



Grenser for kunnskap – kvinners erfaringer med skogbruket

Prosjektleder: Marianne Fostervold

Vi har det så bra i skogbruket 😊



”Vi har det i hvert fall bra hvis vi sammenligner oss med hvordan kvinner har det i bygg og anlegg”



Men når det er sagt, så er det noe om likestilling som bør nevnes



...som at:
"De tar hverandres ideer..."



...Som at: "Det var en kar som reagerte
i vantro"



?

Vi ser at for hver gang kvinnene kommer med en negativ uttalelse, sier de også at mennene er flinke, snille, gode, etc.

Hva handler denne tvetydigheten om?

Praktisk og teoretisk kunnskap



Det har blitt sagt:
”Man sårer en mann...”



Det har blitt sagt: "En viser heller ikke
at en er bedre"



Hva betyr dette?

Er det grenser for kunnskap samt en grense mellom praktiske menn og teorikvinner?

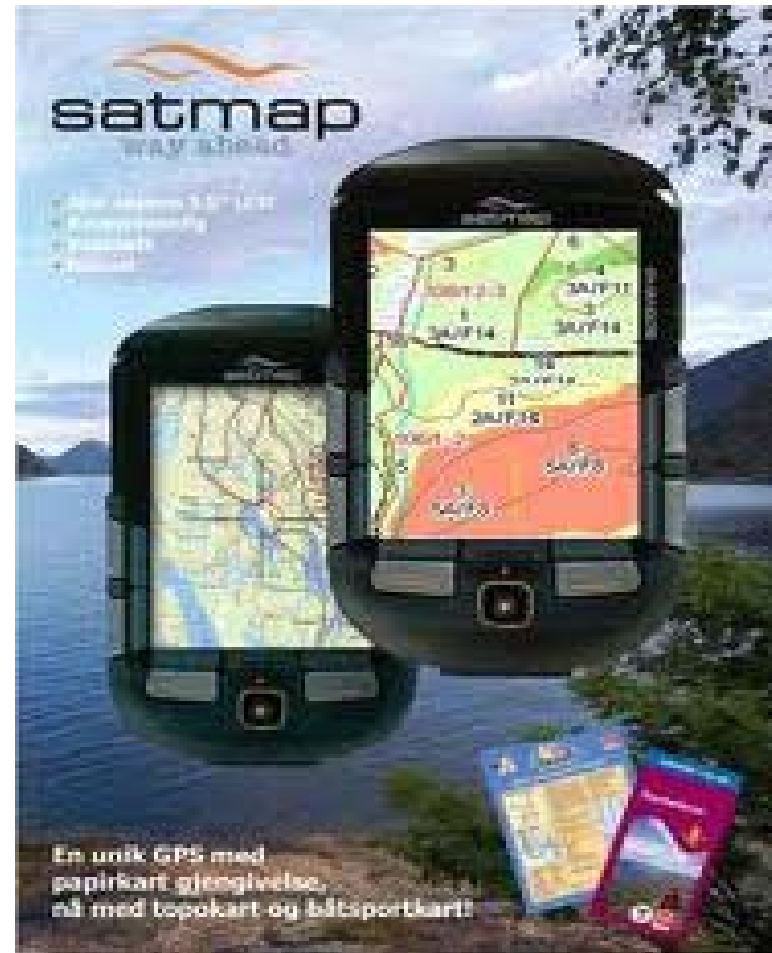
Praktiske menn møter teorikvinner, er det uproblematisk?



”Det var en gang en skogbruker...”



”Finner du veien, jenta mi?”



Hva har undersøkelsen vist om skogkunnskap og kvinner?

- Det finnes grenser for kunnskap
- Kvinner får lettere innpass i teorikunnskap enn praktisk kunnskap
- Skogeierne ønsker å beskytte grensene for "sin" kunnskap. Det handler også om beskyttelse av hvem som skal ha noe å si: altså makt.
- Skogeierne er som regel positive til kvinnelige skogutdanna, men må stille noen spørsmål for å kunne bytte ut fordommer mot fakta.
- Det finnes diskriminering på grunnlag av kjønn, men som også er knyttet opp til type kunnskap.

Er grensene for kunnskap et problem?

- Skogutdanna kvinner sier ikke noe når de mener at de vet bedre enn skogeierne på det praktiske området. Det er et problem.
- Kompetansen holder seg på sin side av kunnskaps grensene. Det er et problem.
- Kjønn er innblandet og får en effekt av utestegning. Det er et problem
- Innovasjon krever mangfold av kunnskap som overlapper, noe som ikke går her. Det er et problem.

Ja det er et problem – og hva skal vi gjøre med det?

- Skogbrukere har et nødvendig behov for å skjerme "sin" kunnskap som sin egen. Risikoen for å miste makt må senkes. Endre org.strukt?
- Praktikk og teori kan møtes i et 3. fora for innovasjon – som ikke vil true noens hjemmebane.
- De er behov for nye studier om kunnskapsoverføring, innovasjon og tverrfaglighet i skogbruket.
- Andre forslag? –opp til diskusjon!

Alternativ forståelse av kunnskap: "Sannheten eies kun i lag"



Men hvordan får man til å eie sannheten (kunnskapen) i lag?

- Er det sikkert at alle i skogbruket jobber for samme mål? Trengs det organisatoriske endringer til for å få samme (økonomiske) mål for de som må jobbe sammen for samme mål? Vinner alle hvis en vinner?
- Kan en del av løsningen være å løse opp kunnskapsstrukturer og praksiser for maskulinitetsbygging ved at flere kvinner vises i flere deler av skogbruket?

Hvordan rekrutterer man kvinner til styrene?



”Det går på kjennskap”



“Jeg sa nei, men angret senere”



Så hva gjør vi med styrene?

- Leter etter kvinner. Maser, og bruker tid på overtalelse. Ledelsen må ønske å få kvinner inn!
- Lar kvinner i pressede livsfaser få si ja til styreverv, og starte med et par års permisjon hvis hun ønsker det, eller ha kortere rullering på styrevervene. (fint med samme ordning for pappaene, slik at det åpner seg varaplasser for kvinner)
- Innse at styrer er ikke plassen for å drive manne-statusprat.(noe som forsvinner med flere kvinner)
- Introdusere SKYPE el.l for video-konferanser, for å unngå at hvert styremøte tar et døgn eller to med reisevei

Rekruttering av kvinner til skogutdanning

- Mange fikk vite om skogutdanninga helt tilfeldig, og hadde aldri før tenkt over at skog kunne være en næring.
- Andre begynte på andre fag på Ås, men hadde et generelt innføringsemne hvor alle fagene var representert, hvor de "forelsket seg i skogen".
- Andre igjen kjente til skogbruk, og tok et bevisst valg fra starten av.

Så hva gjør vi med rekruttering av kvinner til skogutdanninga?

- Bevar strukturen med felles innføringsfag (vi tar jentene som vil bli veterinær 😊...)
- Bedre markedsføring om skogen som næringsvei.

Rekruttering av kvinner fra skogutdanning til skognæring



”Jeg søkte ikke på den jobben”



”Det finnes alltid en mann med mer erfaring”



Så hva gjør vi med rekruttering av kvinner til skognæringa?

- Innser at de trengs!
- Juster hvilke kvalifikasjoner man ser etter når man ønsker nye ansatte. Er 20 års erfaring dobbelt så bra som 10?
- Kvinner har også en tendens til å ta tilleggsutdanning for å ha flere bein å stå på. Kapre dem før de andre gjør det.
- Fulle stillinger
- Faste stillinger
- Høyere lønn



senter for kunnskap
og likestilling