

Jämställdhet i teknik- och transportbranschen

Såväl inom som utom Sveriges gränser finns en utbredd föreställning om att vi här lever i ett paradiset av jämställdhet. Allt från den höga representationen av kvinnor i riksdagen till möjligheten till en jämnt fördelad föräldraledighet, ger vid handen att skillnaderna mellan mäns och kvinnors levnadsvillkor blir allt mindre i vårt land. Den kvinnliga dominansen på universitet och högskolor är ett annat exempel som inte sällan tas upp i sammanhanget. Där kan vi bland annat notera att kvinnor revanscherat sig och numera är i majoritet på de prestigefyllda medicin- och juridikutbildningar som historiskt varit starkt mansdominerade.



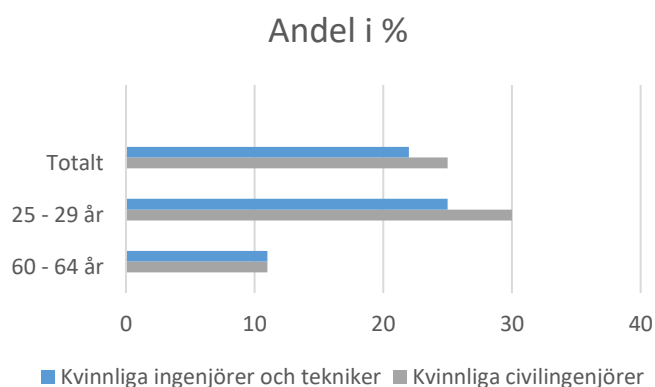
Dessa jämställdhetens vindar har dock inte nått alla utbildningsområden; det finns discipliner där det ännu är vindstilla, eller där det endast blåser svaga brisar. Hit hör den övervägande delen av landets universitets- och högskoleprogram med teknisk inriktning. Faktum är att det är de enda utbildningarna i Sverige där män fortfarande är i klar majoritet. Jag som tog studenten i somras och står i begrepp att snart söka in till universitetet, blev förvånad när jag uppmärksammade detta. Att männen dominerade i tekniska sammanhang var jag införstådd med, men att övertaget var så stort kunde jag inte ana.

Vad säger statistiken?

Enligt uppgifter från Kungliga IngenjörsvetenskapsAkademin (IVA) utgör kvinnor endast 30 % av de som idag studerar till framtidsyrket civilingenjör. Än mörkare är statistiken för de breda inriktningarna maskinteknik, teknisk fysik och datateknik, där den sistnämnda sticker ut mest med endast 11 % kvinnor. Här tycks dessutom utjämningen av den manliga dominansen gå som långsammast. Det ser med andra ord ut som att testosteronet kommer att fortsätta flöda ett tag till.

Den skeva könsfördelningen på utbildningsprogrammen återspeglas i hög utsträckning på arbetsmarknaden. Statistik framtagen av SCB visar att knappt 25 % av dagens civilingenjörer är kvinnor, och att andelen är ytterligare några procentenheter lägre för gruppen ingenjörer och tekniker. Om individerna delas upp i ålderskategorier går det dock att skönja en försiktigt positiv trend; i åldrarna 25 - 29

utgör kvinnor strax över 30 % av antalet civilingenjörer, och för ingenjörer och tekniker i motsvarande åldersgrupp uppgår andelen till drygt 25 %. Som jämförelse kan nämnas att så lite som 11 % av antalet civilingenjörer respektive ingenjörer och tekniker i gruppen 60 - 64 år utgörs av



kvinnor. Visst är detta glädjande siffror som ger hopp inför framtiden, men med hänsyn till den fortsatt låga representationen av kvinnor på många av landets tekniska utbildningsprogram, ska vi inte ropa hej än. Östroget får helt enkelt behålla sin fridlyst-status en tid framöver.

Vad kan vi uttyda om vi sätter Transdev under lupp då?

Likt så gott som alla företag med teknisk profil kan vi återfinna den förhärskande könsstrukturen även här. Givet den skeva könsbalansen bland de med teknisk utbildning i allmänhet - och de med inriktning maskin och transport i synnerhet - hade något annat inte varit att vänta. På huvudkontoret i Stockholm kan fördelningen mellan kvinnor och män vid en första anblick tyckas vara jämn. Tar man en närmare titt på de olika avdelningarna utkristalliseras emellertid ett välbekant mönster, där männen utgör en övervägande majoritet på de renodlat tekniska enheterna. Den manliga dominansen är särskilt tydlig på IT- respektive Teknikavdelningen, på vilka drygt 80 % av de anställda utgörs av män. Detta kan jämföras med könsfördelningen på HR, vilken är ännu skevare fast åt motsatt håll. Där uppgår andelen kvinnor till hela 90 %.

Viktigt att nämna är dock att huvuddelen av Transdev Sveriges drygt 7000 anställda arbetar i driften som förare av fordon av olika slag. Utan att ha tillgång till exakta siffror, går det ändå att med säkerhet konstatera att en förkrossande majoritet av dessa utgörs av män. Orsakerna till detta är sannolikt många och inte enbart begränsade till teknikfrågan, men även denna problematik bör nämnas när man belyser könsfördelningen inom företaget och branschen vi verkar i.

Inom Transdev finns en utbredd medvetenhet kring den rådande obalansen mellan könen, och företaget har en uttalad ambition att verka för att fördelningen mellan kvinnor och män inom de olika enheterna ska jämnas ut. Som exempel kan nämnas initiativet *Women's Mentorship Program*, som den högsta ledningsgruppen i Paris initierat. Till detta nomineras kvinnliga representanter från ett antal av de länder Transdev är verksamma i, och dessa tilldelas sedan varsin mentor från ledningsgruppen. I programmet ingår månatliga möten mellan mentorerna och de deltagande kvinnorna, utbyten av erfarenheter och insikter samt prestigelösa diskussioner relaterade till företagets verksamhet. Genom detta ska deltagarna få stöttning i sin yrkesroll och karriärutveckling, vilket i sin tur förväntas inspirera fler kvinnor till att våga tro på sig själva och ta plats såväl inom företaget som i branschen som sådan. På sin hemsida formulerar Transdev Group själva syftet med programmet enligt följande:

“The program is a hallmark of the Group's commitment to develop Diversity, Equity, and Inclusion at all company levels, to serve performance, innovation but also attractiveness as an employer of choice.”

I höstas arrangerades programmet för andra gången, och detta år fanns en svensk representant med bland deltagarna - nämligen Camilla Nordlund, affärschef för Transdevs verksamhet i Umeå. Camilla har arbetat inom teknik- och transportbranschen sedan år 2007 - det vill säga under en stor del av sitt yrkesverksamma liv - och för fem år sedan blev hon en del av

Transdev. På universitet läste Camilla programmet *Human Resources Management*, och hennes drivkraft har alltid varit att möta och leda människor, och tillsammans med dem driva och utveckla verksamheter framåt. Efter att ha arbetat som enhetschef inom kommunen i några år efter sin examen var Camilla redo att anta nya utmaningar, och av en slump kom hon över en platsannons i vilken Volvo utlyste en tjänst som ny produktionsledare. Trots att hon saknade högre teknisk utbildning hyste hon aldrig någon tvekan inför att söka tjänsten och ge sig in i teknik- och transportbranschen.

- Man behöver inte vara expert på tekniken för att kunna jobba som ledare. Jag kanske inte kan allt om hur man bygger en lastbil, men jag är öppen för att lära mig och jag vet hur man leder människor.

Camilla vittnar dock om att hon i egenskap av kvinna - och dessutom som ny i branschen - ofta blev ifrågasatt i sin roll. Hon upplevde många gånger ett behov av att behöva bevisa sin duglighet och kompetens för att vinna respekt och förtroende från sina manliga kollegor.

- Jag tror att det är oundvikligt när man kommer in som kvinna. Många menade att de kvinnliga cheferna var inkvoterade, och jag kände att jag behövde bevisa att jag var där för att jag är kompetent, inte för att jag är kvinna.



För att motverka förutfattade meningar om kvinnor, ledarskap och teknik tror Camilla att initiativ som Transdev:s *Women's Mentorship Program* på sikt kan göra stor skillnad. Hon menar också att vi aktivt måste arbeta mot de manliga attribut som råder i branschen, och i högre utsträckning framhålla kvinnliga framgångar och inkludera fler kvinnor i den bild som företaget visar upp utåt. Detta går Camilla i spetsen för då hon starkt tror på bredd och inkludering.

- Jag är helt övertygad om att vi rent kompetensmässigt missar en hel del när vi inte bjuder in alla. Mångfald berikar och det är en styrka att få med många olika perspektiv.

Transdev Sverige går i spetsen

Inom Transdev Group kan Transdev Sverige sägas bryta ny mark och bana väg för en mer jämställd teknik- och transportbransch. Av de 18 länder som Transdev är verksamma i, är Sverige ett av de få med en kvinnlig VD och en ledningsgrupp med en så gott som jämn könsfördelning. För Anna Höjer, som tillträdde som VD hösten år 2020, var dock en ledande position i ett företag med teknik- och transportprofil långt ifrån främmande; Anna kom till Transdev med över 22 års erfarenhet på Saab och med en VD-roll på flyg- och tågkoncernen Bombardier i bagaget.

Annas teknikintresse sträcker sig ännu längre tillbaka i tiden. Hon berättar att hon som barn lekte med både bilar och dockor, och att nyfikenheten för teknik och maskiner ständigt var närvarande i familjen.

- Jag var yngsta barnet i min familj och hade min storebror som förebild. Han hade ett stort intresse för teknik och läste så småningom teknisk fysik på universitetet, och jag inspirerades mycket av det han gjorde. Man skulle nästan kunna säga att jag blev indoktrinerad i det tekniska.



Anna förklarar dessutom att hon hade lätt för matte och fysik i skolan, och efter gymnasiet följde hon sin storebrors fotspår och läste ett program med teknisk inriktning. Där blev det dock tydligt att det var få tjejer som delade hennes intresse.

- Jag valde att läsa maskinteknik, och av de runt 150 studerande var vi inte fler än kanske tio tjejer.

Anna lät sig dock inte nedslås av detta, utan hon triggades istället till att prestera och visa vad hon gick för. Denna inställning tog hon sedan med sig ut i yrkeslivet. Liksom Camilla Nordlund, vittnar hon om att hon i början av sin karriär möttes av fördomar och ofta blev ifrågasatt. Anna berättar exempelvis att hon som ny i branschen vid flera tillfällen blev tagen för att vara assistent till någon av sina manliga kollegor. Av detta lärde hon sig att man som kvinna måste vara ordentligt påläst och verkligen kunna sin sak för att bli tagen på allvar. När hon hade vuxit in i sin yrkesroll och gjort sig ett namn branschen, förklarar hon dock att mycket av omgivningens skepsis avtog och att hon då inte upplevde samma behov av att bevisa sig. Nu verkar Anna för att fler kvinnor ska lockas till branschen och för att arbetsklimatet ska vara mer välkomnande för båda könen.

- Jag låter detta genomsyra allt mitt arbete, och det finns med i bakgrunden i allt jag gör.

Även utanför sin roll på Transdev driver Anna denna fråga. Hon är bland annat engagerad i chefsutvecklings- och mentorprogrammet *Ruter Dam*, som har som målsättning att få fler kvinnor på höga positioner i svenskt näringsliv. Anna har både gått det ettåriga utbildningsprogrammet och ställt upp som gästföreläsare för systerprogrammet *Spader Ess*, och sedan en tid tillbaka har hon också agerat mentor åt yngre kvinnor som befinner sig i början av sina karriärer och som deltar i just *Spader Ess*-programmet. Initiativ som detta ser Anna som mycket värdefulla.

- Av någon anledning tenderar kvinnor att tvivla på sig själva och sin kapacitet i mycket högre utsträckning än män. Därför kan det vara till stor hjälp att ha en mentor att ventilera med och få rådgivning från. Det är ett sätt att stödja kvinnor i deras ledarskap och få dem att våga tro och lita på sina egna förmågor.

Hur ser framtiden ut?

Man kan kanske fråga sig varför en någorlunda jämn könsfördelning i teknikbranschen är något att sträva efter. Finns det något att vinna på detta eller är det endast ett självändamål som vuxit fram för att kunna motsvara rådande normer och värderingar? Faktum är att det finns flera starka argument för att en jämn balans mellan könen gynnar såväl enskilda organisationer som samhället i stort.



Gemensamt för så gott som alla företag och organisationer är behovet av mångfald och olika perspektiv. För att en verksamhet ska kunna förstå och spegla det samhälle den verkar i, krävs det att flera infallsvinklar, erfarenheter och kompetenser representeras och tas i beaktande. Det skapar en inkluderande och kreativ miljö, och ser till att målgruppen breddas. Eftersom teknik förekommer överallt och används av i stort sett alla, skulle branschen gynnas av fler kvinnliga perspektiv.

Viktigt att lyfta är också att kvinnor utgör en stor outnyttjad potential för den framtida teknikutvecklingen. Om kvinnornas kompetens inte tas tillvara, riskerar vi att möta tekniska utmaningar vad gäller exempelvis klimatomställning, transportsystem och digitalisering utan lika stor framgång. Teknikföretag i Sverige har dessutom varnat för att bristen på teknikutbildade är alarmerande och att det redan nu är svårt att hitta rätt kompetens för behovet i branschen. Då Sveriges välstånd i hög utsträckning anses vila på ingenjörer och teknikutbildade, kan en kompetensbrist inom området på sikt hämma tillväxten och därmed också vårt lands välfärd och välstånd. Den globala konkurrensen är hård och utmaningarna allt större.

Med detta i beaktande, går det med lätthet att förstå vikten av att attrahera fler kvinnor till arbeten med teknisk inriktning. Ett första steg är att aktivt verka för att få fler tjejer att välja tekniska universitets- och högskoleprogram. Det är först när könsfördelningen där börjar jämnas ut sig, som förutsättningar för en ökad kvinnlig representation bland tekniska yrken skapas. Kanske går det då att med fog säga att Sverige lever upp till sitt rykte av att vara ett paradiset av jämställdhet.

Frida Hafström