

Intervjustudie

Transport & Logistik

”Embrace the future”

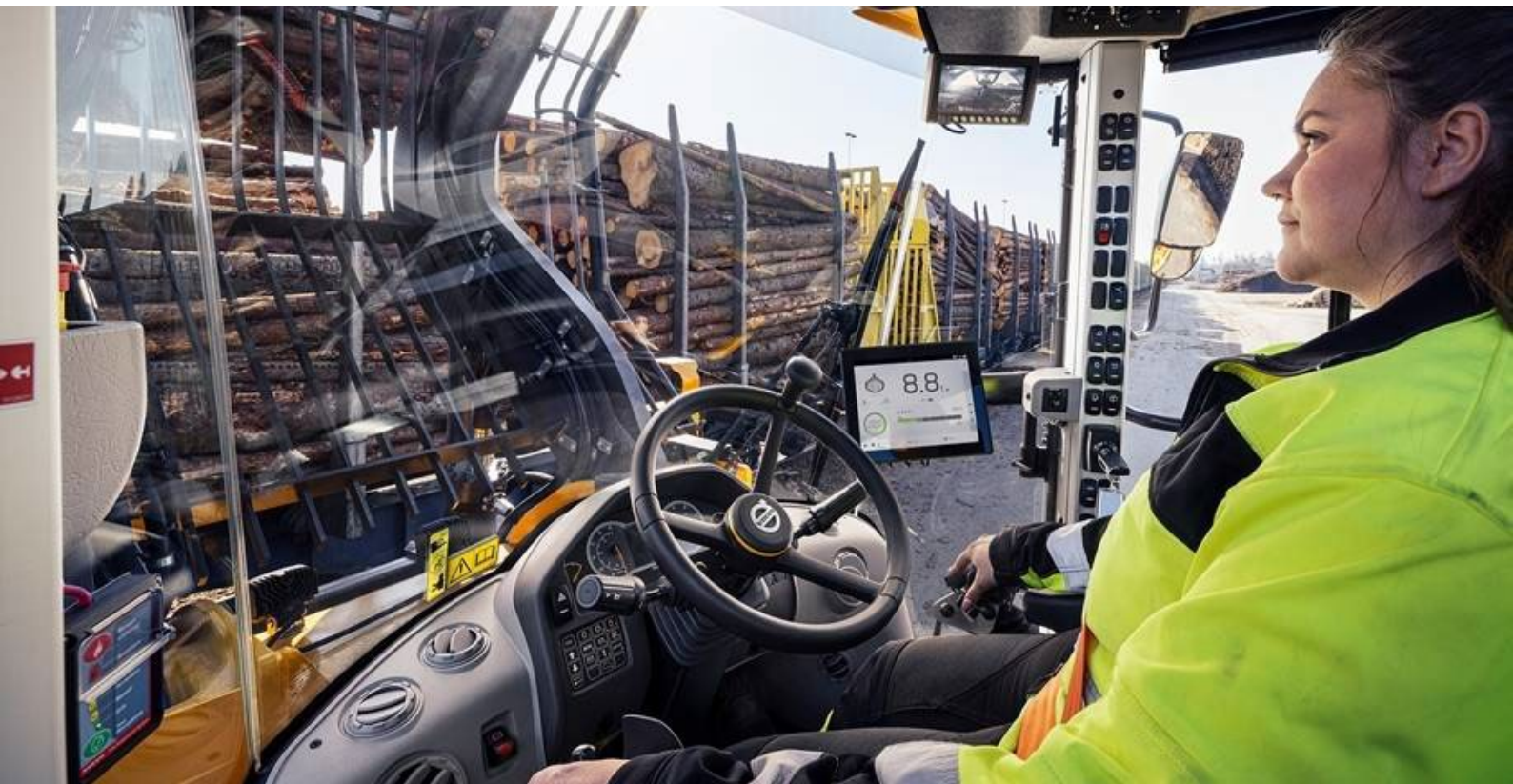


Foto: Volvo CE

Innehållsförteckning

1	Bakgrund	3
2	Syfte, metod, material	3
3	Intervjustudien	4
	3.1 Är branschen ojämsställd?.....	4
	3.2 Hur kan man göra arbetet attraktivt för fler?	5
	3.3 Familjens, omgivningens och skolans viktiga roll	7
4	Råd till branschen.....	9

1 Bakgrund

Region Sörmland ansvarar för att tillsammans med Arbetsförmedlingen, näringsliv och utbildningssamordnare genomföra Branschforum för dialoger gällande kompetensförsörjningen i Sörmland. Årligen genomförs en träff där parterna tillsammans enas om fokusområden för kommande års arbete. Som underlag används befintliga analyser och trender, vid behov tas även skräddarsydda studier fram inom utvalda områden.

Detta PM är en sammanställd intervjustudie med fokus på jämställdhetsarbetet inom transport- och logistikbranschen.

2 Syfte, metod, material

För branschen transport och logistik har Region Sörmland med samverkanspartner sedan tidigare identifierat tre fokusområden: jämställdhet, kulturella skillnader och språkutmaning. Inför Branschforum den 31 maj 2023 har Sweco fått i uppdrag av Region Sörmland att ta fram en intervjustudie om jämställdhet inom transport- och logistikbranschen och hur denna bransch skulle kunna verka för att rekrytera fler kvinnor.

I arbetet med detta PM har Sweco intervjuat totalt nio företrädare inom transport- och logistikbranschen. Syftet med intervjuerna har varit att ge en inblick i utmaningar och tankegångar vad gäller rekrytering av fler kvinnor till branschen. Intervjuerna har även legat till grund för Swecos presentation vid Branschforum i maj 2023. Målet är att deltagarna vid Branschforum ska få ökad förståelse och kunskap om hur man kan förändra och stärka branschens rekryteringsarbete.

Urvalet av företag samt intervjufrågor har tagits fram i nära samarbete med Region Sörmland. Sweco inledde intervjustudien med att intervjua en representant från Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA) för att få en övergripande bild över utbildnings- och arbetsmarknadsläget. Dessutom har en representant för arbetsgivar- och branschförbundet Transportföretagen intervjuats. Därtill har Sweco intervjuat sju åkeri- och distributionsföretag, både inom Sörmland och utanför länet.

3 Intervjustudien

Utifrån intervjuerna har ett antal övergripande teman identifierats. Nedanstående sammanställning följer dessa teman. Inledningsvis beskrivs intervjupersonernas syn på den (än så länge) mansdominerade transportbranschen och dess arbete med jämställdhet. Därefter fördjupas hur branschen skulle kunna öka sin attraktivitet för att locka fler att anställa. Efterföljande diskussion inriktas på intervjupersonernas tankar om skolans och utbildningens viktiga roll. Avslutningsvis sammanfattas ett antal råd som de intervjuade branschföreträdarna framfört.

3.1 Är branschen ojämsställd?

Upplever ni att transportbranschen är ojämsställd eller är det en myt?

I intervjuerna framgår en hög grad av samstämmighet om att transportbranschen idag är mansdominerad. Som en av intervjupersonerna uttrycker det ligger det *"mycket historia"* i detta och det pågående jämställdhetsarbetet anses inte kunna ske över en natt. Kulturella strukturer finns fortfarande kvar och kan ibland göra sig påmind genom jargong, mansanpassad teknik och utrustning samt attityder ute hos företagen. En intervjuperson menar att:

"Det hänger mycket på kulturen, den styr saker och ting."

Överlag ser inte intervjupersonerna något större internt motstånd mot att få in fler kvinnor, men här och var kan det fortfarande yttras ett visst missnöje med en ökad andel kvinnliga kollegor. *"Kanske att det är någon äldre man från förr som tycker att kvinnor inte hör hemma"*, tillägger en manlig intervjupersonen. Flera intervjuade berättar att många kvinnor söker jobb hos dem numera, vilket anses vara ett tecken på att branschen har förändrats till det bättre. Dock anser en av intervjupersonerna att branschen fortfarande är ett *"ett mansdominerat träsk"*, vilket anses ta sig uttryck i en jargong som stöter bort kvinnor.

Flera intervjupersoner uttrycker en önskan om en bättre blandning av kollegor och kompetenser. Arbetsdynamiken skulle då bli betydligt bättre, menar de. Det finns även en enighet om att det idag finns ett stort behov att kunna rekrytera kvinnor till de olika transportyrkena. *"Tjejer bidrar till lugn och struktur i gruppen"*, uttrycker en av de intervjuade.

Det framgår i intervjuerna en samstämmighet om att kvinnor generellt upplevs vara lugnare, mer metodiska och med större förmåga att prestera med kunskap och eftertanke, i stället för att förlita sig på fysisk styrka. Dessa egenskaper upplevs av flera intervjupersoner som värdefulla och fördelaktiga särskilt när det gäller transportvård:

"Vi borde ge mer utrymme för tjejerna för de är lugnare och kör inte sönder bilarna lika ofta."

Till följd av att särskilt lastning och lossning gör lastbilsyrket till ett av de farligaste yrkena i Sverige betonas av flera intervjuade att yrket kräver *"mer hjärna än muskler"*. Detta är något kvinnor anses bidra särskilt mycket med, och därför anses de vara viktiga att få med i arbetsgruppen:

"Många ser dem som fördel och ibland anställer man hellre tjejer för att de är försiktigare."

I vilken arbetsroll kvinnorna hamnar i branschen kan vara en fortsatt utmaning för jämställdhetsarbetet. Baserat på intervjupersonernas berättelser framstår det nämligen som att kvinnor oftare än män har administrativa roller och ledarroller inom företaget, det vill säga antingen kompletterar det praktiska arbetet eller lämnar det praktiska för administrativt arbete:

”Det finns en tradition att tjejen ska sitta med papperen på kontoret, men här har det aldrig varit, på väldigt länge, någon som har ifrågasatt eller motsatt sig att anställa kvinnor.”

”Tjejer tenderar att gå vidare till andra administrativa och planerande roller i företaget.”

Vad gäller arbetssituationen för män och kvinnor i branschen framträder i intervjuerna en bild av att livstillvaro och olika livskeden påverkar allt från vilka drömmar personen har till vilka roller och yrken man söker sig till inom branschen. Detta uttrycks exempelvis som att vissa arbetsuppgifter och körturer fungerar bättre att kombinera med individens familjeliv. Arbetstider anses vara ett generellt problem i branschen och inte enbart för kvinnor som vill bilda familj:

”Män vill ju också få ihop sina vardagsliv och hinna hämta på förskolan.”

Frågan är om de anställda kvinnorna, specifikt de kvinnliga lastbilschaufförerna, drabbas/påverkas i större utsträckning än deras manliga kollegor. Intervjuerna ger här en del signaler om att samhällsutvecklingen går i riktning mot att både män och kvinnor ställer allt högre krav på sina arbetsgivare gällande flexibla arbetstider för att just kunna kombinera det ständigt ”flytande” vardagslivet med arbetslivet. Kvinnor, liksom män, vill kunna få möjlighet att klara av livspusslet:

”Män ställer också krav, de vill ju också ha möjlighet att hämta barn på skolan, och så vidare.”

I intervjuerna framträder en bild av att fasta arbetstider är standard inom distribution. Hos denna gren av transportbranschen borde det således finnas bättre möjligheter att klara av livspusslet, menar ett antal av intervjupersonerna.

Det allmänna intresset för transportyrkena framhålls som en grundförutsättning för att attrahera personal, och flera av de intervjuade menar att jämställdhetsarbetet även gynnar arbetet att öka branschens attraktivitet.

3.2 Hur kan man göra arbetet attraktivt för fler?

Så hur menar de intervjuade att arbetet med att öka branschens attraktivitet för fler grupper av människor borde gå till?

I Region Sörmlands spaning från fjolårets branschforum framgår att transportbranschen genomgår en attitydförändring och utveckling i riktning mot att bestå av alltmer serviceinriktade yrken, något som stämmer väl överens med intervjupersonernas upplevelse. Det räcker inte att vara chaufför: förarens sociala kompetens och vilja att serva värdesätts idag betydligt högre än tidigare.

Denna slags attitydförändring har flera intervjupersoner lyft som en möjlig anledning till varför kvinnor i allt högre grad attraheras av yrket, och därmed som en viktig förutsättning för att kunna locka fler kvinnor till branschen. I takt med att transportyrket alltmer får karaktären av serviceyrke ökar betydelsen av

social kompetens. Självfallet varierar detta en del beroende på yrkesroll inom branschen samt om den anställde agerar ansiktet utåt mot slutkund eller ej.

De intervjuade lyfter ett antal andra egenskaper som är viktiga i de olika transportyrkena, till exempel noggrannhet, förmåga att hålla ordning och reda samt förståelse för reglerade vilotider. Egenskaper som, menar flera, skulle behövas lyftas fram för att öka intresset att arbeta i branschen. En intervjuad kvinnlig förare sammanfattar:

"Jag hoppas det ändrar sig för det [här jobbet] är så mycket mer än att bara köra bil."

Svårigheten när det kommer till förändringar i attityd och värderingar anses vara att yrkena inom transportbranschen fortfarande är omgärdade av en bild ("niddbild") som anses hindra utvecklingen i riktning mot en mer jämställd bransch. En möjlighet för att få branschen att gå i rätt riktning anses vara att lyfta förebilder. En intervjuperson menar att:

"Tjejer tror att det [yrket] är för tungt. De som redan kör är förebilder för andra och där tror jag Svenska Truckers är viktigt för role models, att det finns en korrelation varför fler har börjat söka."

Flera intervjuade anser det vara viktigt att arbeta med igenkänning för att attrahera en större bredd av arbetskraft. En annan lyfter vikten av att företaget är allmänt välfungerande:

"HR och ordning och reda är viktigt för att trivas."

På frågan om hur branschen och de olika yrkena kan öka sin attraktivitet är enigheten stor bland de intervjuade om att tillsvidareanställning är en viktig faktor för att de anställda ska känna trygghet och vilja stanna kvar på företaget. Även arbetsgivaren anses vinna på att erbjuda trygghet, eftersom det leder till en mer beständig personalstyrka. Några intervjuade menar att:

"Det är en helt annan trygghet med fasta turer och fastanställning."

"Det finns inte en chans idag att anställa på timbasis, det är svårt att rekrytera utan fastanställning."

"Folk vill inte jobba jour."

Tillsvidareanställning, istället för jobb på timbasis, anses således vara både en trygghets- och en framgångsfaktor.

Förtagen anses även behöva anpassa sina arbetsätt för att möjliggöra mer flexibel hantering av de anställdas behov att få ihop sina livspussel. För att långsiktigt behålla sina anställda anses företagen behöva bygga upp en organisation som både möter behov under de anställdas olika livsskeden och som passar företagets affärsmodell. Ett påföljande råd är därför att arbeta med företagets transportplanering för att, så långt det är möjligt, kunna erbjuda bra arbetstider och därmed säkra sin arbetsstyrka. För konkurrensen om arbetskraften är hög:

"Som ung vet man att det finns fler ställen och valmöjligheter. Det gäller att attrahera och att jobba med planering."

Den nära dialogen mellan anställd och arbetsgivare betonas också som viktig för att kunna möta båda parternas behov och förutsättningar.

Men varför söker tjejer och kvinnor idag inte arbete inom branschen i tillräcklig utsträckning?

I intervjuerna framträder flera orsaker. En orsak anses vara att jobben i branschen inte syns tillräckligt mycket. Det anses vara nödvändigt att tydligare visa upp att det faktiskt *finns* tjejer inom branschen, att tjejer också kör lastbil. Här anses att utbildningssystemet skulle kunna bidra ännu mer.

Svenska Truckers framställs ofta som ett framgångsexempel som har ökat både intresset och förståelsen för transportbranschen som arbetsplats. Flera intervjuade menar att TV-programmet har gynnat transportyrkena och transportutbildningar och bidragit till ökat intresse och söktryck. I några intervjuer framträder dock en negativ uppfattning om programmet, till exempel att det anses vara *"fruktansvärt överdrivet och att det mest är tönteri."* Uppfattningen som här lyfts är att det som i tv framställs som stora problem/konflikter, i verkligheten ofta går att lösa ganska enkelt. Här kan, anses det, finnas risk att programmet tvärtom avskräcker unga att söka sig till branschen. Samtidigt framför flera andra intervjuade tvärtom att programmet riskerar att *försköna* bilden av yrkets utmaningar.

Detta till trots uttrycker flera intervjuade att det är roligt att tjejerna i programmet är med och på så sätt visar att tjejer faktiskt redan idag kör lastbil och jobbar i branschen. De kan tjäna som förebilder, *"jamen kan de, kan jag"*. Några anser till och med att programmet har bidragit till ökat söktryck på utbildningarna:

"Förut var det svårt att fylla platser. Efter Svenska Truckers är det svårt att komma in, till följd av det ökade intresset."

3.3 Familjens, omgivningens och skolans viktiga roll

Några intervjupersoner resonerar om att eleverna som väljer gymnasieutbildningen säkert många gånger kan påverkas av sina föräldrar när det gäller yrkesval. Flera intervjupersonerna menar att en individs bakgrund (familj, släkt och omgivning) har en tydlig inverkan på valet av utbildnings- och yrkesbana, så även inom transport- och logistikbranschen. Det har även framkommit att flera intervjupersoners eget val av yrke ofta bygger just på familjebakgrund och/eller att personen är anställd i sitt familjeföretag. En av dem är till exempel tredje generationens åkare, och pappan fortfarande jobbar kvar lite extra i företaget.

Vidare lyfts omgivningens betydelse av en intervjuperson som resonerar om den lokala motorkulturen och (ungdomars) intresse för att meka med fordon av olika slag.

"I Värmland börjar 16-åringar bygga på sina A-traktorer och åker Värmland runt, vi gillar att köra bil, säger de."

Den lokala kulturen kan med andra ord vara en betydande faktor när det kommer till efterfrågan på utbildningsplatser och ett generellt intresse för de fordonsinriktade gymnasieutbildningarna.

En annan faktor som lyfts är att elever som är duktiga praktiker ibland inte kommer in på transportutbildningarna, till följd av ett ökat söktryck och i sin tur höga antagningspoäng. Deras färdighet syns inte i betyg och meritvärden

gentemot de som har förmåga att prestera med höga betyg inom teoretiska och tekniska ämnen. En av anledningarna till detta kan, anses det, vara TV-programmet Svenska Truckers:

”Svenska Truckers är en supersuccé, söktrycket är högre än någonsin, vilket också gör att betygen går upp, och de som är praktiker skuffas undan lite.”

En intervjuad poängterar särskilt att en del gymnasieskolor erbjuder sina elever på fordonslinjen möjligheten att välja inriktning efter det första avklarade gymnasieåret. På fordonslinjen kan de välja transportinriktningen och blir antagna ifall de har tillräckligt högt meritvärde (antagningspoäng). Om elever inte har tillräckligt höga betyg för att konkurrera om platserna på de specifika inriktningarna förlorar de möjligheten att utbilda sig till exempelvis lastbilschaufför, vilket ofta var anledningen till att de sökte fordonslinjen från första början. Här framförs en oro över att elever hoppar av efter att ha fått reda på att de inte blir antagna på den inriktning de först hade i åtanke, något som kan drabba de som är mer praktiskt lagda.

Samtidigt som praktisk kunskap värderas som en basegenskap hos chaufförer inom transportbranschen anses det finnas risk att tillgången på sådana färdigheter minskar framledes. *”Det känns inte ok”,* uttrycker en intervjuperson och en annan tillägger: *”därför efterfrågar jag yrkesprov”.*

Det framförs även en uppfattning om att det svenska språket på den teoretiska delen i examinationsproven inte borde behöva vara *”på högskolenivå”* för att utbilda lastbilschaufförer. *”Redan där blir det ett glapp”* och ett avsmalnande eller utgallring i kompetensbasen, vilket en intervjuad uttrycker som en fråga:

Blir det en normgrupp av de som kommer igenom skolan?”

Det hela handlar om att finns en oro för att förlora de som har teoretiskt kunskaper på en lägre nivå men som ändå skulle klara yrket galant. Språkravet anses dessutom försvåra för arbetskraftsinvandrare alternativt nyanlända som söker ett praktiskt arbete.

4 Råd till branschen

Avslutningsvis har flera de intervjuade ombetts skicka med några goda råd till branschen. I sammandrag:

"Mycket handlar om att våga. Våga bryta barriären med den första anställda tjejen, det är viktigast, sen får vi större och större acceptans".

Ovanstående citat illustrerar det absolut vanligaste rådet som framkommit i intervjuerna. Det handlar dels om att våga anställa och att uppmuntra fler att söka sig till transport- och logistikbranschen. Det handlar även om att våga prova dessa yrken, och att väl på plats lita på sin förmåga och att våga ta plats. De intervjuade upplever nämligen att särskilt tjejer och kvinnor verkar ställa högre krav på sig själva och ibland (tyvärr!) inte riktigt tror att de kan. Till exempel säger en intervjuad att:

"De kan ju, de behöver inte vara rädda."

Av det skälet anses det vara mycket viktigt att åkerierna måste synas och visa upp sig för de yngre, särskilt för tjejer, för att uppmuntra dem att söka jobb i branschen.

I samtal om TV-programmet Svenska Truckers blev det tydligt att programmet har haft stor betydelse för att tänka nytt, och att det bidragit till att branschen betraktas med större med framtidstro och att branschen har blivit mer lockande.

"Embrace the future!" är ett citat från en intervjuad kvinna som arbetar på ett åkeri. Det är ett bra avslutande citat, och samtidigt en uppmaning att ta vara på den befintliga vågen av intresse för transportbranschen.

Våga lita
på dig
själv

Våga
anställa

Våga
prova!

Gör åkerierna
synliga – åkerierna
måste visa upp sig
för speciellt den
yngre befolkningen

Man får inte sluta
arbeta med
jämställdhet, vi
behöver och vill ha
fler kvinnor hela tiden