

Framfart



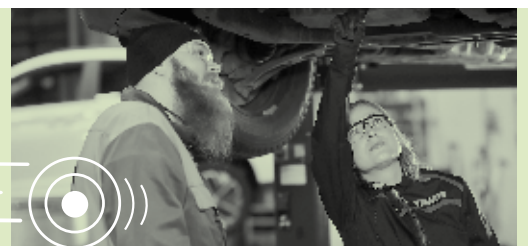
**”Statistik är inte bara
anonyma siffror”**

**”Fler kvinnor i bussbranschen - en fråga
om både rättvisa och överlevnad”**



”Från ”lilla gumman” till vd”

”Bättre hälsa med kvinnor på arbetsplatsen”



**”Viktigt att männen är
ambassadörer för jämställdhet”**

TRANSPORTFÖRETAGEN

Det är ingenting som ska vändas om, totalt förändras eller bli förbjudet

text: Joakim Johansson

Så lyder några av ”paradorden” som Johanna Linder, branschutvecklare inom kompetensförsörjning hos Transportföretagen brukar använda för att beskriva Framfart. Och arbetet har varit framgångsrikt. Framfart har prisats vid diverse prestigefyllda tillställningar, det har uppmärksammats i media och inte minst rosats av medlemsföretagen.



Caj Luoma chef kompetensförsörjning, och Johanna Linder, branschutvecklare, Transportföretagen

– Vi ska bara fortsätta i rätt riktning och hjälpa de medlemsföretag som vill hänga med, fortsätter Johanna Linder, som själv var med och startade initiativet.

Nyckelordet för att driva Framfart är långsiktighet. Det här är inte någon tillfällig satsning utan ett ständigt pågående arbete som letar sig in i branschen i många olika sammanhang. Caj Luoma, chef för kompetensförsörjning hos Transportföretagen, likställer det med hur man idag pratat om hållbarhetsfrågan inom transportsektorn.

– Det handlar inte bara om en förändring i termer av fysisk miljö, policy eller regelverk, det handlar om en attitydförändring. Det förutsätter till sin natur långsiktighet. Om vi hårdrar den här satsningen handlar det om konkurrenskraft, vilken stärks om vi får tag i personal i tillräckligt omfattning och med rätt kompetens.

Han fortsätter:

– När man jobbar med attitydförändring är det första steget kunskapsinhämtning, därefter följer spridning. Vi befinner

oss i spridningsfasen. Vi har samlat på oss kunskap, vi har formulerat vad vi vill, och vi har inträtt i fasen där vi vill missionera och inspirera till att arbeta med den här frågan.

All information om Framfart finns samlad på Transportföretagens hemsida och innehållet utvecklas kontinuerligt – nu senast med ett quiz där medlemsföretag kan se

vilka delar av Framfart som är relevanta för dem. Framfart är nämligen modulärt. Det innebär att företag kan välja vilka moduler de vill arbeta med utifrån var de befinner sig. Det kan handla om exempelvis ledarskap, om rekrytering eller om trivsel – för att nämna något.

– Återkopplingen från medlemmarna är att de tycker att det är fantastiskt att vi gör något. Många som jag har pratat med har känt att de velat skapa förändring men famlat i starten. Ofta fastnar det i frågan om var arbetet ska börja. Det är bland annat det som Framfart har varit bra på, vi kortar startsträckan, berättar Johanna Linder.

Johanna uppmanar också andra företag som vill komma i gång med arbetet att ta kontakt:

– Det är bara att höra av sig till oss om det här är något som ni vill engagera er i! Vi går dessutom ut två gånger om året med möjligheten att anmäla sig till digital Framfart coachning. Det handlar just om att få stöttning i uppstartsskedet. Hela arbetet är dessutom en medlemsförmån, det är alltså konstadsfritt.



Den här publikationen är framtagen inom ramen för Framfart – en satsning från Transportföretagen med syftet att inspirera och engagera medlemsföretag att initiera eller fortsätta sitt arbete för ökad jämställdhet i transportsektorn. Genom konkreta exempel från verkligheten är målet att sänka trösklarna, förmedla kunskap, visa på vinsterna och motivera till konkreta åtgärder – oavsett var i processen man befinner sig. Med det här materialet vill Framfart visa att förändring inte bara är möjlig – den är nödvändig. Och med rätt stöd kan alla företag bli en del av en ljusare framtid.

Innehåll

Viktigt att männen är ambassadörer för jämställdhet

Margareta Jensen Dickson, Stena Line..... 4



Bättre hälsa med kvinnor på arbetsplatsen

Viktoria Knutsson, Vianor..... 6



Kvinnor bakom ratten driver förändring

Clara Sanchez Lopez, IRU..... 8



Kompetensförsörjningen driver behovet av jämställdhet

Isabelle Galte Schermer, Svenskt Näringsliv..... 9



Fler kvinnor i bussbranschen - en fråga om både rättvisa och överlevnad

Tomas Byberg och Sara Borg, Byberg & Nordin..... 10



Från ”lilla gumman” till vd

Madelené Hjelm, IB Transport Mälardalen..... 12



Statistik är inte bara anonyma siffror

Virpi Gullstén och Peter Gudmundsson, Börjessons Bil..... 14



Krönika: Jämställdhet inte bara en rättvisefråga

Anders Rydheimer, Bilja..... 15



Viktigt att männen är ambassadörer för jämställdhet

text: Nicole Kling

Stena Lines CPCO Margareta Jensen Dickson ser att fler kvinnor i bolagsstyrelser är avgörande för att öka jämställdheten på riktigt, eftersom det är där makten att förändra finns.

– Vi människor rekryterar gärna någon som är som oss själva, det innebär att kvinnor ofta måste jobba mycket hårdare än män för att nå samma positioner, säger hon.

Margareta Jensen Dickson, Chief People and Communication Officer (CPCO) och en del av Stena Lines koncernledning, är inte rädd att säga vad hon tycker. Hon har varit verksam inom företaget i över ett decennium och tagit viktiga strider för en mer mångfaldig sjöfart.

– **Det är** stor skillnad nu jämfört med för tio år sedan. Då fanns inte mångfald och inkludering med på agendan, i dag är alla överens om att det är viktiga frågor, konstaterar hon.

År 2018 blev ett avgörande år för branschen, då 40 stora sjöfartsföretag under London International Shipping Week undertecknade ett löfte om att aktivt försöka höja andelen kvinnor som arbetar i industrin globalt sett. Då var den siffran ynka två procent, men är i dag något högre.

Stena Line, som har verksamhet runtom i Europa och i Nordafrika, satte tydliga måltal för verksamheten. Vd:n Niclas Mårtensson säkerställde bland annat att koncernledningen bestod av hälften män och hälften kvinnor.

– **Jag tror** att vi är det enda bolaget inom sjöfart som har haft det. För mig är det väldigt viktigt att det här inte är en HR-fråga och att det är männen som blir



Margareta Jensen Dickson, Chief People and Communication Officer, Stena Line

ambassadörer för jämställdhet. I mansdominerande verksamheter måste det





tyvärr vara män som driver den frågan, annars blir det inte trovärdigt, säger hon och fortsätter:

– **Tack vare** mängder av forskning vet företag att de blir mer framgångsrika och får bättre finanser med mer blandade arbetsgrupper.

Att vara kvinna på en topposition i en mansdominerad bransch är inte enkelt. Margareta Jensen Dickson inser att hon varit tvungen att anpassa sig efter näringslivets maskulina spelregler vad gäller såväl klädsel som hur hon kommunicerar.

– **Jag har** blivit mer hårdhudad, klär mig i kostym och uttrycker mig mer kort och koncist. Jag hoppas att inkluderingsarbetet kommer att leda till mer autentiska ledarskap där man får vara den man är utan att behöva passa in i en mall, säger Margareta Jensen Dickson och tillägger:

– **Om jag** kan göra skillnad för de unga tjejer som väljer att arbeta inom sjöfarten genom att bidra till att göra vår bransch lite mer tillåtande så är jag väldigt glad.

I dag finns en bredare förståelse för nödvändigheten i att förändra branschen och

göra den välkomnande för fler, inte minst för att klara kompetensförsörjningen. Margareta Jensen Dickson menar att Sverige har blivit omsprunget vad gäller jämställdhet och efterfrågar större politiskt oräddhet. Hon pekar mot Storbritannien där staten aktivt satt mål för andelen kvinnor i ledande befattningar i börsnoterade bolag.

– **Det krävs** mod för att åstadkomma förändring. Könnsbalans handlar inte bara om att räkna antal, utan om att titta på representation i olika roller och på olika nivåer, avslutar hon.



Stena Estelle

FAKTA: Stena Line

Stena Line är ett svenskt rederi som grundades 1962. Verksamheten omfattar både gods- och linjetrafik och sysselsätter cirka 6 200 personer. Företaget har hamnar i Skandinavien, Tyskland, Irland, Storbritannien, Polen, Lettland och Litauen och 40 färjor som trafikerar 20 rutten i Europa och Marocko.



Bättre hälsa med kvinnor på arbetsplatsen

text: Nicole Kling

Vianor är en av Nordens ledande däck- och bilservicekedjor och för dem har jämställdhet seglat upp som en av de viktigaste frågorna på agendan.

– **Det är** en myt att det skulle vara för fysiskt krävande för kvinnor att jobba i verkstaden. Tvärtom visar de vägen för att jobba både smartare och mer ergonomiskt, vilket hela branschen tjänar på. Vi vill ju att alla våra medarbetare ska hålla till pensionen, säger Viktoria Knutsson, HR-chef på Vianor.

När Viktoria Knutsson började på företaget för tio år sedan var hon nästan ensam kvinna bland alla män. Att rekrytera fler tjejer sågs som omöjligt – det var ju inga som sökte sig till branschen. I dag, tio år senare, består ledningsgruppen till hälften av kvinnor och ambitionen är att Vianor ska bli världens mest jämställda däckkedja.

– **Förstaplatsen är** ledig, och det är ingen hemlighet att vi vill ha den. Men det återstår mycket arbete, bland annat i form av självklarheter som att det ska finnas omklädningsrum till alla och att arbetskläder

na ska vara anpassade till olika roller och finnas i rätt storlekar, konstaterar Viktoria Knutsson och tillägger:

– **Det räcker** inte med att ha en temavecka om jämställdhet och tro att man är klar, det måste genomsyra hela verksamheten. Vi kan förändra och utmana gamla sanningar genom att våga tänka och göra nytt.

Argumentet att det inte finns tjejer att rekrytera hörs alltmer sällan, numer förstår de flesta att det handlar om ett aktivt arbete att locka till sig fler än de som traditionellt sökt sig till branschen. Vianor har haft stor hjälp av Framfart som bidragit med konkreta verktyg och tankeväckande tips; vilket språk används i jobbbannonserna, vilka syns på bilderna och i vilka kanaler publiceras de? För att få en större bredd på de sökande kan Vianor i dag snarare än att kräva fem års erfarenhet av däckservice skriva att de söker personer som tycker om kundmöten, samarbete och



Viktoria Knutsson, HR-chef, Vianor

problemlösning. Numer har företaget som mål att hälften av dem som kallas till intervju ska vara tjejer.

På en workshop för några år sedan fick platschefer reflektera över sina fördomar och attityder kring vem som kan jobba i branschen. Övningen där deltagarna fick titta på foton och säga hur kunderna ser ut – och hur de anställda ser ut – blev en viktig väckarklocka. De konstaterade att kunderna var en blandad skara människor, men att detta inte gällde de anställda.





– **En pinsam** tystnad uppstod, sedan pekade någon på en bild på en kille med arbetskläder som såg stark ut och sa att ”de flesta som jobbar hos oss ser ut sådär”. Kunder som känner sig speglade, sedda och hörda blir trogna kunder, och det är bättre för affärerna, konstaterar Viktoria Knutsson och förtydligar att det inte bara handlar om kön, utan även om ålder, etnicitet och funktionsförmåga.

Fler och fler märker fördelarna med mer blandade arbetsgrupper, i form av såväl bättre psykosocial som fysisk arbetsmiljö – jargongen har blivit mjukare och arbets-skadorna färre. Viktoria Knutsson menar att kvinnor på grund av den generellt mindre muskelmassan tvingas jobba smartare genom att använda rätt lyftekniker och ergonomiska hjälpmedel.

– **Det är** inte hållbart att köra på råstyrka. Ingen, oavsett kille eller tjej, kommer orka till pensionen om de arbetar på det sättet. För oss som arbetsgivare kostar det jättemycket om vi ska rekrytera nytt folk hela tiden, vi vill ha medarbetare som håller ett helt yrkesliv. Vi jobbar stenhårt för att undvika olyckor och förslitningsskador, alla vill ju kunna höra sina barnbarn när de är 60 år och då är det viktigt att använda hörselskydd!

Victoria Knutsson pekar på mod, stöd från ledningen och attitydförändringar som avgörande förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Hon understryker även behovet av att kontinuerligt utmana både interna och externa aktörer i branschen för att nå långsiktig utveckling.

– **Jag minns** en man som sa att han ser en risk med att det kommer in fler tjejer i den här branschen, eftersom de kanske är bättre än killarna. Så länge arbetsgruppen bara består av män finns inget hot mot manligheten. Jag tycker att det var väldigt insiktsfullt och modigt av honom att våga erkänna det, säger Viktoria Knutsson och avslutar:

– **Genom att** anställa människor med olika bakgrund får man fler perspektiv på saker och ting, och på så sätt kommer vi på fler sätt att övervinna utmaningarna än om vi alla tänker på samma sätt.

FAKTA: Vianor AB

Vianor grundades 1987 och är en del av Nokian Tyres Group. Företaget sysselsätter cirka 1 400 personer och har 174 egna verkstäder och ett brett partnernätverk i Sverige, Norge och Finland. Verksamheten innefattar såväl däck- som bilservice.



Kvinnor bakom ratten driver förändring

text: Nicole Kling



Clara Sanchez Lopez, policyrådgivare, IRU

Vägtransportsektorn utgör en samhällsbärande funktion globalt – men är fortfarande starkt mansdominerad. Inom det internationella initiativet Women Driving Change arbetar IRU:s policyrådgivare för att förändra detta genom att lyfta jämställdhet i lagstiftning, kultur och praktik över hela världen.

I det globala maskineriet som håller våra samhällen rullande spelar vägtransportsektorn en avgörande roll – men långt ifrån alla får samma chans att vara en del av den. Kvinnor är kraftigt underrepresenterade, inte bara bakom ratten utan i alla led. Den internationella vägtransportorganisationen IRU har sitt säte i Genève, där policyrådgivaren Clara Sanchez Lopez arbetar för att göra vägtransport till ett tillgängligt och attraktivt yrkesval för fler.

– Om vi vill att samhället ska blomstra måste både kvinnor och män vara representerade – även inom vägtransportsektorn. I dag ligger branschen långt efter vad gäller jämställdhet, men med ökad mångfald kan vi tillföra nya perspektiv, kompetenser och arbetssätt som får hela industrin att utvecklas, säger hon.

Clara Sanchez Lopez har de senaste två åren arbetat med att påverka internationella regelverk och förbättra villkoren för förare – ett uppdrag som successivt fått allt större fokus på jämställdhet. I januari 2024 sjösatte IRU initiativet Women Driving Change, med målet att göra jämställdhet till en självklar del av organisationens globala arbete. I den rapport som publicerades i samband med lanseringen identifierades flera barriärer för kvinnors inträde i vägtransportsektorn. Clara Sanchez Lopez lyfter två av dessa som särskilt viktiga: de juridiska och de sociala hindren.

– Även om EU inte längre har formella lagar som förhindrar kvinnor att köra tung trafik, finns det fortfarande länder där detta är en realitet – eller där lagstiftningen indirekt begränsar kvinnors möjligheter, till exempel genom att förbjuda dem att transportera farligt gods, förklarar hon och fortsätter:

– Därtill präglas sektorn starkt av könsstereotyper och seglivade föreställningar om att vägtransportyrken är ”manliga yrken”. Arbetsmiljön inom vägtransportsektorn är ofta utformad utifrån manliga normer, vilket gör att kvinnors behov osynliggörs. Bristen på exempelvis anpas-

sade toaletter och trygghetsåtgärder vid nattarbete stänger i praktiken ute kvinnor från branschen.

För att klara den växande kompetensbristen i vägtransportsektorn krävs en bredare rekryteringsbas. Att inkludera fler kvinnor är inte bara en jämställdhetsfråga – det är en strategisk nödvändighet för att säkra branschens framtid. Clara Sanchez Lopez lyfter fram det svenska initiativet Framfart som ett föredöme.

– **Genom konkreta** tips till företag om hur de kan bli mer inkluderande skapas verklig förändring. Det är exakt sådana jordnära, konkreta och praktiska lösningar vi behöver fler av, säger hon, och konstaterar att Framfart nu ska översättas till engelska för att kunna spridas internationellt.

På frågan om hur drömscenariot ser ut har Clara Sanchez Lopez bilden klar för sig:

– **Att kvinnor inte** behöver någon särskild plats – för den platsen finns redan. Målet är förstås att kvinnor ska känna att vägtransport är ett realistiskt karriärval, med goda villkor och respekt.

Detta är IRU

Namn: International Road Transport Union (IRU). Grundat: 1948.

Huvudkontor: Genève, Schweiz. Kontor: Även i Bryssel, Beijing, Washington D.C., Moskva och Istanbul.

Verksamhet: IRU är den globala organisationen för vägtransport och representerar företag och föreningar inom godstransport, busstrafik, taxinäring och logistik. Organisationen arbetar med att påverka internationell lagstiftning, främja hållbar och säker mobilitet samt stödja sina medlemmar i frågor som rör branschutveckling, utbildning och innovation.

Roll i jämställdhetsfrågor: Genom initiativ som Women Driving Change verkar IRU för att öka kvinnors deltagande i transportsektorn globalt – med fokus på att identifiera och undanröja juridiska, kulturella och strukturella hinder.

Slogan: Drivers are our heroes

Kompetensförsörjningen driver behovet av jämställdhet

text: Nicole Kling

För att klara kompetensförsörjningen och vara internationellt konkurrens- och innovationskraftiga måste de svenska företagen ta vara på hela arbetsmarknadens potential – oavsett kön.

Sverige ligger långt fram i jämställdhetsarbetet internationellt, särskilt gällande kvinnors sysselsättning och representation i chefsroller och styrelser. Sedan början av 2000-talet har andelen kvinnor i børsstyrrelser sexdubblats och skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner har nästan halverats. I rollen som jämställdhetsexpert på Svenskt Näringsliv ser Isabelle Galte Schermer att företagen generellt är positivt inställda till jämställdhet. Det som däremot kan vara ett problem, menar hon, är att bilden av hur utvecklingen på området faktiskt sett ut är uppdaterad.

– Det är avgörande att man förstår vad det är som driver utvecklingen om man vill ha god effekt, inte minst genom att ställa sig frågor om vad som har funkad hittills och vad vill vi ha framöver. Företagen vill ha jämställdhet, de vill ha kompetens.

Ett område där utvecklingen går åt fel håll är kvinnors företagande. Det så kallade entreprenörsgapet – alltså skillnaden i entreprenörskap mellan kvinnor och män – växer i Sverige jämfört med övriga Nordeuropa. Isabelle Galte Schermer ser att detta är en av näringslivets viktigaste jämställdhetsfrågor.



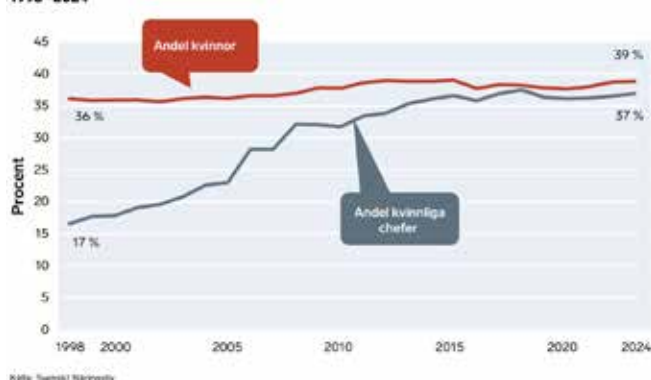
Isabelle Galte Schermer, jämställdhetsexpert på Svenskt Näringsliv

Isabelle Galte Schermer om Framfart

”Jag tycker att Framfart är ett jätteinspirerande initiativ som visar att det går att bedriva jämställdhet på ett konkret sätt som engagerar. Konceptet lyssnar in vad medlemmarna behöver, hur företagen vill jobba med frågan och ger dem konkreta och tydliga verktyg som fungerar och som är enkla att börja använda. Transportsektorn är fortfarande mansdominerad och Framfart ger verkligen fart i jämställdhetsarbetet, och det man lyckas med är minst sagt imponerande.”

”Vi behöver se till att kvinnor och män utbildar sig till sådana yrken som är efterfrågade på arbetsmarknaden och att vi får mindre stereotypa utbildningsval. Målet är att det ska kännas naturligt för en tjej att välja fordon eller transport på gymnasiet.”

Diagram 2.1 Andel kvinnor bland chefer och anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2024



– Om den rådande uppfattningen är att jämställdheten minskar och att det som görs inte har någon effekt blir det svårt att motivera varför man ska fortsätta med jämställdhetsarbetet. Dessutom är det viktigt att ha en samsyn på vad vi behöver lägga krut på för att öka jämställdheten ytterligare, så att vi inte lägger resurser på problem som redan är lösta, säger hon och tillägger:

rent krasst så att jakten på kompetens är det som driver behovet av jämställdhet: alla företag behöver ha rätt person på rätt plats, oavsett kön.

FAKTA: Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv samlar 60 000 företag och 49 bransch- och arbetsgivarorganisationer. Företräder näringslivet i Sverige genom att påverka lagar och regler, sprida kunskap och informera.

Fler kvinnor i bussbranschen – en fråga om både rättvisa och överlevnad

text: Nicole Kling



I takt med att kompetensbristen blir allt mer akut växer också insikten om vikten av jämställdhet inom bussnäringen – inte bara som värdering, utan som förutsättning för överlevnad. Två erfarna branschföreträdare – Sara Borg och Tomas Byberg – berättar hur de arbetar för att fler kvinnor ska välja, trivas och stanna i yrket.

Trots höga ambitioner har könsfördelningen bland bussförare i Sverige inte förändrats nämnvärt. Sara Borg har arbetat i branschen i 16 år och ansvarar som administrativ chef på Byberg & Nordin för kompetensförsörjningen. För att locka fler kvinnor har Sara Borg och hennes kollegor arrangerat särskilda informationsträffar – av kvinnor, för kvinnor. Tillsammans med utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och andra bussbolag bjuder de in kvinnor med B-körkort för att berätta om yrket och slå hål på fördomar.

– **Flera av** deltagarna har arbetat inom vården eller hemtjänsten och vill fortsätta med ett serviceyrke, men under bättre villkor. En stor andel av de kvinnor som kommer in i branschen gör det genom omskolning senare i livet, vilket ger dem en kortare yrkeskarriär, säger Sara Borg och tillägger:

– **Ändå visar** medarbetarundersökningar att kvinnor generellt trivs bättre än män inom yrket. Det säger något om att vi gör rätt saker. Kvinnor känner sig välkomna, och det är viktigt att vi lyfter det.

Tomas Byberg, vd för Byberg & Nordin samt styrelseordförande i Sveriges Bussföretag, reflekterar över varför kvinnors representation inom bussbranschen inte har ökat i den takt man hoppats på. Han pekar på hur yrket tidigare ställde fysiska

krav som exkluderade många personer, men att dagens moderna fordon har jämnat ut de förutsättningarna.

– **På 1970-** och 80-talen var bussbranschen någonting helt annat. På den tiden, innan det fanns styrervo, var det ett ganska fysiskt krävande arbete som krävde en del styrka bara för att få runt ratten och kunna hantera en manuell och jättetung växellåda, konstaterar Tomas Byberg och tillägger:

– **Vi har** tappat tid och borde ha kommit längre, men det är inte för sent att börja nu.



Tomas Byberg, vd, Byberg & Nordin

Att locka kvinnor till yrket är bara halva jobbet – att få dem att stanna är minst lika viktigt. Därför jobbar man målmedvetet med vad Sara Borg kallar hygienfaktorer: arbetsmiljö, ledarskap och möjlighet att kombinera arbete med familjeliv.

– **Vi försöker** jobba med individuella scheman, så att man kan vara småbarnsförälder, hockeyförälder eller ha andra åtaganden vid sidan av, säger hon.

Tomas Byberg har varit med i referensgruppen för Framfart sedan starten och pekar på vikten av erfarenhetsutbyte för att finna nya vägar framåt. Till skillnad från vissa andra branscher inom transportsektorn menar Tomas att det inte råder någon utbredd machojargong inom bussnäringen; de flesta är överens om att bussyrket är för alla, och att sträva efter jämställdhet är inte kontroversiellt. För att locka fler till branschen, oavsett kön, framhåller Tomas vikten av att skapa trivsamma uppehållsrum och sociala ytor – något som påverkar både arbetsmiljön och jämställdheten.

– **Fikarummet får** ett annat tugg när det blir mer blandat. Det förbättrar både dynamiken och företagskulturen.

En stor utmaning är att det nästan inte finns gymnasieutbildningar för blivande bussförare. Medan andra transportyrken, som lastbilsförare och maskinförare, kan börja sin bana redan efter grundskolan, är bussföraryrket i praktiken ett omskolningsyrke.

– **Det gör** att vi alltid ligger ett steg efter. Vi är beroende av att vuxna väljer att byta bana mitt i livet, konstaterar Sara Borg.

Dessutom är körkortsåldern ett hinder. I dag är det först vid 24 års ålder man kan ta busskort utan att gå via gymnasieskolan eller en gymnasial vuxenutbildning.

– **Det bromsar** inflödet, särskilt av unga kvinnor, säger Tomas Byberg.

Trots utmaningarna finns det en påtaglig framtidstro. Bristen på förare är akut och skapar ett starkt incitament att bredda rekryteringen, vilket gjort att branschorganisationer, bussbolag och utbildnings-



Sara Borg, administrativ chef, Byberg & Nordin

anordnare allt oftare krokas arm.

– **För tio** år sedan gjorde man jämställdhetsprojekt, i dag är det en del av vårt långsiktiga arbete, säger Sara Borg.

Drömbilden? Inom tio år hoppas de se att 40 procent av förarna är kvinnor.

– **Det är** absolut möjligt, men bara om vi jobbar aktivt och visar upp alla de goda exempel vi faktiskt har, avslutar Tomas Byberg.



FAKTA: Byberg & Nordin Busstrafik AB

Byberg & Nordin grundades 1927 och är ett av Sveriges största privatägda bussbolag. Företaget har närmare 600 anställda och en fordonsflootta på drygt 300 fordon. Verksamheten omfattar allt från linjetrafik och skolskjuts till expressbusstrafik, beställningsresor, taxi och färdtjänst, samt researrangemang i Sverige, Norden och Europa.



Från ”lilla gumman” till vd

text: Nicole Kling

När Madelené Hjelm grundade IB Transport Mälardalen AB år 2002 mötte hon så stort motstånd att hennes man fick ta över som vd. Först för tre år sedan tog hon äntligen formellt över rollen som hon i praktiken haft hela tiden. - Nu var tiden mogen, och det blir bättre för varje dag, säger hon.

Madelené Hjelm har en orubblig tro på att förändring är möjlig. Hon är inte bara ett bevis på att kvinnor hör hemma i transportsektorn – hon är en av dem som aktivt förändrat spelreglerna.

– När jag startade företaget 2002 var det i princip omöjligt för mig att bli tagen på allvar i branschen. Jag ringde runt för att erbjuda våra transporttjänster och fick höra saker som: ”Lilla gumman, det här klarar du inte, lägg ner” och ”Transportbranschen är inte för tjejer”, berättar Madelené Hjelm.

Det hårda bemötandet gjorde att hennes man fick ta över rollen som vd – men Madelené ledde verksamheten bakom kulisserna. Den strategiska planeringen och företagskulturen har hela tiden vilat på en övertygelse om att jämställdhet är den enda vägen framåt.

– Det handlar inte om att fylla en kvot, utan om att hitta kompetenta och engagerade människor. Jämställdhet betyder för oss att se funktion och vilja – inte kön, slår Madelené Hjelm fast.

IB Transport Mälardalen är i dag ett genuint familjeföretag, där båda barnen arbetar i företaget tillsammans med Madelené och hennes man. Trots att utvecklingen går åt rätt håll har även dottern, som är trafikledare, mött hinder i sitt arbete. För att testa hur responsen kunde skilja sig åt skickade hon och en manlig kollega identiska meddelanden till medarbetare – och resultaten talade sitt tydliga språk.

– Han fick svar direkt och hjälpsamma reaktioner, hon blev ifrågasatt eller nonchalerad. Det gör ont i mammahjärtat,



Madelené Hjelm, vd, IB Transport Mälardalen

men samtidigt ser jag hur hon växer av att stå kvar, berättar Madelené Hjelm och fortsätter:

– Vi har även haft medarbetare som vägrat ta order från en kvinna. Då har vi behövt ta samtal, försöka hitta en lösning – och ibland gått skilda vägar. Det är tråkigt, men nödvändigt.



Hampus, Nathalie, Arnt och Madelené Hjelm, IB Transport Mälardalen



Madelené ser att jämställdhetsarbetet skulle kunna ta större kliv framåt om fler kvinnor fanns representerade i branschens styrelser och beslutsforum. Hon menar att förändring inte bara sker ute på golvet eller i lastbilen – utan i allra högsta grad i de rum där strategiska beslut fattas. Men utvecklingen går onekligen framåt, och på branschmöten och utbildningar deltar allt fler kvinnor.

– **För bara tio** år sedan var vi kanske fem kvinnor på en träff med hundra åkerirepresentanter, i dag kan vi vara uppåt tjugo. Det gör skillnad, säger hon.

Pandemin blev en vändpunkt för transportsektorn – inte minst när det gäller allmänhetens syn på branschens betydelse.

Madelené Hjelm beskriver hur IB Transport Mälardalen under covid-eran mötte stora förändringar i både konsumentbeteenden och affärsvillkor. Med en kraftigt ökad e-handel och osäker tillgång på varor skiftade fokus från ”gratis frakt” till värdet av själva transporten.

– **Plötsligt förstod** samhället hur avgörande vår funktion är. Tidigare var det svårt att ens ta betalt för frakt, men under pandemin blev tillgången på leverans viktigare än priset, säger Madelené Hjelm.

IB Transport Mälardalen tog chansen att lyfta yrkets status och har sedan dess fortsatt att arbeta nära skolor, branschorganisationer och utbildningsaktörer för att säkra framtidens kompetens. Madelené

Hjelm är övertygad om att transportbranschen har en ljus framtid – om den vågar fortsätta förändras.

– **Det blir bättre** och bättre, jag märker det varje dag. Vi har en annan ton, ett annat klimat och fler kvinnor i både skola, ledning och på golvet. Det är inte längre en ensam kamp, nu är vi många.

När Madelené Hjelm får frågan om sitt drömscenario är svaret tydligt:

– **Att vi inte** pratar kön alls. Att det är självklart att du får vara precis den du är och jobba med det du trivs med. För när människor får vara sig själva – då blir de också som bäst.

FAKTA: IB Transport Mälardalen AB

IB Transport Mälardalen AB grundades år 2002 och är ett familjeägt transportföretag baserat i Mälardalen. Bolaget har cirka 60 anställda och erbjuder transport-, bud- och logistiktjänster i hela Europa.



Statistik är inte bara anonyma siffror

text: Nicole Kling

En god social arbetsmiljö gör att medarbetarna trivs och sjuktagen minskar. På Börjessons Bil skördar man frukterna av jämställdhetsarbetet i form av nöjd personal.

– **Vi värnar** om att ha ett inkluderande arbetsklimat där man känner sig trygg och vågar säga ifrån om något inte känns okej, säger Virpi Gullstén, HR-ansvarig i koncernen.

För Virpi Gullstén handlar arbetet som HR-ansvarig i koncernen om att säkerställa en organisatoriskt och socialt hållbar arbetsmiljö inom de olika företagen. Jämställdhet är en grundpelare i detta arbete och måste genomsyra hela verksamheten, menar hon.

– **Vi har** haft jättestor hjälp av Framfart för att få utbildning i vad jämställdhet egentligen innebär. Det handlar ju inte enbart om könsbalans – utan även om normer, attityder och jargong. Framfart har många pedagogiska exempel som gör vårt arbete med dessa frågor mer konkret, konstaterar Virpi Gullstén.

Börjessons Bil har sju anläggningar i södra Sverige och är en del av en koncern som också innefattar Börjessons Lastbilar, Börjessons ATV och Däckcentrum. Verksamheten består bland annat av försäljning, service och reparation – historiskt mansdominerade yrken, konstaterar Peter Gudmundsson, servicemarknadschef för Börjessons Bil i Ängelholm.

När Peter reflekterar över utvecklingen i jämställdhetsfrågor ser han att mycket har hänt på de 28 år han varit verksam i branschen.

– **Det har** skett mycket på jämställdhetsområdet sedan början på 2000-talet, men vi har fortfarande en bra bit kvar innan vi



Virpi Gullstén, HR-ansvarig, och Peter Gudmundsson, servicemarknadschef, Börjessons Bil. Foto: Johannes Wallin

nått målet då jämställdhetsarbetet i dag har ett något annorlunda innehåll än när vi startade vår resa.

När Virpi reflekterar över sina åtta år på företaget blir det tydligt att hennes mål hela tiden varit att ha stort fokus på bemötande medarbetare emellan, oavsett vilken roll man har.

– **Inkluderande normer** som bidrar till att förbättra attityder och jargonger gör att vi alla trivs bättre under våra arbetsdagar, slår hon fast.

För att kunna undersöka arbetsmiljön vilket är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet har Virpi Gullstén sedan flera år tillbaka infört medarbetarundersökningar i

hela koncernen. På detta sätt kan cheferna ta del av medarbetarnas upplevelser och de kan tillsammans förbättra det som inte är bra. Statistik är inte bara anonyma siffror, utan representerar medarbetares upplevelser, understryker hon.

– **Ett strukturerat** arbetssätt har gjort det lättare att fånga upp väsentligheter i olika sammanhang. Det handlar om att jobba med personalärenden på djupet, som att till exempel verkligen lyssna på någon som blivit sjukskriven, säger Virpi Gullstén.

På frågan om varför jämställdhet är viktigt för transportsektorn är Virpi och Peter överens om svaret: för att det ökar trivseln. En mer blandad arbetsgrupp bidrar till bättre stämning med mer ömsesidig respekt. Sedan Börjessons Bil inledde ett fördjupat arbete med jämställdhet för snart två år sedan har trivseln förbättrats, sjuktagen sjunkit och fler kvinnor har sökt sig till företaget.

– **Att medarbetarna** är delaktiga i jämställdhetsarbetet och lär sig om vad begreppet egentligen betyder är oerhört viktigt. Fler och fler inser vinsterna med inkludering, och det är helt nödvändigt om vi ska klara kompetensförsörjningen, avslutar Virpi Gullstén.

FAKTA: Börjessons Bil AB

Börjessons grundades 1955 och inom koncernen finns Börjessons Bil, Börjessons Lastbilar, Börjessons ATV och Däckcentrum. Totalt sysselsätter koncernen cirka 470 personer och verksamheten består av bland annat av försäljning, service och reparation. Börjessons bil har anläggningar i Alingsås, Helsingborg, Karlshamn, Karlskrona, Ronneby, Ängelholm och Klippan.

Krönika av Anders Rydheimer:

Jämställdhet inte bara en rättvisefråga

Det är märkligt egentligen. Att vi i en bransch som befinner sig i en av sina mest genomgripande omställningar någonsin – fortfarande släpar efter när det kommer till en så grundläggande fråga som jämställdhet.

Vi ser elektrifiering, digitalisering, nya affärsmodeller och förändrade kundbeteenden forma om hela spelplanen. Men trots att teknik och affär utvecklas i rasande fart, haltar arbetet med att skapa verklig mångfald och inkludering.

När jag började intressera mig för frågan var det inte i första hand ideologiskt. Det var av affärsskäl. Jag såg tydligt hur våra kunder förändrades, hur deras förväntningar växte – och hur nästa generation medarbetare började ställa helt andra krav än tidigare. Krav på flexibilitet. På tydliga värderingar. På att få bidra i samhället.

Samtidigt såg jag att kundbasen förändrades. Idag är cirka 30 procent av alla privatägda personbilar i Sverige registrerade på kvinnor, och vi vet att kvinnorna i allt större utsträckning är involverade i beslutet även för många av de bilar som registreras på män – vilket gör det ännu viktigare att branschen speglar den verklighet vi verkar i.

Och så landade vi i siffrorna: 9 procent kvinnor i bilbranschen. Nio. För hur kan vi prata om kompetensförsörjning, innovation och tillväxt – samtidigt som vi utesluter halva befolkningen från att på riktigt vara en del av utvecklingen?

Under några somrar har vi samlats i Båstad, i samband med Nordea Open under damveckan, för ett samtal mellan ledare i branschen och andra initiativtagare med syftet att ta jämställdhetsfrågan från vision till verklighet. Fem insatsområden utkristalliserades: att bredda rekryteringen, bygga en inkluderande kultur, möjliggöra livspusslet, utmana fördomar och – inte minst – att mäta framsteg.

Det finns inga ursäkter längre.

Olika studier pekar på samma tydliga mönster: företag som satsar på jämställdhet presterar bättre. De är mer lönsamma, mer innovativa, mer hållbara och har lättare att attrahera och behålla talanger. Det här är inte antaganden – det är återkommande resultat.



Anders Rydheimer, affärsutvecklings- och kommunikationsdirektör, Bilia

Det finns inget “men” efter det. Vi kan inte längre säga att “det inte finns kvinnliga sökande” eller att “branschen ser ut så här”. Det här är vår bransch. Och det är vi som har ansvaret att forma den.

Mycket handlar om hur vi ser på kompetens. Om vi gång på gång söker samma bakgrund, samma erfarenhet – då får vi också samma resultat. Men framtidens utmaningar kräver nya perspektiv.

Visst, det ser lovande ut i toppen – i vår koncernledning är 40 procent kvinnor. Men vi har fortfarande 0 procent kvinnliga bolagsvd:ar, och ute i den dagliga verksamheten är kvinnorna för få. När några slutar blir det ofta för ensamt för dem som är kvar. Och då är det lätt att fler lämnar. Ska vi lyckas, måste vi bygga gemenskap och trygghet – inte bara på ledningsnivå, utan i varje arbetsgrupp. Vissa avdelningar är mer utmanande än andra att förändra så som verkstadssidan, eftersom antalet kvinnor som väljer den inriktningen är färre, men låt oss börja där det är möjligt.

Låt oss driva ett kulturskifte.

Vi är mitt i ett teknikskifte – låt oss samtidigt driva ett kulturskifte. Ett skifte där jämställdhet inte ses som en mjuk fråga vid sidan av affären – utan som en förutsättning för att överhuvudtaget lyckas.

FAKTA: Bilia AB

Bilia är en av Europas största helhetsleverantörer för allt som rör bilägandet med en ledande position inom service och försäljning av personbilar, transportbilar och lastbilar. Bilia erbjuder bilägaren service och reparationer, drivmedel, biltvätt, hyrbilar, däck och hjul, fälgrenovering, biltillbehör, bilvård, lackering, glasbyten och bildemontering med mera. Bilia har cirka 180 anläggningar i Sverige, Norge, Luxemburg och Belgien samt en auktionssajt i Sverige.

Framfart



Framfart är ett strategiskt arbete som syftar till att öka jämställdheten inom transportnäringsen.

Det handlar inte om att riva upp allt och börja om, utan om att hjälpa företag att ta steg i rätt riktning: mot inkluderande, attraktiva och hållbara arbetsplatser.

Jämställda företag är inte bara mer rättvisa – de har också lägre sjukfrånvaro, starkare trivsel, bättre förutsättningar att behålla kompetens och ofta högre lönsamhet.

Att skapa jämställda arbetsplatser kräver mod, vilja och uthållighet. Det är ett förändringsarbete som måste initieras av ledningen och inkludera hela organisationen.

Med Framfarts stöd finns möjligheten att ta konkreta steg – mot en transportbransch där alla får plats och där olikheter blir en styrka.



Transportföretagen

- transportnäringens bransch- och arbetsgivarorganisation
som samlar ca 9 000 medlemsföretag med 200 000 anställda

Box 5384, 102 49 Stockholm

Besöksadress Storgatan 19

Tel 08 762 71 00,

E-post kompetens@transportforetagen.se

Hemsida transportforetagen.se

2025

TRANSPORTFÖRETAGEN