

FLERE KVINDER I FØRERSÆDET!



GODE RÅD OG KONKRETE VÆRKTØJER TIL  
KVINDEREKRUTTERING I GODSTRANSPORTBRANCHEN

TASKFORCEN FOR FLERE KVINDER I FØRERSÆDET  
[WWW.JOBTRANSPORT.DK](http://WWW.JOBTRANSPORT.DK)



# HVORFOR FLERE KVINDER I TRANSPORT?

## ... FORDI DET ER EN GOD FORRETNING

Godstransportbranchen er udfordret af mangel på arbejdskraft. Over en tredjedel af personerne bag rettet i de danske lastbiler er nu over 50 år, og branchen anslår, at vi inden for få år vil få brug for omkring 2.500 nye chauffører.

Samtidig er det kun 2 ud af 100 lastbiler på de danske veje, der føres af en kvinde. Det placerer godstransporten blandt de brancher med absolut færrest kvindelige medarbejdere.

Men globale undersøgelser viser, at øget diversitet på arbejdspladser gavner både forretningens rekrutteringsgrundlag, kultur og bundlinje.

Derfor har 3F, ATL og DTL-A i regi af fondene Transportens Udviklingsfond og Godstransportens Udviklings- og Uddannelsesfond etableret Taskforcen for Flere Kvinder i Førersædet. Her er aktører samlet fra hele branchen. I løbet af de seneste to år har taskforcens deltagere i fællesskab kortlagt barrierer og fundet en række løsninger på, hvordan branchen kan få flere kvinder i førersædet.

**Konklusionen er klar: Arbejdet skal starte i branchen selv. Det kræver ledere, der tør gå forrest og skabe de forandringer, der skal til, for at flere kvinder i fremtiden vælger et job i transport.**

Dette er en samling med gode råd og konkrete værktøjer fra taskforcen. I alt har vi samlet 13 anbefalinger til hvordan virksomheder, brancheorganisationer og fagbevægelsen kan gøre branchen mere attraktiv for kvinder.

I fællesskab kan vi skabe en forandring, der gavner hele branchen!

# 10% KVINDER I FØRERSÆDET I 2030

## VI SKAL SKABE EN FORANDRING

I ledelsen af vores virksomheder sætter vi hele tiden mål. Vi sætter mål for budgetter, mål for brændstofforbrug, mål for kundetilfredshed og meget andet. Målsætninger er med til at skabe retning og tydelighed i forhold til, hvor virksomheden skal hen i fremtiden.

Når det kommer til diversitet, som både kan gavne vores rekruttering og vores bundlinje, skal vi også turde sætte mål.

Mål for diversitet kan være meget forskellige fra virksomhed til virksomhed. Måske har du ingen kvinder ansat i dag, og dit mål er at have to kvinder ansat næste år. Eller måske er du godt på vej og har fem kvinder ansat allerede, som du vil fordoble til ti kvindelige ansatte over de næste to år. Det vigtigste er, at du sætter et mål.

Hvad er målet for kønsdiversitet i din virksomhed?

Lige nu er det kun 2% af alle danske chauffører, der er kvinder. Vi mener, at der er for få kvindelige chauffører. I taskforcen har vi derfor sat et mål for branchen.

Vi ønsker:

**10% kvinder i førersædet i 2030**

”Virksomhederne og medarbejderne oplever fordele ved at have større diversitet i både ledelsen og driften i form af gladere medarbejdere, bedre performance, mere innovation og generelt en højere bundlinje. Det kræver, at man arbejder med kulturen i branchen og graden af inklusion. Et første skridt er at sætte målsætninger for diversitet.”



**Helene Aagaard,**  
diversitetsekspert og CEO i Diversity Factor



**SYV  
ANBEFALINGER TIL  
VIRKSOMHEDERNE**

**SEKS  
ANBEFALINGER  
TIL BRANCHE-  
ORGANISATIONER  
OG FAGBEVÆGELSE**



# 7 ANBEFALINGER TIL VIRKSOMHEDERNE

1. Sæt mål for at få flere kvinder i din virksomhed
2. Vis at kvinder er velkomne og skab en god kultur
3. Lav en mentorordning i virksomheden
4. Tilbyd fleksible arbejdstider
5. Sørg for arbejdstøj til begge køn og aflåste omklædningsrum
6. Sæt fokus på sundhed, bevægelse og kost på arbejdspladsen
7. Inviter lokale skoleklasser på besøg eller tilbyd at besøge skolerne

# SÆT MÅL FOR AT FÅ FLERE KVINDER I DIN VIRKSOMHED

Hvad er målet for diversitet i din virksomhed?

Visionære ledere går forrest og inspirerer. De mål, du sætter for din virksomhed skaber retning. Målene fortæller medarbejderne og virksomhedens kunder og partnere, hvor ambitiøse I er.

Godstransportvirksomhederne i Danmark er meget forskellige, og derfor vil målene for diversitet også være meget forskellige. Måske har I ingen kvinder ansat i dag, eller måske er I allerede godt på vej med 10 % kvindelige ansatte. Det vigtigste er ikke, hvor I er i dag, men at I sætter jer en målsætning for den forandring, I ønsker.

Her er en række værktøjer til, hvordan du bedst muligt kan sætte ambitiøse og realistiske mål for diversitet i din virksomhed.



## VÆRKTØJER

- Sæt mål for hvor mange (pct. eller antal) kvindelige chauffører I ønsker at have ansat i fx 2025 eller 2030
- Kommunikér målene tydeligt til medarbejderne og fortæl evt. også kunder og partnere om ambitionen
- Husk også at fortælle, hvorfor det er vigtigt: Øget diversitet gavner rekruttering, bundlinje og kultur

## EKSEMPLER PÅ MÅLSÆTNINGER

- Vi skal ansætte to kvinder i løbet af år 2021
- Vi skal have 50% flere kvinder til samtale ved næste jobopslag
- Vi skal have ansat 15% flere kvinder i løbet af de kommende fem år

# VIS AT KVINDER ER VELKOMNE OG SKAB EN GOD KULTUR

Hvis kvinder uden for branchen skal kunne spejle sig i chaufførfaget og søge mod branchen, er det vigtigt, at de kan se sig selv i jobbet. Derfor skal vi vise flere kvinder i markedsføringen af vores virksomheder. Det vil også skabe større stolthed blandt de kvinder, der allerede er ansat i transportbranchen.

Førstehåndsiendtrykket betyder meget. Jeres potentielle nye medarbejdere vil typisk danne sig deres første indtryk af virksomheden via hjemmeside eller stillingsopslag.

Derfor kan det være en god idé, at jeres kommunikation og markedsføring udtrykker, at I gerne vil ansætte kvinder.

Det kan komme til udtryk både i ord og billeder, og hvis I har kvindelige rollemodeller, så sæt dem i front.

Og skab en god kultur, hvor kvinder og mænd behandler hinanden med respekt.

# #2



**Lene Engkvist, godschauffør hos Viggo Petersens Eftf.**

”Unge piger har brug for rollemodeller, og det er vigtigt, at de introduceres for chaufførfaget allerede i de små klasser. De skal lære, fra de er små, at de kan blive lige præcis det, de har lyst til. Det kan aldrig være kønnet, der bestemmer, om man bliver god til et fag.”

## VÆRKTØJER

- Brug billeder med både kvinder og mænd
- Test ordlyden i tekster og jobopslag hos jeres kvindelige ansatte – synes de, at beskrivelserne af jobbet og arbejdspladsen er gode?
- Vær tydelige om, at alle medarbejdere behandles lige og med respekt

# LAV EN MENTORORDNING I VIRKSOMHEDEN

Mange virksomheder i branchen har oplevet, at en mentorordning kan gøre en forskel. Både kvindelige og mandlige medarbejdere fortæller, at de har mere arbejdsglæde og trivsel, hvis de har haft en mentor.

Da der er en stor overvægt af mandlige medarbejdere i transportbranchen, kan det være særligt værdifuldt for nye kvindelige medarbejdere at kunne tale med og spejle sig i erfarne kollegaer.

Erfarne og dygtige medarbejdere kan være gode mentorer, der byder nye kollegaer velkommen. Spørg og undersøg, om de har lyst til at være frivillige mentorer for nye kvindelig medarbejdere i jeres virksomhed.

# #3



## VÆRKTØJER

- Spørg erfarne medarbejdere om de vil være frivillige mentorer for nye ansatte
- Spørg jeres kvindelige medarbejdere om de vil være mentorer, når der bliver ansat en ny kvindelig chauffør



## TILBYD FLEKSIBLE ARBEJDS TIDER

Godstransportbranchen kan være præget af uforudsigelige arbejdstider. Og flere i branchen peger på dette, at dette kan være en barriere for at tiltrække flere kvinder.

Men selvom varerne skal frem på alle tider af døgnet, så kan der i mange virksomheder godt tages hensyn til ønsker om arbejdstider, der passer til et familieliv.

Se hvad der er muligt i din virksomhed. Er der mandlige eller kvindelige chauffører, der ønsker mere fleksibilitet? Indled dialog og undersøg, hvad der er muligt. Hvis I kan tilbyde mere fleksible arbejdstider og arbejdsplanlægning, så kan det være med til at fastholde medarbejdere og tiltrække nye – mænd såvel som kvinder.

# #4

### VÆRKTØJER

- Gå i dialog med medarbejdere, der ønsker mere fleksible arbejdstider
- Tag en snak om forventninger og ønsker til arbejdstider allerede ved jobsamtalen



# SØRG FOR ARBEJDSTØJ TIL TIL BEGGE KØN OG AFLÅSTE OMKLÆDNINGSRUM

Ofte er det de små ting, der kan gøre, at man føler sig velkommen på en arbejdsplads. Modsat kan de små ting også betyde, at man føler sig uvelkommen.

I flere transportvirksomheder er de praktiske forhold stadig indrettet efter hovedvægten af medarbejderne, som på nuværende tidspunkt er mænd. Det kan have den negative effekt, at kvinder slet ikke søger mod branchen.

Kvindelige chauffører i branchen fremhæver, hvor meget det betyder for dem at få arbejdstøj i deres størrelse og pasform samt at have adgang til aflåste omklædningsrum.

# #5

## VÆRKTØJER

- Sørg for at alle virksomhedens medarbejdere har adgang til aflåste omklædningsfaciliteter
- Vælg en tøjlleverandør, der også kan levere arbejdstøj til kvinder

# SÆT FOKUS PÅ SUNDHED, BEVÆGELSE OG KOST PÅ ARBEJDSPLADSEN

Da mange chaufførjobs i stor udstrækning foregår stillesiddende, er chaufførerne særligt udsat i forhold til sundhedsproblemer.

For at gøre det mere attraktivt for både mænd og kvinder at søge job i jeres virksomhed kan det være en fordel at sætte fokus på sundhed på arbejdspladsen.

Men der findes også chaufførjobs, hvor arbejdsdagen indholder masser af frisk luft og bevægelse - det gælder fx renovationschauffører. Det kan I bruge aktivt i jeres kommunikation og jobopslag for at modbevise fordomme om chaufførjobbet.

# #6

## VÆRKTØJER

- Sæt fokus på ergonomi, motion og ernæring og giv gode råd hertil
- Faciliter en madpakkeordninger som alternativ til fastfood
- Del motionsvideoer, der kan inspirere chaufførerne til at bevæge sig i hvilepauserne



# INVITER LOKALE SKOLEKLASSER PÅ BESØG ELLER TILBYD AT BESØGE SKOLERNE

For at gøre unge opmærksomme på mulighederne inden for transportfaget, kan det være en god idé at invitere lokale skoleklasser på besøg i jeres virksomhed.

Når eleverne er på besøg, kan de få indsigt i en moderne branchen, der opfylder en vigtig funktion i samfundet. De unge får også mulighed for at opleve de store maskiner, og de unge piger finder ud af, at det ikke kræver en stor mand med mange muskler at køre lastbil.

# #7



**Lars William Wesch, direktør i  
ATL under Dansk Industri.**

”Vi ser ind i en fremtid med stor mangel på chauffører. Derfor er det et alvorligt problem, at halvdelen af Danmarks befolkning kun meget sjældent overvejer et job som lastbilchauffør. Vi skal appellere til kvinderne, men der er også behov for, at vi som branche kigger indad og overvejer, om vi selv kan gøre mere for, at flere kvinder finder vores arbejdspladser og jobmuligheder attraktive.”

## VÆRKTØJER

- Tag kontakt til de lokale folkeskoler en gang om året og inviter et klassetrin på besøg
- Kontakt Job i Transports Roadshow for at høre, om den specialdesignede lastbil kan komme på besøg i jeres område
- Fortæl de unge om [www.jobitransport.dk](http://www.jobitransport.dk), hvor en GPS kan vise deres vej ind i branchen



# 6 ANBEFALINGER TIL BRANCHE- ORGANISATIONER OG FAGBEVÆGELSE

1. Udbred fakta om den positive effekt kønsdiversitet har på rekruttering og bundlinje
2. Skab fælles fodslag om at byde kvinder velkommen i branchen
3. Sæt kønsdiversitet på dagsordenen hos ledere og tillidsrepræsentanter
4. Bryd fordommene og sæt branchens kvinder i front
5. Skab rammer for at flere kan komme i erhvervspraktik i transportvirksomheder
6. Sæt fokus på diversitet i Job i Transport-kampagnen

# UDBRED FAKTA OM DEN POSITIVE EFFEKT KØNSDIVERSITET HAR PÅ REKRUTTERING OG BUNDLINJE

Hvis vi skal nå det overordnede mål om 10% kvinder i godstransportbranchen i 2030, kræver det, at hele branchen kender til den dokumenterede positive effekt som diversitet har på virksomhedernes bundlinje.

Brancheorganisationerne og fagbevægelsen kan støtte op om målsætningen ved at være med til at udbrede kendskabet til de positive effekter.

Globale undersøgelser peger på, at det gavner virksomheder og brancher, hvis der er en mere ligelig fordeling af kønnene. Det samme gør sig gældende, når der er øget diversitet på tværs af alder, etnicitet, seksualitet, mv.

Diversitet har en direkte positiv effekt på bundlinjen, men også en positiv effekt på performance, trivsel og kundetilfredshed.



## VI SKAL

- Formidle fordelene ved diversitet i branchen på konferencer og møder med medlemmerne, samt til virksomhedernes HR-ansvarlige
- Sætte fokus på at rekruttering af kvinder er en vej til at sikre arbejdskraft i fremtiden
- Løbende indsamle viden om branchens erfaring med rekruttering af kvinder

# SKAB FÆLLES FODSLAG OM AT BYDE KVINDER VELKOMMEN I BRANCHEN

3F, ATL og DTL-A har i regi af Transportens Udviklingsfond og Godstransportens Udviklings- og Uddannelsesfond stiftet Taskforcen for Flere Kvinder i Førersædet. Det er taskforcens anbefalinger og gode råd, der er samlet her.

En vigtig del af opgaven er at få så mange som muligt til at benytte sig af værktøjerne, så vi kan bidrage til sund vækst, kultur og rekruttering i fremtiden.

# #2



**Lars Overgaard, advokat i  
DTL-A under Dansk Erhverv.**

”Med taskforcen ønsker vi at bevæge os fra snak til handling. Det tidligere samarbejde på tværs af branchen, Transportens Rekrutteringsalliance, viser, at det bærer frugt at gå sammen og få flere vinkler på udfordringer og løsninger. Alliancen udviklede syv konkrete initiativer, der har afhjulpet rekrutteringsudfordringer på forskellig vis. Modellen virker, og derfor bruger vi den nu til at skabe et samarbejde om at få flere kvinder i godsransporten.”

## VI SKAL

- Udbrede taskforcens anbefalinger til hele branchen
- Have alle med og starte en bevægelse for forandring
- Hente inspiration i verden omkring os, fx i Sverige, hvor flere kvinder søger mod transportbranchen

# SÆT KØNSDIVERSITET PÅ DAGSORDENEN HOS LEDERE OG TILLIDSREPRÆSENTANTER

Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne holder mange kurser og har løbende dialog med branchens ledere og tillidsrepræsentanter.

Et fokus på øget kønsdiversitet kan indarbejdes i sammenhænge, hvor det giver mening og værdi, fx kurser, møder og konferencer.

# #3



## VI SKAL

- Engagere ledere og tillidsrepræsentanter i de positive effekter af øget diversitet
- Udbrede taskforcens anbefalinger til ledere og tillidsrepræsentanter
- Opfordre til dialog om evt. barrierer og udfordringer, som virksomhederne støder på i rekrutteringsarbejdet
- Arbejde for initiativer, der understøtter mentorarbejdet



# BRYD FORDOMMENE OG SÆT BRANCHENS KVINDER I FRONT

Jo flere gange vi ser en kvinde i førersædet i en stor lastbil, jo mere naturligt bliver det for os. Branchens organisationer kan helt konkret bidrage til at fordommene nedbrydes ved oftere at sætte branchens kvinder i front i deres kommunikation.

Branchens organisationer kommunikerer via mange kanaler som fx medlemsblade, hjemmesider og konferencer, og det giver mange anledninger til at vise kvindelige chauffører på arbejde.

# #4



**Kim René Busch, forhandlingssekretær i 3F og formand for Transportens Udviklingsfond og Godstransportens Uddannelses- og Udviklingsfond.**

”Der findes mange myter om, at kvinder ikke kan eller vil køre lastbil. Vi ved, at chaufførjobbet er velegnet til kvinder, og at kvinderne i branchen er glade for deres job. Desværre er der alt for få, der får øjnene op for mulighederne i godstransportbranchen. Derfor gør vi nu noget ekstra for at vende udviklingen.”

## VI SKAL

- Fremhæve de kvindelige chauffører i branchen
- Vise de kvindelige ledere i branchen
- Gøre branchens kvinder til ‘ambassadører’ hvor de inspirerer unge kvinder til at søge samme vej

# SKAB RAMMER FOR AT FLERE KAN KOMME I ERHVERVSSPRAKTIK I TRANSPORTVIRKSOMHEDER

Alle danske folkeskoleelever skal i praktik i løbet af 8. eller 9. klasse. Branchens organisationer arbejder løbende for at forbedre mulighederne for, at eleverne kan få lov til at snuse til branchen allerede i deres skolepraktik.

Praktikken giver eleverne indblik i, hvad det vil sige at være lastbilchauffør, skraldemand, lageroperatør eller lignende. Og praktikken er også en anledning til at piger kan få indblik i branchen og blive inspireret til at søge en transportuddannelse.

At få folkeskoleelever i praktik kan være med til at nedbryde mange af de fordomme, der findes som chaufførfaget.

# #5

## VI SKAL

- Forbedre mulighederne for erhvervspraktik i transportvirksomheder
- Opfordre piger til at søge praktik i transportbranchen
- Nedbryde fordomme om branchen gennem praktikophold



# SÆT FOKUS PÅ DIVERSITET I JOB I TRANSPORT-KAMPAGNEN

Job i Transport-kampagnen har lang rækkevidde via digitale kanaler, hjemmesiden og Roadshowet, der turnerer rundt til landets folkeskoler.

I kampagnen skal der sættes endnu mere fokus på diversitet, fx med kampagnofilm og indhold på sociale medier, hvor vi ser både mænd og kvinder i front.

Taskforcen anbefaler også, at Roadshowet i højere grad benyttes til at vise unge piger, at transportbranchen også er for dem. Det kan fx være ved at vise film med kvinder og ved at have en kvindelig chauffør med i Roadshowet.

# #6

## VI SKAL

- Bruge den digitale kampagne til at vise seje kvindelige chauffører, der kan inspirere unge piger til at søge samme vej
- Udnytte kampagnens rækkevidde til at samle branchen og skabe en forandring
- Sørge for at unge piger, der møder kampagnen, nemt kan se deres muligheder i branchen og få den information, de har brug for

# VI STÅR SAMMEN OM AT FÅ FLERE KVINDER I TRANSPORT



# TASKFORCEN FOR FLERE KVINDER I FØRERSÆDET

**Hanne Bødker-Petersen**, direktør, SCT Transport  
**Anne Kathrine Steenbjerge**, direktør, Anders Nielsen & Co  
**Bente Hansen**, direktør, JH Transport & Logistics  
**Peter Flensted**, direktør, Viggo Petersens Eftf.  
**Winnie Grant**, direktør, Georg Hansen Handel & Transport  
**Lykke Meyer Jensen**, direktør, Leif M Jensen  
**Henrik Leander Herum**, direktør, Ø.S.G  
**Carsten Dybbøl Pedersen**, terminalchef og medejer, Bach & Pedersen Fragt  
**Mikkel Tofteng**, salgschef, Henrik Tofteng A/S  
**Winnie Sørensen**, HR-chef, Hennings Kloakrens A/S  
**Lena Nielsen**, HR-chef, Urbaser  
**Pernille Swain**, HR-medarbejder, Marius Pedersen  
**Lene Engkvist**, godschauffør, Viggo Petersens Eftf.  
**Denise Altenburg**, godschauffør, Viggo Petersens Eftf.  
**Erik Emil Hansen**, godschauffør, Nagel Liller, og formand for  
Godschaufførernes Landsklub  
**Magnus Købke**, projektchef, Transportens Udviklingsfond  
**Helene Aagaard**, diversitetseksperter og Co-Founder, Diversity Factor  
**Henrik Helios**, uddannelsesleder, EUC Lillebælt  
**Lars William Wesch**, direktør, ATL  
**Kim René Busch**, forhandlingssekretær, 3F og formand for Transportens  
Udviklingsfond og Godstransportens Uddannelses- og Udviklingsfond  
**Lars Overgaard**, advokat, Dansk Erhverv



[WWW.JOBITRANSPORT.DK](http://WWW.JOBITRANSPORT.DK)

2020