fremmes i skogbruket (Lidestav and Egan Sjölander 2007), i hvilken grad kvinner og menn i skogbruket oppfattes å ha ulike egenskaper (Johansson et al. 2020), hvordan kvinner i skogindustrien tilpasser seg til å være «en av gutta» (Baublyte et al. 2019) og ikke minst, historier om seksuell trakassering som fremkom i #slutavverkat-kampanjen i kjølvannet av #metoo (Johansson et al. 2018).

Skogbruket har lenge slitt med for lav rekruttering. Etter at studenttallene på skogfagstudiene stupte på begynnelsen av 2000-tallet, har de tatt seg opp, men fortsatt utdannes det ikke nok skogbrukere til å fylle behovene i næring og offentlig forvaltning. En akkumulert effekt over mange år gjør at mangelen stadig blir mer akutt. Kvinneandelen i utdanning har vært vedvarende lav. Kvinner i skogbruket ble stiftet i 1986 med formål om å motivere kvinner til å engasjere seg i skogbruk, og jobber for å øke rekrutteringen av kvinner til skogbruket og skogstudier.

På tross av lav rekruttering generelt og av kvinner spesielt, er kunnskapsgrunnlaget om hvordan skogbruket er som arbeidsplass, for både menn og kvinner, fragmentert og anekdotisk. Det er et behov for en felles forståelse av hvordan forholdene er, slik at sektoren kan arbeide systematisk med tiltak som rettes mot de faktiske utfordringene. Prosjektgruppa hadde ved prosjektets oppstart hypoteser at kvinner har et dårligere 'sosialt fotfeste' fra studier og i arbeidslivet i skogbruket på grunn av at det er få kvinner på studiene og at mange mannlige studenter og skogbrukere muligens i større grad har et interessefellesskap enn kvinner.

Med dette som bakteppe, ble prosjektet *Skogbruket – en arbeidsplass for alle?* formet og det ble omsøkt og bevilget midler fra Skogbrukets Verdiskapingsfond, Utviklingsfondet i skogbruket og Innlandet fylkeskommune.

Prosjektmål, gjennomføring og organisering

Prosjektets mål og struktur

I søknaden ble følgende hovedmål og delmål definert:

«Hovedmål

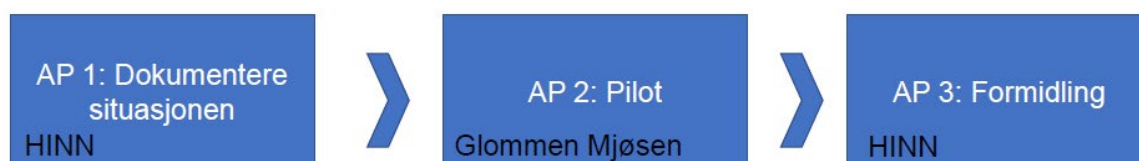
Prosjektets hovedmålsetning er todelt: mer kunnskap om kvinner i skognæringen i Norge, og økt kunnskap om effekter av nettverk og mentorer på kvinners tilfredshet på arbeidsplassen i skognæringen og deres motivasjon for å fortsette i næringen. Fokuset i prosjektet ligger på kvinner, men kartleggingen vil også gi mye kunnskaper om menn i skognæringen med høyere skogutdanning.

Delmål

1. Øke kunnskap om andelen menn og kvinner med høyere utdanning i skogbruk som slutter i skognæringen og årsaker til at de slutter
2. Mer kunnskap og erfaringer om hvordan tiltak som nettverk og mentorer påvirker kvinners tilfredshet og motivasjon for å fortsette i næringen sammenlignet med før tiltakene»

Prosjektperioden ble i søknaden satt til 1. januar 2021 – 1. august 2022.

Prosjektet er delt inn i tre arbeidspakker (AP) (Figur 1). Målet i AP 1 er å dokumentere menn og kvinners tilfredshet på arbeidsplassen ved hjelp av spørreundersøkelser og intervjuer. Vi så også på rekruttering inn på studier. I AP2 testes det ut pilot hos Glommen Mjøsen Skog SA. I AP3 formidles resultater fra prosjektet.



Figur 1. Prosjektets arbeidspakkestruktur og ledelse av hver arbeidspakke.

De foreslåtte tiltakene i AP2 var basert på hypotesene prosjektgruppa hadde ved oppstart om kvinners dårligere sosiale forankring i studier og arbeidsliv. Imidlertid viste funnene i AP1 ingen statistiske forskjeller mellom kjønnene i avskjed fra næringen eller at det var forskjeller mellom innpass i arbeidslivet fra studiene. Imidlertid viste både spørreundersøkelser og intervjuer forskjeller mellom kjønn når det gjelder opplevelse av likestilling, hersketeknikker og trivsel på arbeidsplassen og sektorens attraktivitet, i tillegg til betydelig forekomst av seksuell trakassering av kvinner.

På grunn av disse funnene ble AP2 endret til et opplegg for å øke bevisstgjøring om holdninger og væremåte blant ansatte og ledere. Det ble også foretatt flere intervjuer med kvinner og med mellomledere for å bedre forstå funnene fra spørreundersøkelsen. Dette ga behov for å utvide prosjektperioden. Endringene i AP2 og prosjektperioden ble omsøkt og innvilget, med prosjektslutt 1. april 2023.

Prosjektgruppa

Prosjekteier er Glommen Mjøsen Skog SA representert ved kommunikasjonssjef Silje Ludvigsen. Prosjektet ledes av Høgskolen i Innlandet (HINN) v/Hanne K. Sjølie. Forskningsarbeidet er utført av HK Sjølie i tett samarbeid med to andre forskere ved Østlandsforskning, HINN, Tonje Lauritzen og Deniz Akin.

Prosjektgruppa har i tillegg til disse bestått av:

- Kvinner i Skogbruket (Britt Godtlund)
- Skogbrukets kursinstitutt (Eva Skagestad, Torfinn Kringlebotn)
- Velg Skog (Jørn Lileng, Kristin Slyngstad)
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (Line Nybakken)
- Statsforvalteren i Innlandet (Eva Skagestad)

Prosjektgruppa har hatt møter ved behov gjennom hele prosjektperioden. Prosjektgruppa har bidratt til spørsmål og testing av spørreskjemaet og identifisering av intervjuobjekter i AP1 og diskusjon om pilotering i AP2. 1. april 2022 gjennomførte vi en workshop på Terningen Arena i Elverum hvor funnene fra AP1 ble diskutert. Vi fikk også to svenske foredrag. Susanne Öberg presenterte Prosjektet Jämställdheten i skogsbranschen, og Mathilda Bertills fra NYKS (Nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogsbranschen) fortalte om temaer rundt likestilling og mangfold i svensk skogbruk i presentasjonen: Från hashtag till handling og fortalte hvordan de jobber med temaene.

Arbeidspakke 1: Kartlegging

Metoder og materiale

Kartleggingen er gjort ved hjelp av spørreundersøkelser og intervjuer. For spørreundersøkelsen ble populasjonen definert som skogbrukere med skogfag-/skogbruksutdanning fra en norsk høgskole eller universitet i perioden 1990-2020. I perioden har det vært fire institusjoner som tilbyr slik høyere utdanning:

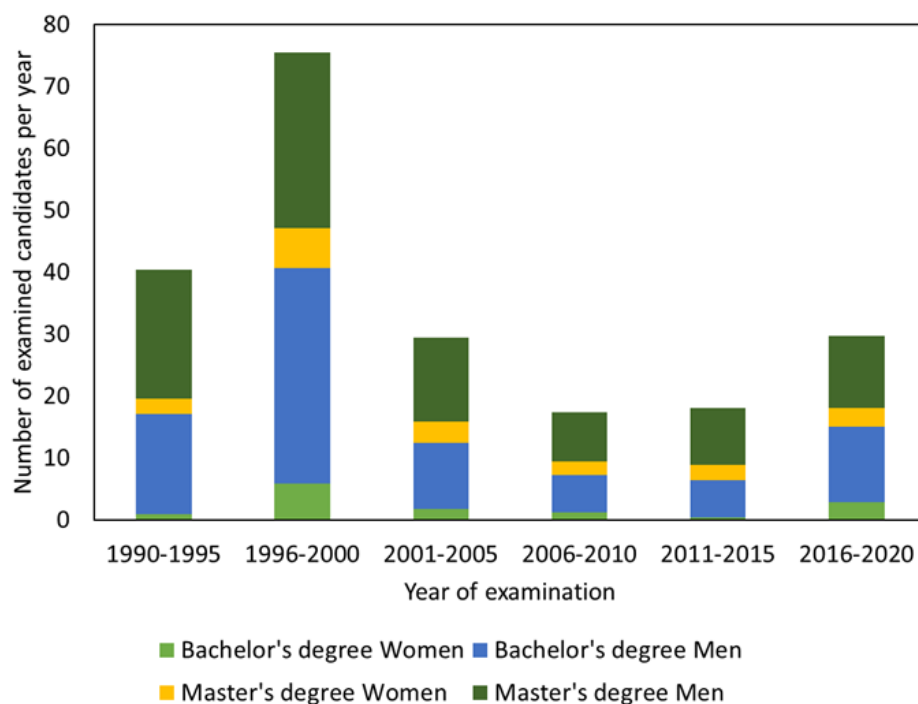
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (tidligere Norges Landbrukshøgskole)
- Høgskolen i Innlandet (tidligere Høgskolen i Hedmark), Evenstad
- Høgskolen i Nord-Trøndelag, Steinkjer
- Høgskolen i Gjøvik, Brandbu

Skogfagutdanningen ble nedlagt ved Brandbu og Steinkjer i 2004-2005. Før Bologna-prosessen ble implementert i høyere utdanning i 2003, ble det brukt flere titler, som skogtekniker, høgskolekandidat og forstkandidat. Forstkandidat tilsvarer omtrent dagens mastergrad, mens høgskolekandidat, skogtekniker med mer ligner mest på dagens bachelorgrad. Vi har definert at 'høgskolegradene' tilsvarer det treårige bachelorløpet, og at forstkandidat tilsvarer mastergrad (3+2 år), selv om det var større variasjon i lengde og omfang på 90-tallet.

Definere populasjonsstørrelse

Den offisielle databasen for høyere utdanning i Norge (<https://dbh.hkdir.no/>) ble brukt for å beregne størrelsen på populasjonen for hvert kjønn og grad. Tallene ble imidlertid bare gitt tilbake til midten av 1990-tallet. Vi la derfor til tall fra NMBUs interne kandidatdatabase tilbake til 1990. For å estimere høgskolepopulasjonene for årene 1990-1995, ekstrapolerte vi fra denne databasen, ved å beregne faktoren $f_i = p_i / \bar{p}$, hvor p_i er tallet av NMBU-kandidater per år og $\bar{p}$ er gjennomsnittlig antall kandidater fra NMBU i perioden 1996-2000. Vi antok dermed at utviklingen i kandidattall var lik for alle institusjoner, noe som, basert på databasens tall, virker rimelig. Etter innføringen av BA+MA-systemet ble kandidater med mastergrad to ganger uteksaminert. Vi reduserte derfor antall bachelorgrader med antall mastergrader to år senere da vi er interessert i antall uteksaminerte personer, ikke antall grader. Dette kan føre til en undervurdering ettersom studenter kan ha bachelorgrad fra et annet program før de tar master i skogbruk, men basert på vår kunnskap om studentpopulasjonen er denne skjevheten av mindre betydning. For å unngå dobbelttelling brukte vi informasjon fra undersøkelsen vår der respondentene oppga institusjon, grad og eksamensdato.

Vi estimerte den totale populasjonen av skogbrukere gått ut fra høyere utdanning i perioden 1990-2020 i Norge til å bestå av 1092 personer, hvorav 15,5 % er kvinner (Figur 2). Det totale antallet årlige kandidater var så høyt som 75 i andre halvdel av 1990-tallet, men falt raskt ved årtusenskiftet. Etter å ha nådd et minimumstall i perioden 2006-2010, har tallene vokst, spesielt i løpet av den siste 5-årsperioden. Imidlertid uteksamineres bare gjennomsnittlig rundt tretti kandidater årlig. Andelen kandidater med bachelor som høyeste grad har svingt mellom 36 % og 54 % i perioden. Mens andelen kvinner var på det laveste i første halvdel av 1990-tallet med 8 %, har den holdt seg mellom 15 % og 20 % siden den gang, uten noen klare trender. Andelen kvinner med mastergrad i hele populasjonen er estimert til 18 %, mot 13 % av bachelorgradene.



Figur 2. Estimert antall skogbrukere med høyere utdanning i perioden etter uteksamineringsår, 1990-2020

Intervjuer

Det ble foretatt dybdeintervjuer av seks personer i skogsektoren, seks mellomledere og tre gruppeintervjuer, med totalt tretten kvinner. Intervjuene ble foretatt for å lage gode spørsmål til spørreskjemaet og for å tolke svarene i spørreundersøkelsen bedre. Vi møtte informantene på den digitale plattformen Teams. Intervjuene ble tatt opp på lyd og transkribert. Alle intervjuene ble meldt til og godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD).

Under gruppeintervjuene brukte vi en forhåndsdefinert tematisk intervjuguide. I analysene organiserte vi intervjuet materialet etter disse temaene om informantenes refleksjoner og erfaringer arbeidskultur og miljø. For å støtte informantenes egne meninger og synspunkter ble ikke funnene fra den anonyme undersøkelsen gjort kjent før intervjuene.

Datainnhenting til spørreundersøkelse

Vi gjorde ikke en utvalgstrekking for spørreundersøkelsen, men forsøkte å nå så mange som mulig i populasjonen, skogbrukere med høyere utdanning uteksaminert fra en norsk institusjon i perioden 1990-2020 i skogfag/skogbruk (disse to studieretningene brukes om hverandre i rapporten). Til dette kombinerte vi to metoder, studentregistre og snøballmetoden. Vi fikk sendt ut spørreundersøkelsen til uteksaminerte kandidater fra NMBU og HINN. Mens NMBUs registre dekker kandidater tilbake til 1990, stopper HINNs kandidatlistene i 2006. I tillegg oppdaterer NMBUs registre e-postadressen til Folkeregisteret, mens e-postadressene til tidligere studenter ved HINN er identiske med e-postadresse ved uteksaminering og derfor i mange tilfeller utdatert. Den andre veien for å nå ut til tidligere studenter var snøballutvelgelse, der vi brukte prosjektgruppens nettverk og ba respondentene videresende undersøkelsen til tidligere klassekamerater. Dette var spesielt viktig for å

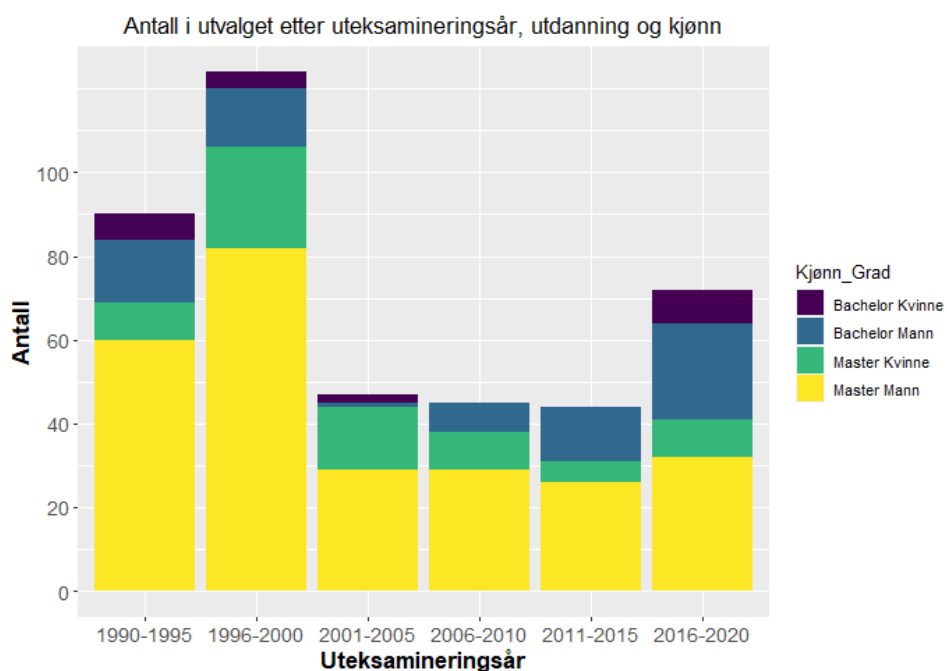
nå ut til ikke-NMBU-utdannede. For å unngå misbruk av undersøkelsen delte vi ikke lenken på sosiale medier. Invitasjonen til tidligere studenter ved HINN og NMBU ble sendt ut i juni 2021, med én purring 11 dager senere. Snøballprøvetakingen ble gjort parallelt. Vi avsluttet undersøkelsen seks uker etter den første forespørselen. Undersøkelsen var fullstendig anonym uten lagring av navn eller IP-adresse, kom ikke innunder GDPR og ble derfor ikke meldt inn til nasjonale personvernmyndigheter.

Før spørreundersøkelsen ble sendt ut, ble den testet i flere omganger på deltakerne i prosjektgruppa og andre, for å sørge for at det var god flyt i spørsmålene, at skjemaet ikke ble for langt og at spørsmålene ikke kunne misforstås, men dekket de vesentlige elementene som vi ønsket å få svar på. Vi ønsket å kartlegge menn og kvinners karriereveier og –valg i skogbruket, men det er svært vanskelig å lage et spørreskjema som dekker forholdene i alle stillinger og arbeidsgivere for en person med lang karriere bak seg. Spørreskjemaet ville blitt altfor langt! Samtidig er det ikke nødvendigvis den stillingen som man står i i dag som fremstår som den viktigste for alle. Derfor tok vi det grepet at vi relaterte spørsmålene om trivsel og valg på arbeidsplassen til den stillingen som har hatt største betydning for den enkelte, ved å bruke setningen: “Vi vil nå be deg om å velge ut den ene stillingen i skogsektoren som har hatt størst betydning for deg, i arbeidslivet og/eller som person.” Dette er selvsagt helt subjektivt, men fordelene med å bruke denne metoden er at alle respondenter vil ha helt klart for seg hvilken stilling det er, og siden denne stillingen er den viktigste, vil den i større grad avdekke betydningsfulle faktorer og forskjeller i trivsel enn en ‘tilfeldig’ stilling, som for eksempel nåværende stilling. Dette grepet gjør at for noen respondenter vil stillingen ligge langt tilbake i dag, mens andre står i denne stillingen i dag.

Resultater

Spørreundersøkelsen

Vi fikk 422 svar som kunne brukes, hvorav 21,5 % oppgir å være kvinner. Mindre enn 5 respondenter erklærte «annet». Mønsteret for uteksamineringsår følger populasjonstallene (Figur 3). Merk at mens Figur 3 viser antall svar etter uteksamineringsår per femårsperiode, viser Figur 2 estimert antall uteksaminerte per år. Mer enn 50 % av de spurte ble uteksaminert på 1990-tallet, etterfulgt av et plutselig fall i tallene på begynnelsen av 2000-tallet og igjen en vekst i tall fra 2016. Andelen kvinner i utvalget varierer med uteksamineringsåret, fra 17-23 % på 1990-tallet, og vokste til 36 % i de første fem årene av det nye årtusenet, før de sank til mellom 11 og 24 % og utover. Det var ingen tydelige trender. Men sammenlignes disse tallene med tallene i populasjonen av skogbrukere (Figur 2), ser vi at kvinner er overrepresentert i utvalget, dette gjelder spesielt de som er uteksaminert på 90-tallet.



Figur 3. Antall respondenter i spørreundersøkelsen etter uteksamineringsår fordelt på høyeste fullførte grad og kjønn.

Kjønnsfordelingen over tid har endret seg noe, men uten noen klare trender. Totalt i utvalget er kvinneandelen 21,6 % (Tabell 1), noe som ligger over det estimerte tallet i populasjonen, og det tyder på en oversampling av kvinner. Kvinneandelen var høyest på begynnelsen av 2000-tallet, men da var kullene svært små og bare små endringer gir store utslag.

Tabell 1: Kjønnsfordeling av respondentene etter uteksamineringsår.

Uteksamineringsår	Kjønn (prosent)	
	Kvinner	Menn
1990-1995	16.7	83.3
1996-2000	22.6	77.4
2001-2005	36.2	63.8
2006-2010	20.0	80.0
2011-2015	11.4	88.6
2016-2020	23.6	76.4
Total	21.6	78.4

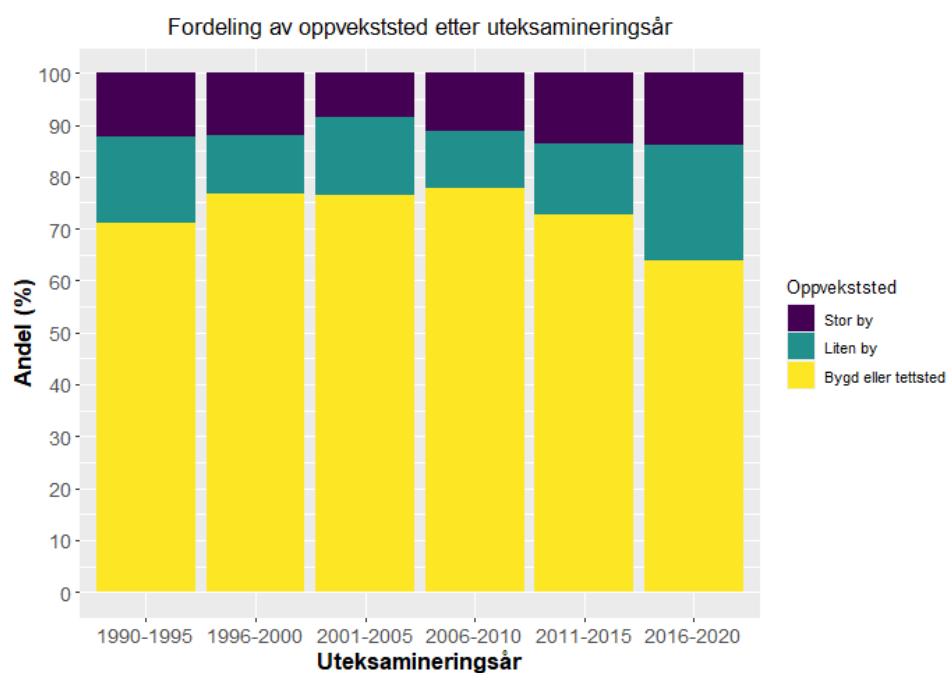
Andelen av respondentene med mastergrad som høyeste fullførte utdanning i skogfag er nesten identisk mellom menn og kvinner. 78 % av respondentene har gjennomført mastergrad i skogfag (77,9 % for menn og 78,0 % for kvinner).

Resultatene deles inn i to seksjoner, Rekruttering til studier og Arbeidsplasser og erfaringer.

Rekruttering til studier

Vi spurte deltagerne i spørreundersøkelsen om hva slags sted de vokste på, bygd (færre enn 500 innbyggere), lite eller stort tettsted (50–10 000 innbyggere), liten by (10 000 – 50 000 innbyggere)

eller stor by (over 50 000 innbyggere). Resultatene viser at andelen er oppvokst i liten eller stor by, har vært ganske stabil frem til 2015, men deretter økt, og ligger nå på knapt 40 % (Figur 4).



Figur 4. Fordeling av oppvekststed etter uteksamineringsår.

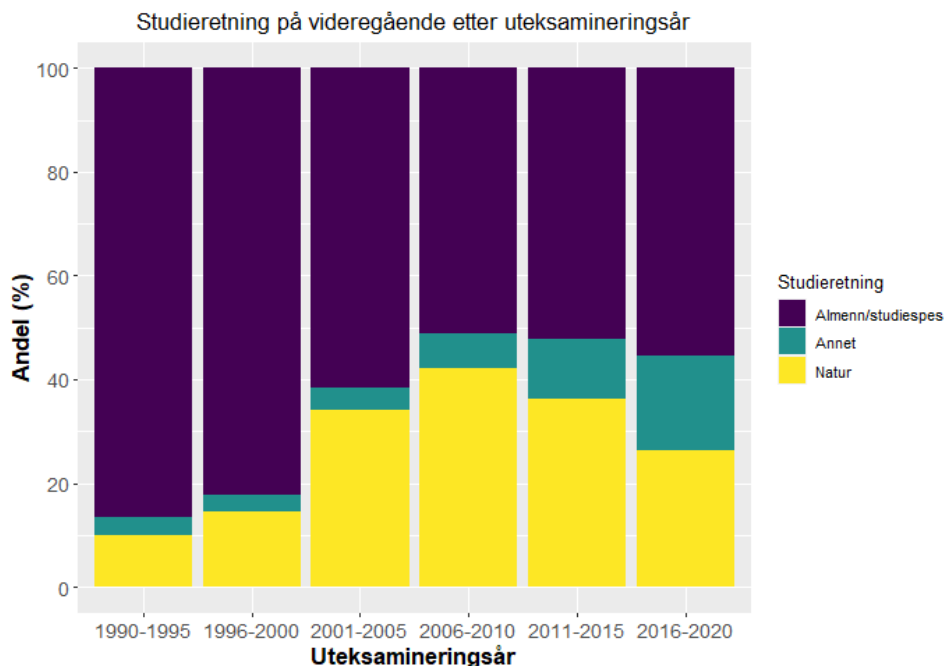
Halvparten av utvalget er oppvokst på gård, disse tallene er likt for begge kjønn og har ikke endret seg vesentlig over tid. Det er heller ingen store forskjeller mellom kjønn (Figur 5).

Oppvokst på eller utenfor gård



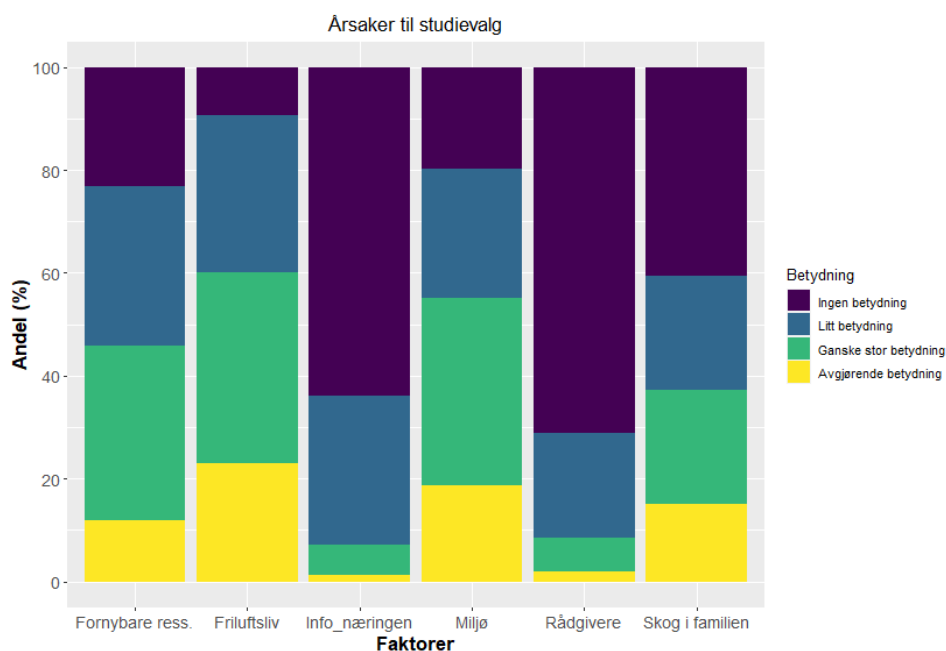
Figur 5. Andelen av utvalget etter oppvekst på gård eller ikke.

Figur 6 viser en tydelig endring i studieretning/utdanningsprogram på videregående skole over tid. Av de som ble uteksaminert på 90-tallet, hadde mer enn fire av fem fullført allmennfag. Siden 2006 er det bare så vidt over halvparten av skogfagstudentene som har gått allmennfag/studiespesialisering, og 26-42 % som har gått på "Natur", som inkluderer naturbruk, altså landbruk/skogbruk/jordbruk. Utdanningsreformer i videregående skole (som Reform 94) må antas å være en viktig årsak til denne dreiningen. Det er også verdt å merke seg at de nyest utdannede skogfagkandidatene er andelen som har et annet utdanningsprogram annet studiespesialisering og natur økt til over 18 %.



Figur 6. Fordeling av studieretning/utdanningsprogram på videregående skole etter uteksamineringsår.

Studievalg er ofte sammensatt, men vi ba respondenten om å vurdere betydningen av en rekke faktorer. Enkeltfaktoren som hadde størst betydning, var interesse for friluftsliv (Figur 7). Deretter kom interesse for fornybare ressurser. Studiested og interesse for miljø var omtrent like viktige som interesse for fornybare ressurser (data ikke vist). Skog i familien var også en viktig faktor for mange. De årsakene som var minst viktige var omtale i media, informasjon fra næringen og rådgivere på videregående skole. Dataene viste at det bare mindre forskjeller mellom kjønn og tallene er også stabile over tid.



Figur 7. Betydningen av ulike faktorer bak studievalget.

Vi spurte om sosiale kontakter fra studier har vært viktige for å få jobb, og vi delte opp spørsmålene inn i sosiale kontakter fra Skogfagstudier, Andre studentforeningen, Institusjonen for øvrige og Rene kjønnsforeninger, siden dette var faktorer som fremkom i intervjuene som interessante å undersøke. Ingen faktorer slo veldig sterkt ut, men skogfagstudiene og institusjonen forøvrig var de viktigste kildene til sosiale kontakter som har hatt betydning i å få jobb. Vi fant ingen kjønnsforskjeller mellom betydningen av sosiale kontakter.

Det var heller ingen statistisk signifikante forskjeller mellom menn og kvinner når det kom til å gå gode venner og beholde kontakten med venner fra studietida (Tabell 2).

Tabell 2. Fordelingen av svar på spørsmål om vennskap i og fra studietida. Prosent av totalt for hvert kjønn.

	Jeg fikk gode venner i studietida (%)		Jeg har beholdt kontakten med venner fra studietida (%)	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Helt uenig	2	1	4	3
Ganske uenig	9	5	15	15
Ganske enig	21	20	52	54
Helt enig	68	74	29	28
SUM	100	100	100	100

Basert på disse funnene ser det ikke ut til at kvinner har dårligere «sosialt fotfeste» fra skogfagstudiene enn menn.

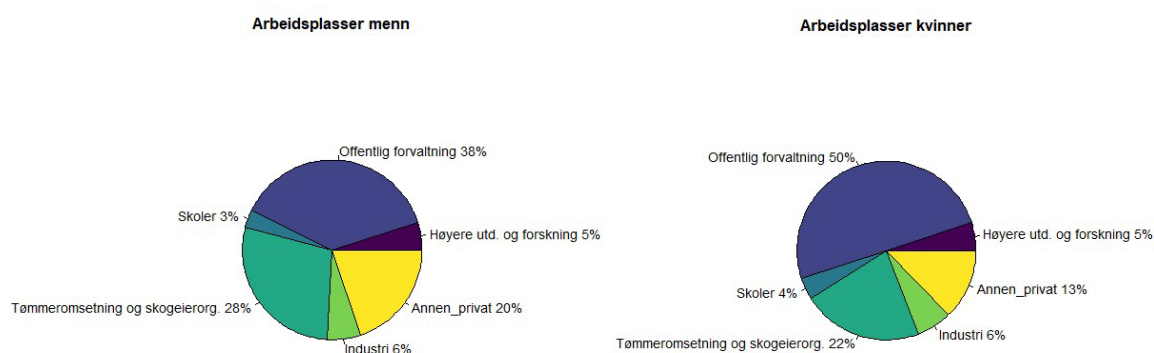
Arbeidsplasser og erfaringer

359 respondenter, 85,1 %, oppga å ha jobbet i skogsektoren tidligere eller i dag. Andelen kvinner blant dem som har jobbet i skogsektoren, var svært nær andelen i hele utvalget, 21,6 %. 80,0 % av de

som har jobbet i skogsektoren hadde en mastergrad. Igjen var denne andelen nær andelen i hele utvalget, på 77,5 %. Vi sammenlignet utdanningsnivået mellom kjønn og fant kun små forskjeller. 77,0 % av kvinnene i hele utvalget hadde en mastergrad, mot 77,6 % av mennene. Blant dem som jobber eller har jobbet i skogsektoren var disse tallene henholdsvis 75,6 % (kvinner) og 78,6 % (menn). I sum fant vi ikke støtte for hypotesen om at kvinner forlater sektoren i større grad enn menn.

Utvalget som har jobbet eller jobber i skogsektoren (359 respondenter) var tilnærmet likt fordelt mellom privat og offentlig sektor. Den viktigste arbeidsplassen var Offentlig forvaltning, som 40 % har som sin viktigste stilling. 61,4 % av utvalget i offentlig forvaltning jobber i kommunene, og den resterende andelen på statsforvalter- og statlig nivå. En håndfull (7,6 %) jobber med forvaltning av skog eid av kommuner eller stat, siden denne gruppen er så liten er den slått sammen med offentlig forvaltning. De fleste som arbeider i privat sektor, jobber i Skogeierforeninger og tømmerhandel. Denne kategorien inkluderer personell som handler direkte med tømmer, selger skogbrukstjenester og rådgir skogeiere, administrativt og organisatorisk personale og disse selskaperes underleverandører. Til sammen er to tredjedeler av stillingene i offentlig forvaltning og Skogeierorganisasjoner og tømmerhandel. Andre private selskaper, som var vertskap for 18 % av respondentene, er en mangfoldig gruppe, bestående av små selskaper som driver skogforvaltning på private landområder, rådgivningsfirmaer og andre foreninger og stiftelser, hvorav noen er ideelle.

Som Figur 8 viser, er kvinner noe overrepresentert i offentlig sektor og menn noe overrepresentert i privat sektor. 59 % av kvinnene oppgir offentlig sektor som sin viktigste arbeidsplass (50 % er i offentlig forvaltning), mens 44 % av mennene sier det samme. Mennene arbeider i større grad i skogeierforeninger og med tømmerhandel og i andre private organisasjoner.

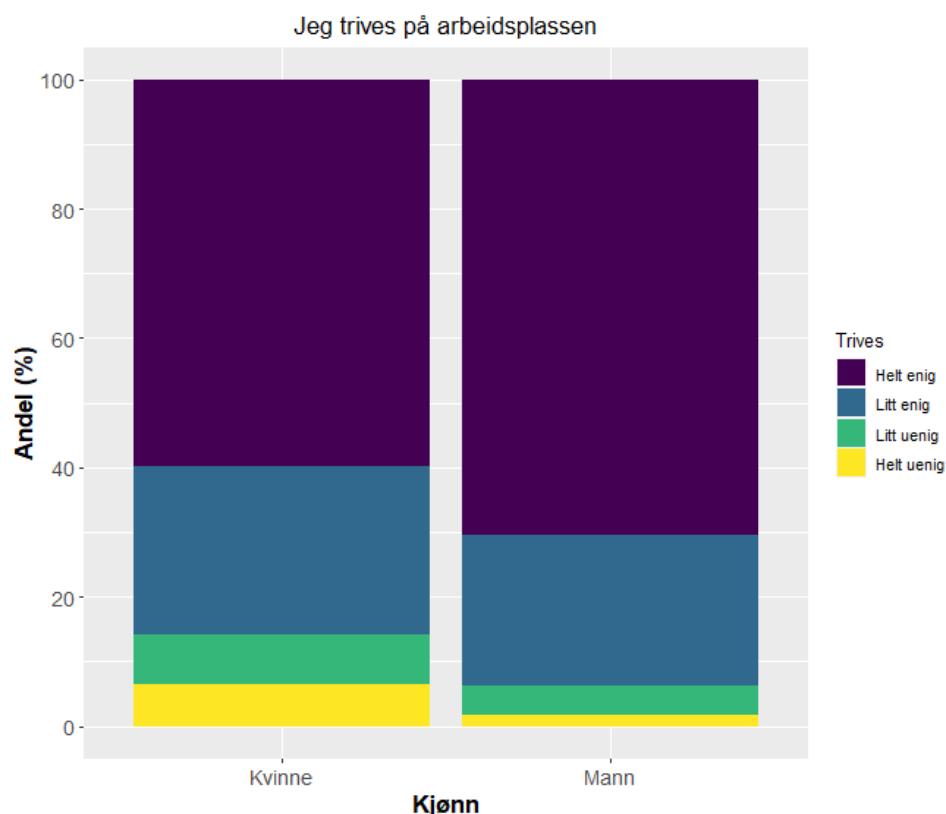


Figur 8. Fordeling av viktigste arbeidsplasser for menn (venstre) og kvinner (høyre). Prosent av henholdsvis menn og kvinner som har jobbet i skogsektoren. n (menn) = 281, n (kvinner) = 78.

Trivsel på arbeidsplassen

Vi spurte om opplevelsen av en rekke sosiale og karrieremessige forhold på arbeidsplassen, og undersøkte i hvilken grad det var forskjeller mellom kjønn eller mellom deler av sektoren. For mange av parameterne avdekket vi ingen forskjeller mellom ulike grupper eller arbeidsplasser. Vi fant at de aller fleste trives eller har trivdes på sin viktigste arbeidsplass, men at menn trives i større grad enn kvinner. chi2-test viste at kjønnsforskjellen er statistisk signifikant på 10%-nivå ($\chi^2 = 6.944$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.074$). 59,7 % av kvinnene er helt enige i utsagnet "Alt i alt, et sted jeg trives" som

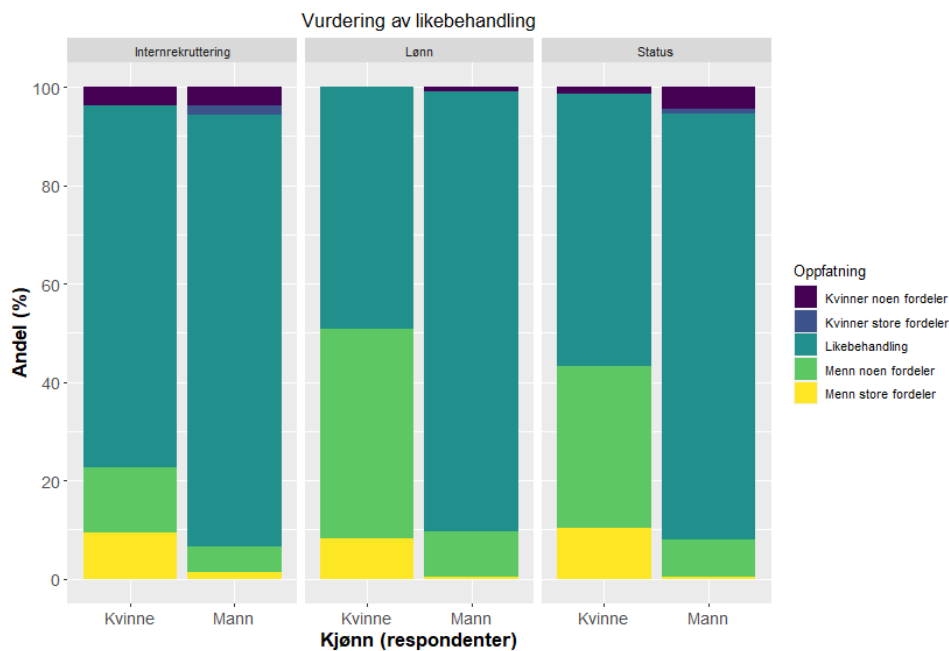
beskrivende for forholdene på arbeidsplassen, mens tilsvarende tall for menn er 70,4 %. Mens 14,3 % av kvinnene er helt eller litt uenig i utsagnet, er tilsvarende tall for menn 6,3 % (Figur 9).



Figur 9: Fordeling av svar(prosent) som er enig og uenig i utsagnet "Alt i alt, et sted jeg trives" som beskrivelse av forholdene på sin viktigste arbeidsplass.

Noen andre karrieremessige og sosiale forhold ble vurdert ulikt mellom kjønnene. Menn vil i større grad enn kvinner anbefale andre å jobbe på arbeidsplassen, mens kvinner mener i større grad enn menn at hersketeknikker brukes. Av forhold som ble vurdert likt mellom kvinner og menn, var "Faglig dyktighet gir anseelse", "Ledelsen tar arbeidsmiljøet på alvor", "Ledelsen er opptatt av yrkesetikk i organisasjonen" og "Kamp om posisjoner påvirker relasjonene". Mens mer enn 75 % er helt enig eller litt enig i de tre første utsagnene, gjelder det for under halvparten av respondentene når det gjelder det siste utsagnet om kamp om posisjoner.

Menn og kvinner har ulik oppfatning av grad av likestilling på arbeidsplassen (Figur 10). De aller fleste menn mener at det er likestilling i både internrekruttering, lønn og status. Kvinnene er delt i oppfatningen. Når det gjelder internrekruttering, mener nesten tre av fire at det er likebehandling, mens oppfatningen av likebehandlingen er langt dårligere for lønn og status, og 43,2 % av kvinnene mener at menn har noen eller store fordeler i status og 50,8 % av kvinnene mener at menn har noen eller store fordeler i lønn. Forskjellene mellom kjønn er statistisk signifikante og veldig tydelige.



Figur 109 Oppfatning av likebehandling langs tre indikatorer: Internrekruttering, Lønn og Status . Andel av Kvinner og Menn som oppgir at menn har (noen, store) fordeler, menn og kvinner behandles likt (likebehandling) og kvinner har (noen, store) fordeler.

Seksuell trakassering

Av kvinnene som har jobbet i skogsektoren, rapportere 32 % å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i sin viktigste stilling, og 11 % av kvinnene rapporterte å ha blitt utsatt for ikke-seksuell trakassering. Færre enn 2 % av mennene rapporterte om begge typer trakassering. Kvinner ble både utsatt for seksuell trakassering fra kolleger og fra andre enn kolleger i arbeidssituasjoner. Kjønnrelaterte støtende kommentarer eller nedlatende oppførsel og Uønskete seksuelle hentydninger eller gjentatte kommentarer var de to vanligste formene for seksuell trakassering.

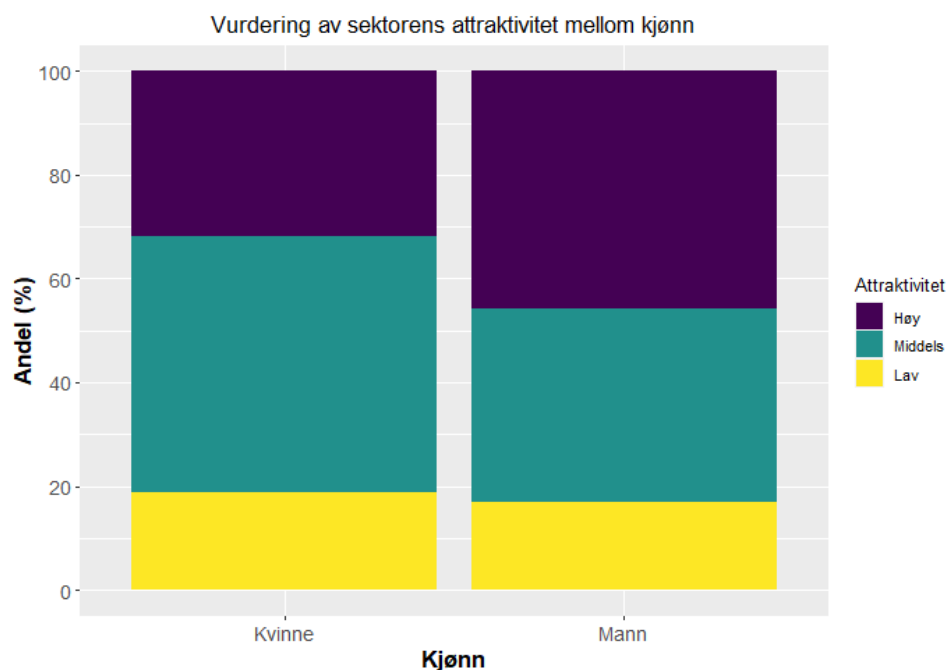
Åpenhet for mangfold og attraktivitet

I prosjektet fremkom det mange refleksjoner rundt sosialt og faglig miljø, mangfold og åpenhet. Bildet er sammensatt, og det er viktig å understreke at de fleste, både menn og kvinner, trives på arbeidsplassen. Flere kvinner peker også på at på tross av at de er minoritet, har de blitt behandlet svært godt av sine kollegaer. Samtidig peker andre kvinner på at de har måttet bevise at de er like gode og kunnskapsrike som 'gutta'. Noen kvinner forteller om at det har vært viktig for dem å kunne 'ta igjen' og takle en røff kultur. I andre deler av sektoren fremstår imidlertid disse beskrivelsene som passé. Generelt peker mange på at det har skjedd en positiv utvikling de siste årene. Historier om seksuell trakassering som har kommet fram knyttes til ulike situasjoner, i operativt skogbruk med andre samarbeidspartnere, kollegaer og på felles møteplasser i skogsektoren. Svært få har varslet om hendelsene, men i stedet har funnet sine egne måter å håndtere dem på. Lite miljø og ønske om å ikke 'lage bråk' trekkes frem som årsaker til at det ikke varsles. En direkte konsekvens er at ledelsen ikke får kjennskap til dette og derfor ikke kan respondere.

Mange av kommentarene som fremkom i prosjektet viste til manglende åpenhet for annerledestenkende og en lukket gruppetenkning i organisasjonelle strukturer, spesielt i temaer knyttet til påvirkninger på og hensyn til miljø, og en "oss-mot-dem"-holdning vis à vis 'miljøsidene'. Manglende interesse for å se på muligheter for å gjøre ting annerledes ble trukket frem. Disse kommentarene kommer fra begge kjønn, ulike arbeidsplasser og aldre.

Et gjentagende tema er koblingen mellom mangfold i sektorens arbeidsstyrke og sektorens evne og vilje til å tilpasse seg til nye krav og forventninger. Samfunnets stadig økende krav til hvordan skogbruket opererer gjør at sektoren må evne å tiltrekke seg et bredere spekter av arbeidskraft med et mangfold av ikke bare ferdigheter og kunnskaper, men også verdier og holdninger. Dessuten, hvis arbeidsstyrkens verdier og holdninger står langt fra de gjengse oppfatningene i storsamfunnet kan det utgjøre en risiko for at man ikke i stor nok grad evner å tilpasse seg dens signaler. Det er derfor sentralt at skogsektoren sees på som et attraktivt sted å arbeide.

På spørsmål om man mener at skogsektoren fremstår som en attraktiv arbeidsplass, svarer omtrent 80 % av både menn og kvinner seg enig i at den er middels eller høyt attraktiv. Det er imidlertid statistisk signifikante forskjeller mellom menn og kvinners vurdering av om sektoren har en middels eller høy attraktivitet, og flere menn enn kvinner mener det siste (Figur 10). Selv om et stort flertall mener at ledelsen er opptatt av arbeidsmiljøet, trekker noen respondenter fram mangelfull ledelse og lederkultur som kilde til misnøye blant de ansatte og hvor det er forbedringspotensialer.



Figur 10. Vurdering av sektorens attraktivitet som arbeidsplass. Andeler innenfor kjønn.

Arbeidspakke 2: Test av pilot

Endringer i AP2

Den nasjonale spørreundersøkelsen i Arbeidspakke 1 (AP1), samt dybdeintervjuer med seks mellomledere og gruppeintervjuer, danner hele fundamentet for prosjektet. Intervjuene og undersøkelsen tok for seg ulike problemstillinger knyttet til yrkesvalg, trivsel, karrieremuligheter, arbeidsmiljø og inkludering på arbeidsplassen. I den opprinnelige prosjektbeskrivelsen ble

nettverksmøter og mentorordninger beskrevet som tiltak i Arbeidspakke 2 (AP2). Dette var grunnlagt i hypotesen om at kvinner hadde dårligere «sosialt fotfeste» i skognæringen på grunn av lav kvinneandel på studiene. Vi fant ikke støtte for denne hypotesen i spørreundersøkelsen, da kvinner og menn rapporterte ganske likt om sosiale nettverk etablert i studietiden og betydningen av nettverket i jobbsøk og arbeidslivet. Funnene tydet derimot på at selv om den store majoriteten av både kvinner og menn trives i skogsektoren, er det kjønnsforskjeller når det gjelder trivsel, opplevelse av lik behandling, seksuell trakassering og oppfatningen av hvor attraktiv sektoren er, alt i kvinners disfavør. Basert på funnene ble utformingen av AP2 grundig diskutert i prosjektgruppa, og vi kom fram til at prosjektets formål bedre kunne bli oppfylt ved at vi gjorde endringer i AP2.

Bakgrunn

De systematiske forskjellene mellom kvinners og menns syn på skogsektoren som arbeidsplass som kom frem av spørreundersøkelsen, førte til nye spørsmål om bakenforliggende årsaker og dynamikken på arbeidsplassene: hvilke konkrete erfaringer sitter kvinner på som gjør at de ikke føler seg likt behandlet som menn med tanke på status, lønn og karrierutviklingsmuligheter? Hvorfor trives kvinner ikke så godt som menn i sektoren? Hvorfor synes kvinner at skogsektoren er mindre attraktiv enn menn? I hvilke situasjoner oppstår seksuell trakassering og hvordan håndteres dette i bedriftene? Litteraturen som ble gått gjennom i AP1 viste at det i mannsdominerte bransjer kan oppstå forskjeller mellom de strategiske målene, som likestilling eller mer mangfold på arbeidsplassen, og de beslutningene og adferden som faktisk utføres, i samspillet blant arbeidstakerne i organisasjonen.

Prosjektgruppa så det som formålstjenlig å utforske disse faktorene i større grad, for så i neste omgang kunne gi målrettede anbefalinger og oppfølging for en pilot. Et sentralt poeng var også å peke på tiltak som kan gjøre sektoren ikke bare til en bedre, men også til en mer attraktiv arbeidsplass for en mer mangfoldig gruppe enn i dag. Med bakgrunn i dette utførte vi gruppeintervjuer/workshops med kvinner og dybdeintervjuer med kvinnelige og mannlige ledere/mellomledere i skogsektoren. I gruppeintervjuene/workshopene diskuterte deltagerne egne erfaringer fra arbeid i skogsektoren, og hvordan sektoren kan bli en mer attraktiv arbeidsplass. I dybdeintervjuene utdypet intervjuobjektene arbeidsmiljøet, holdninger og tiltak for å fremme trivsel og mangfold på arbeidsplassen. Dette arbeidet ble påbegynt i desember og ble avsluttet på nyåret 2022.

Innhold i pilot – Arbeidspakke 2

Basert på det samlede datamaterialet, kom prosjektgruppa i workshopen den 1. april 2022 fram til at bevisstgjøring er sentralt for å gjøre arbeidsplassene i skogbruket mer attraktive og med høyere trivsel for kvinner og andre minoriteter. Selv om de aller fleste støtter økt likestilling og mangfold, kan ubevisste holdninger, språkbruk og sosial dynamikk, ubevisst ekskludere, både mellom kollegaer og fra ledere. Ledere og mellomledere har et spesielt ansvar for rekruttering av medarbeidere og utvikling av

god organisasjonskultur, men et trygt psykososialt miljø og kulturbygging er også alle medarbeideres ansvar. Dette ønsket vi å gjenspeile i utformingen av innholdet i testpiloten.

Med begrunnelse i dette søkte vi om å endre innholdet i AP2 piloten fra **1) mentorordning og 2) nettverkssamlinger** til 1) kursopplegg og 2) lederforum, samt å omfordele arbeidstimer blant prosjektdeltakerne. Søknad om endring ble godkjent.

Metode arbeidspakke 2

I august 2022 startet arbeidet med å meisle ut innholdet i piloten som skulle prøves ut av Glommen Mjøsens Skog. Representanter fra Kvinner i Skogbruket, Glommen Mjøsens Skog og Skogkurs samarbeidet om denne fasen. Som følge av resultatene i spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene valgte vi å konsentrere oss følgende tematikk i utarbeidelsen av et kursopplegg; hvorfor er mangfold viktig, hva trygger medarbeiderne og hva slags feller vi kan gå i når det gjelder væremåte og kommunikasjon. Det ble høsten 2022 satt opp en skisse til kursopplegg, med følgende hovedposter:

- **Innhold:** Vi skal utfordres på bevisste og ubevisste holdninger, væremåte og oppførsel som påvirker vår kultur, vårt mangfolds- og rekrutteringsarbeid.
- **Digitalt kurs for alle medarbeidere, kjørt live:** Teste pilot som inneholder 2-3 moduler, hvorav to én times leksjoner rettet mot alle medarbeidere, inkludert drøftingsoppgaver i grupper.
- **E-læringsplattform:** Én modul kan være ren e-læring, som gjøres på egen hånd.
- **Ledere og mellomledere:** Kursets innhold har ytterligere en dimensjon for ledere og mellomledere, i kraft av å være rollemodeller for holdninger og kultur og i forbindelse med rekrutteringsarbeid. Gjennomgang av tematikk i kurset kan tas på egen seksjon rettet mot ledere eller fysisk samling.

Deretter ble det jobbet med læringsmål og utkast til innhold i 2-3 leksjoner, med bakgrunn i valgt tematikk. Modulskisser ble presentert i en tverrfaglig, heldags workshop hos Skogkurs på senhøsten 2022 – der vi gikk gjennom læringsmål, faglig innhold knyttet opp mot relevans for skogsektoren, aktuelle presentasjonsformer og forslag til case- eller gruppeoppgaver. Deltakerne på Workshopen var daglig leder Linn Braseth-Gulliksen fra Kvinner i Skogbruket, konstituert leder Karin Hovde fra Likestillingssenteret KUN, seniorrådgiver Torfinn Kringlebotn og pedagog Ragnhild Kjeldsen fra Skogkurs, skogbruksleder Marie Kalstad, regionsjef Simen Løken, samt HR-medarbeider og tidligere kommunikasjonssjef Silje Ludvigsen fra Glommen Mjøsens Skog. Mot jul fortsatte arbeidet med innholdsskisse. I januar 2023 ble nytt utkast til Pilot presentert for en samlet prosjektgruppe, med følgende tematikk: «Organisasjonskultur», «Trygghet og mangfold» og «Kommunikasjon – og fellene vi går i». Tilbakemeldingene ga nyttig innspill til nye justeringer, før to leksjoner ble testet ut i Glommen Mjøsens Skog i februar.

Beskrivelse av testpilot

Vi ønsket å utfordre medarbeidernes syn på ulike dilemmaer innen kultur, gruppetenking, psykologisk trygghet, mangfold og holdninger og skape refleksjoner rundt væremåte, kommunikasjon og samspill. Begrepene som skulle gjennomgå vil kunne oppleves som abstrakt og «svevende», og langt fra dagligdags kost i en virksomhet som lever av å selge tømmer og skogtjenester. Det var derfor viktig å gjøre innholdet i piloten jordnært og konkret for den enkelte medarbeider, slik at det oppleves som relevant og for å berede grunnen til å skape ny innsikt og

refleksjoner rundt denne viktige tematikken i årene framover. I piloten ble det utarbeidet to leksjoner som ble testet ut i Glommen Mjøsen Skog. Målet med piloten var at alle medarbeidere i virksomheten skulle få en innføring i tematikken og klare å knytte dette opp mot sin egen arbeidsplass og arbeidshverdag – både i samspill med kollegaer og eksterne.

Valg av plattform

Leksjonene ble kjørt live 9. februar og 23. februar på den digitale plattformen Teams, i forbindelse med Glommen Mjøsen Skogs faste læringsarena «Torsdagsopplæringa». Glommen Mjøsen Skog har rundt 130 ansatte, fordelt på 15 små og store kontorer over et stort geografisk område.

«Torsdagsopplæringa» samler alle, på tvers av avdeling og geografisk område. Den varer normalt i én time, annenhver torsdag året rundt og har foregått i flere år i virksomheten. «Torsdagsopplæringa» var derfor en kjent og vel innkjørt læringsarena blant virksomhetens medarbeidere, mens tematikken det nå skulle handle om, var helt ny i denne sammenheng. I «Torsdagsopplæringa» har det fram til nå stort sett vært tematikk knyttet til skogfag, tømmermarked, digitalisering, IT-systemer og økonomi. Nå var tematikken ny, men universell for alle medarbeidere. I forkant ble alle medarbeidere fra alle avdelinger bedt om å delta, koblet opp på hver sin PC – da de etter hvert skulle bli delt inn i grupper med medarbeidere fra andre avdelinger, kontorer og geografier.

Leksjon 1 «Organisasjonskultur»

Læringsmål:

Kursdeltakeren kan gjøre rede for hva som kjennetegner god organisasjonskultur og hva som kan motvirke god kultur. Deltakeren skal også reflektere over hvordan kulturen er i virksomheten – på godt og vondt.

Praktisk gjennomføring:

I hver leksjon ble det lagt vekt på at innledningen skulle utføres fra øverste leder. Dette for å øke betydningen dette har for hele virksomheten. Administrerende direktør Gudmund Nordtun innledet derfor live fra tv-studio som Glommen Mjøsen Skog har på sitt kontor på Elverum. Innledningen skulle fungere som et oppspark til resten av leksjonen, som ble ledet av HR-medarbeider Silje Ludvigsen. Leksjonen vekslet mellom fagstoff, praktiske eksempler, utdrag fra bedriftens holdningsdokument, funn fra prosjektet «Skogbruket en arbeidsplass for alle?» og gruppeoppgaver med presentasjon av resultater fra drøftingene.



Eksempel fra Leksjon 1

«Timeplan» Leksjon 1 med kort sammendrag

1. Hva er organisasjonskultur.

Definisjon med forankring i faglitteraturen. Kulturbegrepet brytes ned med konkrete eksempler. Begrepet settes i en større sammenheng og knyttes mot læring og tilpasning mot virkeligheten. Kjennetegn på en god kultur, forankret i faglitteraturen.

2. Hvorfor være opptatt av det?

Effekter av å jobbe med kultur på organisasjonsnivå og hos den enkelte medarbeider.

3. HEL VED – vårt holdningsdokument

Hvis virksomheten har etiske retningslinjer eller et holdningsdokument, så er det nyttig å dra ut momenter fra dette knyttet til tematikken. Glommen Mjøsen Skog har et holdningsdokument som heter «HEL VED», som tydelig sier hvordan vi ønsker at arbeidsmiljøet og kulturen hos oss skal være.

4. Gruppeoppgave – drøfting

Deltakerne deles inn i vilkårlig sammensatte grupper på 5-7 personer. Problemstilling drøftes i 5 minutter og gruppeleder noterer ned tre ord som legges inn i menti.com

Oppgave 1: Hva mener dere kan skape god kultur på arbeidsplassen? Drøft og ranger en topp 3-liste.

Oppgave 2: Hva mener dere kan skape dårlig kultur på arbeidsplassen? Drøft og ranger topp 3.

Gruppedeltakerne kommer tilbake i fellesrommet etter 5 minutter og resultatene presenteres fortløpende i tankesky til alle på skjermen.

5. Funn fra prosjektet «Skogbruket – en arbeidsplass for alle».

Noen resultater fra spørreundersøkelse og dybdeintervju presenteres som går på kultur, inkludering, ekskludering, gruppetenking, verdisyn, følelsen av ikke å passe inn og leders rolle i kulturbygging.

6. Sterk kultur – bare positivt?

Hva faglitteraturen sier om dysfunksjonelle sider ved for sterk organisasjonskultur. Herunder styringsproblemer, gruppetenking og lite innovasjon og nytekning. Deretter gjøres det rede for sterke drivere i subkulturer og utfordringer med det. Begrepene eksemplifiseres med konkrete caser fra virksomheten og medarbeidernes hverdag.

7. Gruppeoppgave – drøfting

Deltakerne deles inn i nye grupper og drøfter følgende problemstilling i fem minutter:

Oppgave: Hva tror dere er det viktigste vi kan gjøre for å utvikle samarbeid, mer enhetlig måte å jobbe på og felles tankesett – på tvers av kontorer, regioner og avdelinger? List topp 3.

Gruppedeltakerne kommer tilbake i fellesrommet etter 5 minutter og resultatene presenteres fortløpende i tankesky i menti.com til alle.

8. Oppsummering og avslutning

Tankesky fra leksjonen:



Leksjon 2 «Trygghet og mangfold»

Læringsmål: Deltakerne blir også kjent med hvilke faktorer som må være oppfylt for trygghet i rollen som medarbeider i organisasjonen, hvordan bygge psykologisk trygghet og det psykososiale arbeidsmiljøet. Deltakerne kan gjøre rede for hva mangfold er, og hvilke fordeler det kan gi til virksomheten. Mangfold og trygghet er gjensidig avhengig av hverandre. Det å ha tillit og trygghet mellom kollegaer og ledelse er viktig for at folk kan få utfolde seg og skape det mangfoldet vi ønsker. Ønsket effekt er at å skille seg ut oppleves som trygt og akseptert!

Praktisk gjennomføring: Administrerende direktør Gudmund Nordtun innledet igjen live fra tv-studio som Glommen Mjøsen Skog har på sitt kontor på Elverum. Innledningen fungerer også her som et oppspark til resten av leksjonen, som ble ledet av HR-medarbeider Silje Ludvigsen. Leksjonen vekslet mellom fagstoff, praktiske eksempler, utdrag fra bedriftens holdningsdokument, arbeidsmiljøloven, funn fra prosjektet «Skogbruket en arbeidsplass for alle?» og gruppeoppgaver med presentasjon av resultater fra drøftingene. Erfaringer fra forrige leksjon og tid i gruppeoppgaver gjorde at vi i denne leksjonen utvidet tidsbruken i gruppeoppgaver.

Eksempel fra Leksjon 2

«Timeplan» Leksjon 1 med kort sammendrag

1. Trygghet – hva er nå det? – om det å bygge psykologisk trygghet og psykososialt arbeidsmiljø

Definisjon med forankring i faglitteraturen. Begrepene gjøres konkret med eksempler. Innføring i hva som bygger psykologisk trygghet, utdrag fra Arbeidsmiljøloven kapittel 4, videre hva psykososialt arbeidsmiljø dreier seg om og hva som påvirker dette i positiv og negativ forstand.

2. HEL VED – vårt holdningsdokument

Hvis virksomheten har etiske retningslinjer eller et holdningsdokument, så er det nyttig å dra ut momenter fra dette knyttet til tematikken. Glommen Mjøsen Skog har et holdningsdokument som heter «HEL VED» som tydelig sier hvordan vi ønsker at arbeidsmiljøet hos oss skal være.

3. Hva gir det oss – tryggheten

Effekter av å jobbe med psykologisk trygghet og psykososialt arbeidsmiljø i virksomheten og hos den enkelte medarbeider.

4. Gruppeoppgave – drøfting

Deltakerne deles inn i vilkårlig sammensatte grupper på 5-7 personer. Problemstilling drøftes i 8 minutter og gruppeleder noterer ned tre ord som legges inn i menti.com

Oppgave 1: Hva mener dere skaper trygghet på arbeidsplassen? Rangerer topp 3

Oppgave 2: Drøft hva dere legger i begrepet takhøyde og hva som bestemmer hvor takhøyden går?

En hel setning utarbeides og legges inn i menti.com.

Gruppedeltakerne kommer tilbake i fellesrommet etter 5 minutter og resultatene presenteres fortløpende i tankesky til alle på skjermen.

5. Mangfold – innføring

Begrepet konkretiseres

6. Skogbruket – en arbeidsplass for alle – noen syn på mangfoldsarbeid

En del av prosjektet har som mål å undersøke hvordan kvinner og menn opplevde mangfoldsarbeidet i skogsektoren – og da spesifikt opp mot å øke antall kvinner. Funn fra prosjektet presenteres.

7. Mangfold og resultatene det gir

Begrepet utvides til også å handle om mer enn kjønn. Gjennomgang av konkrete case for å belyse mangfoldsbegrepet og sette det i en større sammenheng. Deretter hvordan økt mangfold kan gi gevinster for virksomheten.

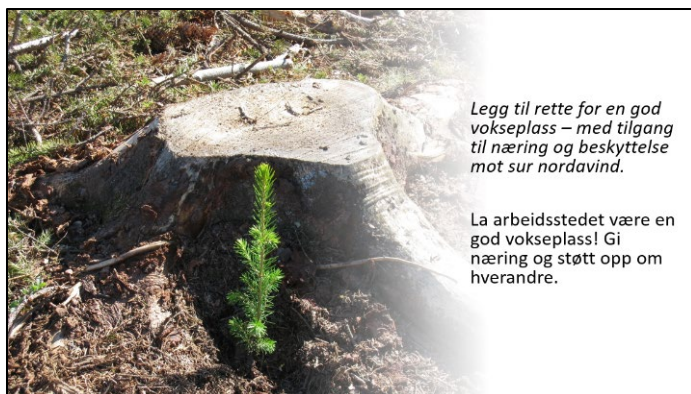
8. Gruppeoppgave

Deltakerne deles inn i nye grupper og drøfter følgende problemstilling i åtte minutter:

Oppgave: Drøft hva dere legger i ordet mangfold og om dere opplever at skogbruket er preget av mangfold i dag. Hva skal til for å utvikle mangfoldet hos oss? Skriv en setning til menti.

Gruppedeltakerne kommer tilbake i fellesrommet og resultatene presenteres fortløpende i tankesky til alle.

9. Oppsummering og avslutning



Bildetekst: Eksempler på slides fra avslutning av leksjon 2. Skogbruket sammenlignes med arbeidsplassen:

Oppsummering og refleksjoner rundt leksjonene

Begge leksjonene er laget over et repetitivt rammeverk. Øverste leder innleder, før HR-medarbeider overtar. Fagstoff og abstrakte begreper dras ned på jorda med konkrete eksempler. I arbeidet med innholdet i leksjonene har det vært viktig å knagge tematikken til arbeidshverdagen til den enkelte og bruke gjenkjennelige eksempler fra virkeligheten vår virksomhet står i. Foilene bæres i stor grad av den verbale formidlingen gjort av presentatør, som bør kjenne virksomheten, arbeidshverdagen der ute og hva som kan treffe av budskap. Det er viktig at presentatør jobber med materialet og eksemplene som skal bære fagstoffet overfor deltakerne. Et godt bearbeidet manus i forkant er helt essensielt for å holde struktur og unngå avsporing, når alt skal foregå innenfor en time – på en digital

plattform med såpass mange deltakere. Leksjonene var i en testpilot for Glommen Mjøsen Skog – og skal legges til rette for videre oppfølging av tematikken i bedriften.

Gruppeoppgavene er viktig for å unngå pasifisering, bygge oppunder refleksjon og repetere lærdom. Det å være på gruppe med noen du ikke kjenner fra før er også et virkemiddel i det å kjenne på dynamikken i praksis knyttet til organisasjonskultur, trygghet og mangfold. At gruppene er tilfeldig sammensatt kan være en gode ved at man får innspill fra folk med et annet referansepunkt enn en selv. De små gruppene kan gi en mer ufarlig arena, enn å ta ordet i en stor forsamling. Presentasjon av live-resultater fra gruppene på menti.com skal gi en «hands on»-følelse og gi deltakerne betaling for innsatsen. Det var ikke rom for å bruke altfor mye tid på å gå gjennom resultatene i live-seksjonen, i og med at tiden var én time, men resultatene gir verdifull innsikt i medarbeidernes refleksjoner og ønsker for virksomheten, og disse slidsene bør brukes aktivt i arbeidet med kultur og holdninger i virksomheten i årene framover.

Målsettingen til testpiloten var å utarbeide innhold til å gjennomføre 2-3 leksjoner. To leksjoner ble kjørt live på Teams. Den siste leksjonen var tenkt å kjøre som ren e-læring. Vi klarte med de ressurser og tid vi hadde tilgjengelig å lage ferdig innhold og gjennomføre to leksjoner i piloten før prosjektavslutning. Den siste leksjonen har «Kommunikasjon og fellene vi går i» som tema og var tenkt som et rent e-læringskurs som medarbeiderne skulle ta alene, hver for seg. Denne leksjonen ønsker Glommen Mjøsen Skog i stedet å kjøre som live leksjon i «Torsdagsopplæring» før sommeren, men dette utarbeides da med for egen kostnad. Se mer om dette under drøftingsdelen.

Glommen Mjøsen Skog har i flere år og på flere områder satt inn tiltak for å øke trygghet på arbeidsplassen, utvikle vår kultur og gi medarbeiderne muligheter til utvikling internt. Dette prosjektet tydeliggjør at dette er viktige satsingsområder og vi har hatt stor glede av å delta i og utvikle dette prosjektet. Selv om prosjektet nå er avsluttet, blir dette implementert i arbeidet med god bedriftskultur i Glommen Mjøsen Skog framover. Leksjonene følges opp i opplæring, fysiske samlinger og teambygging blant ledere og ansatte gjennom året, samt oppfølging overfor tillitsvalgte, andelseiere og entreprenører og følges direkte opp i vår nye HR-strategi som ble ferdigstilt seinvinteren 2023.

Lederforum – bevisstgjøring fra toppen

I prosjektbeskrivelsen ønsket prosjektgruppa å legge til rette for et lederforum på tvers av bedriftene i skognæringen. Vi har presentert prosjektet og resultatene på Skogeierforbundets Lederkonferanse 2022 hvor toppledelsen i andelslagene og Skogeierforbundet deltok, og dessuten for skogbrukets Rekrutterings- og kompetanseforum i mars 2023. Endringer må skje fra toppen og kultur, trygghet, inkludering og mangfold er et lederansvar. For at positive endringer skal feste seg i organisasjonene, er det viktig at ledelsen ser betydningen av langsiktig og jevnt arbeid. Mange av temaene og problemstillingene avdekket i prosjektet er relevante for store deler av skognæringen, og grunnlaget fra AP1 og AP2 i prosjektet kan brukes som utgangspunkt for årlige lederforum på tvers av bedriftene, for å styrke rekruttering og mangfold.

Ledere i Glommen Mjøsen Skog har gitt tilbakemelding om at prosjektet har ført til økt bevissthet rundt tematikken. I juni samles ledere og mellomledere med personalansvar i Glommen Mjøsen Skog til en egen HR-samling, der prosjektet danner grunnlag for flere av temaene, blant annet hvilket

ansvar man har som leder i å være en målbærer for god kultur, verdier, holdninger og kommunikasjon, samt refleksjonsoppgaver rundt bevisste og ubevisste dynamikker i rekrutteringsprosesser.

Evaluering / tilbakemeldinger av piloten

Totalt deltok 100 medarbeidere på leksjon 1 og over 130 medarbeider på leksjon 2. Etter hver leksjon ble det sendt ut et evalueringsskjema til deltakerne. Skjemaet var delt inn i ulike skaleringer etter tilfredshet, samt felter for fritekst. Svarprosenten på evalueringen var rundt 40 prosent. I tillegg til evalueringen tok mange medarbeidere direkte kontakt med foredragsholderen og understreket viktigheten av at denne tematikken er en del av å bygge lag. Innholdet i leksjonene ble også løftet opp igjen og var samtaleemne på flere av kontorene den påfølgende tiden.

Evalueringen viser gjennomgående høy score på relevans og viktighet av tematikk. Flere poengterte i tilbakemeldingen at tematikken er så viktig at 1 time ikke er nok og at dette må gjentas regelmessig. Samtidig pekte andre på at det var bra at første møtet med denne tematikken nettopp var konsentrert rundt én time. Mange ytret også ønske om bedre tid i gruppeoppgavene (det var fem minutter i Leksjon 1 og ble utvidet til 8 minutter i leksjon 2).

Her følger noen resultater fra tilbakemeldingsskjemaet om Leksjon 1 «Organisasjonskultur»:

- Over 95 prosent svarte at de mente temaet var relevant, i skalaen fra ganske til i stor grad og helt relevant.
- 79 prosent svarte at de har gjort seg nye tanker eller refleksjoner om organisasjonskulturen i Glommen Mjøsen Skog etter leksjonen.
- 72 prosent svarte at de har gjort seg nye tanker og refleksjoner rundt eget bidrag når det gjelder organisasjonskultur.

Her følger noen av sitater fra evalueringen leksjon 1:

«Dette er viktig. Temaet organisasjonskultur bør ikke avsluttes med denne leksjonen, men det bør lages en workshop med lignende grupper, der det diskuteres frem tilegnede arenaer der kulturen kan knyttes enda nærmere hverandre på tvers av avdelinger».

«Veldig bra tema i dag! Dette er superviktig!

«Dagens tema er så viktig at det fortjener og at vi tar det opp i et fysisk møte. Håper vi får til det en gang i fremtiden.»

«Hver enkelt av oss påvirker kulturen og mine holdninger spres videre ubevisst».

«Bevissthet rundt hva som skaper god kultur og hvor viktig det er at vi tar vare på alle og hverandre»

«Organisasjonskulturen blir bedre hvis man setter fokus på den, hva kan man gjøre selv for at ALLE skal ha det bedre på jobb. Bedre samarbeid og kommunikasjon»

Her følger noen resultater fra tilbakemeldingsskjemaet om Leksjon 2 «Trygghet og mangfold»:

- Over 94 prosent svarte at de mente temaet var relevant, i skalaen fra ganske til i stor grad og helt relevant.
- 89 prosent svarte at de har gjort seg nye tanker eller refleksjoner om organisasjonskulturen i Glommen Mjøsen Skog etter leksjonen.
- 79 prosent svarte at de har gjort seg nye tanker og refleksjoner rundt eget bidrag når det gjelder organisasjonskultur.

Sitater fra deltakerne i evaluering etter leksjon 2

«Dette er kjempebra tema og det er viktig at det settes på dagsorden».

«Presentasjonen etterpå med ordsky – visuelt er det utrolig forklarende. Kjempegod måte å få det fram på»

«Jeg vil være mer støttende»

«Jeg vil bidra i enda større grad til å stille nysgjerrige spørsmål ved negativt snakk»

Arbeidspakke 3: Formidling

Ved prosjektets oppstart:

- Intervju med Anne Guri Kløvstad (Glommen Mjøsen Skog), BT Godtlund og HK Sjølie: «Få kvinner gjør det samme som Anne Guri: Nå skal det sees på hvorfor» NRK Innlandet <https://www.nrk.no/innlandet/metoo-har-rysta-det-svenske-skogbruket.-anne-guri-kløvstad-er-en-av-fa-norske-kvinner-i-bransjen.-1.15367318> og
- NRK Dagsrevyen – innslag og intervju med Gudmund Nordtun og Anne Guri Kløvstad (Glommen Mjøsen Skog) og HK Sjølie (11.02.2021) <https://tv.nrk.no/serie/dagsrevyen/202102/NNFA19021121/avspiller>
- Intervju med HK Sjølie, Lokalradioene Innlandet 21.03.2021
- Magasinet SKOG – «Kvinnene - hvorfor er det så få i skogen» nr 2-2021
- Glommen Mjøsen Skogs nettsider «Skal forske på kvinner i skogbruket – Hvorfor blir de? Hvorfor slutter de?» Sendt i nyhetsbrev til over 6000 andelseiere: <https://www.glommen-mjosen.no/om-oss/nyheter/skal-forske-pa-kvinner-i-skogbruket/>
- Høgskolen i Innlandets nettsider: «Skal forske på kvinner i skogbruket» <https://www.inn.no/aktuelt/skal-forske-pa-kvinner-i-skogbruket/>

Funn:

- Norsk Skogbruk hadde en rekke artikler om prosjektet i nr 5-2022:
 - Intervju med T Lauritzen og HK Sjølie: «Seksuell trakassering og sjikane i skogbransjen» (s. 26-27)
 - Rapportering av funn og intervjuer med T Lauritzen, S Ludvigsen, T Kringlebotn og HK Sjølie: «Lite mangfold i skognæringen» (s. 28-30)
 - Intervju med HK Sjølie: «Ulikheter i næringen» (s. 31)

- Intervju med Gudmund Nortun (Glommen Mjøsen Skog): «Endringsønske fra toppen» (s. 32)
- Saken om seksuell trakassering fanget opp av Nationen og publisert 02.06.2022: Intervju med HK Sjølie: «En av tre kvinner i skogbruket har opplevd seksuell trakassering». Denne saken ble gjengitt i mange nyhetsnettsteder og fagpresse, som VG, MSN, Fagpressenytt, Dagens perspektiv og Nettavisen, samt diverse regional- og lokalaviser (MN24, BAnett, Steinkjer24, Østlendingen). Landbruks- og matminister Sandra Borch ble også intervjuet om saken i Nationen.
- Saken ble også grundig omtalt i egen artikkel på Glommen Mjøsen Skogs nettside «Ny undersøkelse: Mange trives, men opplever trakassering og forskjellsbehandling i skognæringen», sendt ut til 6000 andelseiere: <https://www.glommen-mjosen.no/om-oss/nyheter/forskningsprosjektet/>
- Høgskolen i Innlandets nettsider, «Avdekket store kjønnsforskjeller i skogbruket»: <https://www.inn.no/forskning/forskningsnyheter/kvinner-i-skogbruket/index.html>
- Senere ble også saken gjengitt i «Den lukkede skogen» i Magasinet SKOG (Intervju med HK Sjølie) i nr. 01/23.

Prosjektets funn er også presentert på flere seminarer og konferanser:

- Skogbruket som arbeidsplass- hvorfor valgte de denne utdanningsveien- hvorfor valgte de denne yrkesveien, Skogkonferansen Terningen Arena, Elverum, 25. mars 2022 (T Lauritzen)
- Skogeierforbundet og klyngeledelse, Teams 09.08.2022: Skogbruket - en arbeidsplass for alle? (HK Sjølie)
- Norwegian wood cluster Bærekraftsgruppe, Teams 08.09.2022: Skogbruket - en arbeidsplass for alle? (HK Sjølie)
- TERA seminar, Hamar, 01.11.2022: Forestry as a workplace (HK Sjølie)
- Skogeierforbundets Lederkonferanse 2022 - Soria Moria Hotell, Holmenkollen, Oslo, 16.11.2022: Skogbruket - en arbeidsplass for alle? (HK Sjølie)
- Scandinavian Society of Forest Economic 02.12.2022, Umeå, Sverige: Gender differences in job experiences and satisfaction in the Norwegian forest sector (HK Sjølie)
- Skogbrukets rekrutterings- og kompetanseforum 31.03.2023 Skogbruket – en arbeidsplass for alle? S Ludvigsen og HK Sjølie

Det er sendt inn en artikkel til fagfellevurdering i vitenskapelig tidsskrift: HK Sjølie, D Akin og T Lauritzen: «Gender differences in job experiences and satisfaction in the forest sector» Denne er p.t. under vurdering for publisasjon.



Faksimiler

Diskusjon av prosjektfunn og prosjektet

Prosjektet har gitt stor merverdi for prosjektdeltagerne og skogbruket i Norge generelt. Det har vært en klar mangel på kunnskap om rekruttering, trivsel og mangfold i det norske skogbruket, og negative historier har kunnet bli bortforklart med at det er enkelthendelser. Prosjektet har gitt hele skogsektoren en felles kunnskapsplattform, og det er essensielt for at vi skal kunne ta tematikken til et høyere nivå. Fra et punkt hvor man diskuterte hvorvidt det er problemstillinger som bør tas tak i, opplever vi nå at spørsmålene nå er hvordan tar man tak i dette. Det har vært stor interesse for prosjektet, noe både antall foredrag og medieoppslag viser. I tillegg viser tilbakemeldingene på AP2 at ansatte i skognæringen ser behovet for at temaene settes på dagsorden, og de reflekterer mange tilbakemeldinger på prosjektet fra respondenter og andre. Vi opplever også at prosjektgruppa har hatt en tydelig utvikling i forståelse og modenhet av prosjektets temaer, og som vi har sett blir dette tatt med tilbake organisasjonene.

Sammensetningen av arbeidspakkene i prosjektet viste seg å være svært formålstjenlig. AP1 og AP2 har dratt hverandre framover. AP1 ga den kunnskapsmessige tyngden som var nødvendig for å forme AP2 og å gi den høy relevans. Vi er fornøyd med at vi søkte om å endre AP2 halvveis i prosjektperioden, på bakgrunn av funnene i AP1. Det har løftet hele prosjektet og gjort at vi har fått et praktisk utbytte som kan bearbeides videre og benyttes av alle organisasjoner, og som vi, på grunn av AP1, vet har relevans til skogsektoren. Tilbakemeldingene fra deltakerne i AP2 er også interessant kunnskap om skogsektorens ansattes oppfatning av mangfold og god organisasjonskultur og hvordan det ivaretas og bygges i det daglige. Vi har kun kartlagt ansattes oppfatning av likebehandling, ikke

om det er likestilling om for eksempel lønn. Uavhengig av hva som er korrekt, vil en oppfatning om ulikbehandling kunne gi misnøye, og det kan være fornuftig for bedriftene å gå dypere ned i denne materien, siden utslagene var så store.

Prosjektet viser at mange trives godt i skogsektoren, men næringa har fortsatt en vei å gå når det gjelder opplevelser av tilhørighet, trygghet, mangfold, holdninger og hvordan vi kommuniserer. Flere av deltakerne i spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene trakk frem et etterlatt inntrykk av at skogsektoren til tider oppleves å sitte i et ekkokammer og pekt på usikkerhet rundt om et er takhøyde for andre synspunkt og holdninger rundt det å drive skogbruk. Vi mener vi skal være vårt ansvar bevisst på å være en åpen og imøtekommende sektor.

Livslang læring er et begrep som til stadighet trekkes opp i møte med framtidens arbeidshverdag. Gullklokkas tidsalder er forbi og medarbeidere vil nok sirkulere mellom ulike arbeidsgivere i større grad enn før. Etter pandemien ser man at ansvarlighet, samfunnsoppdraget, tillit og læringskultur blir stadig viktigere innenfor ledende virksomheter (Iversen, 2021). HR Norge gjør periodevis undersøkelser rundt denne tematikken, og ifølge deres barometer har det blitt mer vanskelig å beholde kompetansen sammenlignet med tidligere og kampen om den riktige kompetansen har økt. Videre peker derfor HR Norge på at siden tilgangen til ekstern kompetanse blir mer krevende, må virksomheter framover i mye større grad ta vare på de folkene de har i organisasjonen og utvikle og kvalifisere dem til å ivareta virksomhetens kompetansebehov. I Nordic HR Survey 2022 scorer lederutvikling, kultur og verdier, rekruttering og onboarding høyt på prioriteringslisten for virksomhetene som deltok i undersøkelsen, når de fikk spørsmål om hvilke områder de kommer til å endre måten de jobber på de neste årene.. Med bakgrunn i dette er piloten som Glommen Mjøs Skog har vært gjennom et ledd i å berede grunnen for økt tilfredshet og det å se muligheter internt. Økt kompetanse blant medarbeidere i skogsektoren handler om mer enn større innsikt i skogfag eller nye digitale løsninger – det handler om økt innsikt i hvordan være en god kollega, støtte hverandre i utfordringer, hvordan videreutvikle god kultur og teamjobbing og håndtere interne og eksterne konflikter. De fleste bedrifter jobber selvsagt aktivt med denne type tematikk, men det har vært nyttig å kunne skreddersy opplegget i AP2 med bakgrunn i tallmateriale og dybdeinformasjon som ble innhentet i AP1. Når tallmaterialet som danner grunnlaget er såpass konkret, er det enklere å treffe med innholdet i piloten. Effektene av arbeid med kulturbygging, utvikling av gode holdninger og justeringer av adferd er derimot vanskelig å tallfeste. Et godt utarbeidet opplegg betyr heller ikke at dette oppleves implementert i virksomheten eller hos den enkelte. Det ligger ingen automatikk i at holdningsdokumenter og godt utarbeidede prosedyrer for kulturbygging, trygghet og samhandling er det medarbeiderne faktisk oppfatter er virkeligheten. Dette viser kompleksiteten, utfordringene og samtidig mulighetene i arbeidet med denne tematikken.

Valg av plattform

Digitale møteplasser gjør det mulig å samle alle medarbeidere på en kostnadseffektiv måte. Det sparer tid og øker fleksibiliteten for deltagelse. *«Teknologien setter få begrensinger når det gjelder informasjonsmengde. Det er derfor en utfordring å sørge for at den som lærer, ikke blir overlesset med informasjon som ikke er direkte relevant til det som skal læres»* (Olsen, 2021, s. 262). Digital plattform stiller derfor strenge krav til struktur og innhold i det som presenteres, slik at deltakerne evner å henge med, ta til seg det som formidles og ikke pasifiseres. Man bør legge vekt på at

personene får tilbakemeldinger og muligheter til å øve eller diskutere med andre for å teste den nye kunnskapen. Derfor ble det lagt inn flere diskusjonsoppgaver i grupper gjennom leksjonen, med live presentasjon av resultater via menti.com.

Målsettingen til testpiloten var å utarbeide innhold til å gjennomføre 2-3 leksjoner. To leksjoner ble kjørt live på Teams. Den siste leksjonen har «Kommunikasjon og fellene vi går i» som tema og var tenkt som et rent e-læringskurs som medarbeiderne skulle ta alene. Noe av utfordringen ved dette ville vært å få til nok refleksjon. Mye av tematikken vil være avhengig av modning og å utfordre vaner du er tillært bevisst eller ubevisst, *sammen* med andre. Glommen Mjøsen Skog kommer derfor til å kjøre denne som en ny digital leksjon på Teams – men med flere gruppeoppgaver og virkelighetsnære caser. Slides fra leksjonene 1 & 2 blir tilgjengeliggjort på den felles e-læringsplattformen som hele skognæringen bruker, Skogskolen, og vil således kunne være overførbart til andre virksomheter. Men det er viktig å tilpasse innholdet til den hverdagen og virkeligheten den enkelte virksomhet står i. Metodebruken i Leksjon 1 & 2, sammen med foilene kan være én måte å jobbe med organisasjonskultur, trygghet, mangfold og kommunikasjon i virksomheten, og kan inkluderes i det arbeidet som allerede gjøres innenfor denne tematikken.

Prosjektgruppas anbefalinger

Prosjektgruppa har i møtene hatt flere diskusjoner om aktuelle tiltak for å øke mangfoldet i skogbruket og å bedre de negative funnene som er kommet fram i undersøkelsen. Utover det som er pilotert i AP2, har det ikke vært rom i prosjektet for å initiere tiltak. Derimot peker prosjektgruppa på tiltak som kan og bør settes i gang etter prosjektets slutt.

Det er to hovedgrupper av tiltak, kortsiktige og langsiktige. Kortsiktige tiltak er grep som har effekter på relativt kort sikt, og omhandler endringer i ledelse, rekrutteringsprosesser og bevisstgjøring på arbeidsplassen. Langsiktige tiltak tar lengre tid og inkluderer endringer i kultur og holdninger på arbeidsplassen og omdømmebygging. Generelt anbefales det at næringen både ser på de kortsiktige og de langsiktige tiltakene, og at man sørger for tiltakenes relevans for ungdommer, for eksempel ved å inkludere ungdommer i arbeidsgrupper.

Rekruttering

Prosjektet har vist at skogsektoren i Norge er sårbar med hensyn til rekruttering. Når halvparten av skogbrukerne er oppvokst på gård, viser det at rekrutteringsbasen er svært smal. Den sterke pågående urbaniseringen gjør at denne basen stadig utgjør en mindre del av befolkningen. Derfor er det essensielt at næringen evner å rekruttere bredere enn i dag. De fleste som studere skogbruk, kom inn i studiene på grunn av interesse for friluftsliv, miljø og fornybare interesser og kjennskap til skog og skogbruk via familie og venner. For bare et fåtall var informasjon 'utenifra', fra rådgivere, media eller næringen, viktig for å studere. Dette viser at rekrutteringsarbeidet til studier og skognæring fortsatt har mye ugjort og å øke rekrutteringen generelt og av kvinner spesielt er svært viktig for næringens fremtid.

Spørreundersøkelsen viser at de fleste som har ferdigstilt skogfagsstudier, arbeider i skogsektoren. Samtidig er det stor konkurranse både innenfor og utenfor næringen, og videreutvikling av trainee-ordninger kan være viktig for å redusere overgang mellom studier og arbeidsliv og å skape attraktivitet.

Strategisk arbeid for å fremme likestilling

Det har fremkommet at diskriminering basert på kjønn har et generasjonsaspekt. Det er åpenbart at store endringer har skjedd i alle samfunnets sektorer når det gjelder kvinners plass og muligheter de siste tiårene, men vi vil allikevel advare mot en strategi basert på å la tiden jobbe for seg. Det er ingen lineær utvikling i holdninger, og en slik strategi vil være sårbare for motreaksjoner.

En av tre kvinner har opplevd seksuell trakassering på sin viktigste arbeidsplass. De er like utsatt for trakassering fra sine kollegaer som fra andre som de møter i jobbsammenheng. De som arbeider operasjonelt i skogbruket, har i intervjuer pekt på at de kan være utsatt samarbeidspartnere alene til skogs. De aller fleste som har vært utsatt for trakassering har ikke varslet om dette. Det er i seg selv en stor utfordring for ledelsen, siden de da ikke blir kjent med slike hendelser. Selv de 'store' organisasjonene i skogbruket har relativt små forhold, og skogbruket er en liten sektor. Under disse forholdene kan varslingskanaler utenfor bedriftene senke terskelen for å varsle.

Ledelsen i alle organisasjoner har et stort ansvar for å hindre trakassering, diskriminering og forskjellsbehandling, jfr. Likestillings- og diskrimineringsloven. Glommen Mjøsen Skogs holdningsdokument HEL VED er et eksempel på å tydeliggjøre verdisynene som man ønsker skal være en del av organisasjonskulturen.

Organisasjoner med operativt skogbruk har et ekstra ansvar for å motvirke trakassering i slike situasjoner og må også sies å ha et særlig ansvar på grunn av sine posisjoner i skogbruket. De bør tydeliggjøre forventninger om oppførsel og adferd overfor skogeiere og samarbeidspartnere, og reagere hvis uakseptable situasjoner oppstår. Således er Glommen Mjøsen Skogs redegjørelse av mangfold og bevisstgjøring i Tillitsvalgtskolen og i andelseiermøtene et godt skritt for å ta ledelsen i disse spørsmålene.

Vi anbefaler at alle medium-større organisasjoner i skogbruket utarbeider en likestillings- og mangfoldstrategi. For at en slik strategi skal være verdifull, må det arbeides systematisk og over tid med god forankring hos de ansatte.

Funnene om oppfatning av likebehandling i bedriftene viser betydelige forskjeller mellom menn og kvinner, og kan være en faktor til misnøye. Vi har ikke kartlagt hvorvidt det er likebehandling eller ikke, men altså oppfatningen av likebehandling. Allikevel er forskjellene mellom kjønn så store at bedriftene bør ta tak i dette og besørge at det er faktisk reell likebehandling, og deretter kommunisere dette.

Mangfold på agendaen

Mangfold er mye mer enn økt kvinneandel. Imidlertid er kjønn et naturlig sted å begynne et mangfoldsarbeid når kvinnene utgjør kun 15,5 % av utdannede skogbrukere de tre siste tiårene og det ikke er noen klare tegn på at utviklingen går rett vei. Respondentene har pekt på et begrenset mangfold også blant menn som problematisk. Det gjør at samtaleemnene på arbeidsplassene blir smale og at man ikke utfordrer hverandre nok i interne debatter og diskusjoner i sektoren, som i neste omgang kan gi lav takhøyde for uenigheter og bryting med de ledende, vedtatte ideer. Det er en lederoppgave å legge til rette for levende diskusjoner med plass til ulike verdier hvor de ansatte kan føle seg trygge på å fremme forslag utenfor det gjengse.

Tilbakemeldingene på piloten i AP2 viste at temaene om mangfold og organisasjonskultur ble vel ansett blant Glommen Mjøsen Skogs ansatte, og som noe som bør settes på agendaen i større grad enn i dag. Dette speiler tilbakemeldingene i spørreundersøkelsen i AP1, hvor flere uttrykker glede over at disse temaene endelig settes på dagsorden. Det ser altså ut til at skogbrukets egne mener at

disse temaene i for stor grad har kommet under radaren og ikke blitt tatt tak i, men at det er forhold som påvirker både deres egen arbeidstrivsel og mulighetene for skogbruket.

AP2 har utviklet et rammeverk av piloten for at andre organisasjoner kan ta i bruk innholdet og videreutvikle det for sin egen organisasjon. Vi vil anbefale andre større organisasjoner til å la seg inspirere til å lage egne bevisstgjøring- og holdningsmoduler.

Sektorsamarbeid

På samme måte som at Velg Skog ble stiftet for å svare på problemet med sviktende rekruttering til studiene, er flere av problemene som er pekt på i dette prosjektet felles for skogbruket. Vi mener derfor at det hadde vært fordelaktig om skogbrukets største organisasjoner kunne bli enige om felles tiltak og samarbeid for å adressere dem.

Dette gjelder:

- Oppdatert kunnskapsgrunnlag: Deler av spørreundersøkelsen bør repeteres årlig eller annethvert år og utformes for sammenligning med andre bransjer. Dette gjelder spesielt trakassering, men også temaer som trivsel og attraktivitet er temaer som bør følges i barometre.
- Årlige lederforum for ledelsen av (større) organisasjoner i skogbruket, hvor arbeidet med å fremme mangfold, positive holdninger og bevisstgjøring er faste temaer.
- Varslingskanaler utenfor egen bedrift vil kunne gjøre det lettere å varsle for de som utsettes for trakassering.

Slike sektorale tiltak fordrer at flere organisatoriske spørsmål løses, om blant annet vertskap og ressurser. Vi overlater til organisasjonene å vurdere hvordan tiltakene bør organiseres. Tiltakene fordrer selvsagt ressurser, delvis i de enkelte organisasjoner, men også delvis på tvers av organisasjonene. Vi håper at skogbruket ser på disse kostnadene som investeringer for å øke attraktiviteten og å gi de ansatte de beste muligheter til å trives, til det beste for seg selv, for skogbruket og for samfunnet.

Referanser

Baublyte, G., Korhonen, J., D'Amato, D., and Toppinen, A. 2019. "Being one of the boys": perspectives from female forest industry leaders on gender diversity and the future of Nordic forest-based bioeconomy. *Scand. J. For. Res.* **34**(6): 521–528. Taylor & Francis. doi:10.1080/02827581.2019.1598484.

Follo, G. 2011. Factors influencing Norwegian small-scale private forest owners' ability to meet the political goals. *Scand. J. For. Res.* **26**(4): 385–393. Taylor & Francis. doi:10.1080/02827581.2011.566574.

Johansson, M., Dressel, S., Ericsson, G., Sjölander-Lindqvist, A., and Sandström, C. 2020. How stakeholder representatives cope with collaboration in the Swedish moose management system. *Hum. Dimens. Wildl.* **25**(2): 154–170. Routledge. doi:10.1080/10871209.2019.1698081.

Johansson, M., Johansson, K., and Andersson, E. 2018. #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scand. J. For. Res.* **33**(5): 419–425. Taylor & Francis. doi:10.1080/02827581.2018.1474248.

Lidestav, G., and Egan Sjölander, A. 2007. Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scand. J. For. Res.* **22**(4): 351–362. Taylor & Francis. doi:10.1080/02827580701504928.

Olsen, T.H. (2021). Kompetanseutvikling. Mikkelsen A. & Laudal T. (red). *Strategisk HRM HMS, etikk og internasjonale perspektiver 2*. (2. utg, s. 238-276). Cappelen Damm akademisk

Sjølie, H.K., Wangen, K.R., Lindstad, B.H., and Solberg, B. 2019. The importance of timber prices and other factors for harvest increase among non-industrial private forest owners. *Can. J. For. Res.* **49**(5): 543–552. NRC Research Press. doi:10.1139/cjfr-2018-0292.

Iversen, S.K. (2023, 9. mars). Trender innen HR – HR Norge, presentasjon, Høgskolen i Innlandet, Lillehammer.

HR Norge, Sveriges HR Förening, NOCA, Mannaudur, HENRY, EY (2022). *Necessity or noise? Prioritizations in a multifaceted people agenda*. Nordic HR Survey.

Glommen Mjøsen Skog SA
Prosjektrapport "Skogbruket er arbeidsplass for alle"
Rapporten inkluderer kostnader fra alle prosjektpartnere

Ekstern finansiering	Andel	Beløp
Støtteandel Innlandet Fylkeskommune	32 %	407 856
Støtteandel Utviklingsfondet	29 %	367 070
Støtteandel Skogbrukets verdiskapningsfonde	26 %	326 285

Finansiering	Omsøkt budsjett	Sum arbeidspakker
Glommen Mjøsen Skog SA	30 000	13 507
HINN	80 000	106 235
Velg Skog		34 600
Kvinner i Skogbruket		8 800
Innlandet Fylkeskommune	500 000	407 856
NMBU	40 000	-
Skogkurs	50 000	-
Utviklingsfondet	450 000	367 070
Stiftelsen Skogbrukets Verdiskapingsfond	400 000	326 285
Sum inntekter	1 550 000	1 264 353

Kostnader	Budsjetterte kostnader	Faktiske kostnader	Herav regnskap GMS SA (*
Innkjøpte tjenester HINN		475 000	475 000
Innkjøpte tjenester NMBU		7 635	7 635
Innkjøpte tjenester andre		8 546	8 546
Egeninnsats HINN		106 235	
Egeninnsats Velg Skog		34 600	
Egeninnsats Kvinner i Skogbruket		8 800	
Eksterne foredragsholdere workshop		19 924	19 924
Utført arbeid (inkl reiser) Skogkurs		121 560	121 560
Utført arbeid (inkl reiser) Kvinner i Skogbruket		81 443	81 443
Utført arbeid (inkl reiser) Glommen Mjøsen Skog SA		157 410	157 410
Egeninnsats alle AP-er GMS eks prosjektleder i AP2		243 200	
Sum kostnader	1 550 000	1 264 353	871 518

Kostnadsfordeling	Budsjett	Faktisk
Arbeidspakke 1	595 000	485 349
Arbeidspakke 2	737 000	601 180
Arbeidspakke 3	218 000	177 825
Sum kostnader	1 550 000	1 264 353
