



Texten är automatiskt genererad. Vi har i nuläget endast möjlighet att erbjuda transkriberingar i obearbetad form

Man är lite rädd för de här frågorna. Man tycker att det är jobbigt att ta i det oftast, även om man vet att man behöver. Och det finns lönsamhet i att ha båda könen på arbetsplatsen så att säga. Jag har varit på workshop där man ska prata härskartekniker, där varje exempel är en man som utövar en härskarteknik mot en kvinna. Då blir man ju som man ganska snabbt avigt inställd till det. När det är jämställdhetsprogram eller mentorsprogram och så där. Vi vänder oss aldrig till killarna.

Jordbruket är en framtidsbransch, men för att den på riktigt ska bli det så behövs fler som vill och kan arbeta inom den än det är idag. Och hur löser man det? Skulle en ökad jämställdhet kunna vara en nyckel? Ja, om detta och om vad en mer jämställd jordbruksskulle innebära för gröna näringar och samhället i stort är vad vi pratar om i det här faktiskt allra sista avsnittet av podden Landet. Jag heter Helene Almqvist och säger välkomna till Johanna Linder, Sebastian Remvig och Annika Bergman. Och jag tänkte att ni skulle få presentera er själva. Johanna, ska vi börja med dig? Absolut. Johanna Linder arbetar på Transportföretagen, arbetsgivar- och branschorganisation som branschutvecklare med kompetensförsörjningsinriktning och driver även vårt jämställdhetsarbete framåt. Sebastian Tack så mycket! Sebastian Remvig heter jag och jag är vice ordförande i LRF Ungdomens riksstyrelse. När jag inte är det så är jag verksamhetsledare vid Sveriges Lantbruksuniversitet och jobbar med företagsledning och entreprenörskap. Annika Ja, jag är VD till vardags på Hushållningssällskapet i Halland. Driver också en ett lantbruk utanför Örebro tillsammans med min före detta man och sen är jag ordförande i Gröna Arbetsgivare. Annika, Det du har mött vad gäller ojämlikhet. Hur skulle du beskriva det?

Det finns ju många dimensioner i det där och många infallsvinklar. Det ena är ju hur man ser på kvinnor i den gröna näringen, där vi har väldigt mycket vokabulär som vi har.

Ja, det är en manlig och manligt fäste på något sätt.





Johanna Nu jobbar ju du inte inom jordbrukssektorn utan inom transportsektorn. Hur ser det ut där? Ja, om vi tar någon siffra så kan man väl säga. Av de medlemsföretag vi har, då är det över 9 000 som verkar inom transportsektorn så är det ungefär 80 % män och 20 % kvinnor. Sen har man ju stora rekryteringsbehov, så det är klart att kvinnorna måste känna sig välkomna till branschen också för att vilja komma dit. Och hur man hur man ser på. Kan jag passa i ett yrke som är inom transportnäringen helt enkelt.

Sebastian. Det här är en hjärtefråga, men om du skulle peka på det allra tydligaste exemplet, på vilket sätt som ojämställdhet tar sig uttryck inom jordbruket idag, vad är det?

Då skulle jag titta på den rapport vi gjorde som en del av en enkätstudie med våra medlemmar, och där ser man att en åttondel av tjejerna eller de unga kvinnorna upplever att bristande jämställdhet är ett hinder för dem att ta över och utveckla ett företag. Tolv procent. Men de övriga är lite mer nöjda. Eller de har i alla fall inte beskrivit bristande jämställdhet som ett stort hinder i deras förmåga att bli företagare.

Men det är en av åtta är ganska många. Ja, Annika, hur ser du på hur en mer jämställd bransch skulle påverkas av jordbrukets kompetensbrist som innovations och konkurrenskraft? Ja, men jämställdhet? Det betyder ju att man får tillgång till det andra könets hjärnor och erfarenheter, kunskaper och det blir lite fattigt och utarmat om man inte använder både båda könen på något sätt. För. Jag tror tvärtom, Man är väldigt glad över de tjejerna som kommer till oss och som finns. Men sen finns det andra olika strukturer som gör att markägandet till exempel fler män som har. Det är också en grundläggande del i att vara i vår bransch. Hur kommer man över mark om man inte är den som ärver per automatik? Det får man tänka på. Sebastian. Nu i januari 2025 så kom LRF rapporten Gröna glastak och stövlar som skaver och i den här rapporten listas nio olika jämställdhetsutmaningar inom de gröna näringarna och den första har rubriken Ojämställt ägande. Och där står det att det fortfarande är mer självklart att män tar över i ägarskiftet till exempel.





Jo, men det hänger ju ihop med den siffran jag presenterade innan, att en av åtta tjejer upplever att det är bristande jämställdhetsom gör att de inte kan starta sina företag. Och det precis som Annika var inne på, att är man då inte den som eller man inte ges möjlighet att ta över en fastighetså gör det också det väldigt svårt att starta ett lantbruksföretag. Annika Ja, jag har tre barn nu som är redo att ta över vårt företagande. De är mellan 25 och 30. Det är två pojkar och en flicka och de är väldigt tydliga med vad de vill. Och även flickan är väldigt tydlig med att hon också vill vara med och äga och driva. Och det tycker jag är. Alltså, man vill ju gärna att det ska komma från dem själva, att det är någonting man verkligen vill och tar plats. Och jag känner att det är för många ställen som kvinnor inte får ta plats.

Och det behöver vi också tänka på när vi jobbar i de gröna näringslivet.

Johanna Jag tänker hur ser det ut i transportbranschen? Det finns ju mycket. I alla fall om man tänker på vägtransport, åkerier och sånt. Det finns en liknande problematik där.

Jag har faktiskt ett väldigt färskt exempel, för vi har gjort en tidning, precis som medlemsföretagsom har jobbat med jämställdhetsfrågorna. Och då har jag en. En VD på ett åkeri där hon startade det här bolaget, sitt åkeri 2002 tillsammans med sin man. Men när hon kom ut och skulle ragga affärer så kom igen stumpan, var svaret till henne. Så hon fick göra om. Hon var på pappret VD, men hennes man fick gå ut med affärerna i början. Och det är faktiskt så att nu sen tre år tillbaka och då förstår ni, det var 2002. Så det är länge som de har haft det. Nu är hon VD och VD utåt så det har funnits verkligen jätte utmaningar. Men det är idag som hon säger att hade man en samling inom åkeribranschen. I den stad där hon verkar. Så var de kanske från början två kvinnor. Men idag när de ses så är de kanske 20. Och det är en helt annan grej.

Kanske kommer någon ny fråga. Men jag hade en liten tanke. Fyll på. Annika. Ja, jag tror att det finns ett behov av förebilder. Jag vet, jag rekryterade. En rektor var hon väl eller rättare på på en stort gods i Skåne. Det var en av de första inspektörerna som faktiskt var kvinna. Och jag tror att de





brytersådana manliga dominansen. Det är jätteviktigt med de här tjejernasom tar för sig och vågar, och som också nu får möjlighet att ta över gårdar när det är en föräldrageneration som är något mer jämställd och som också kan tänka annorlunda. Så ser jag att det händer nu. Det börjar ju hända hela tiden här skiftena. Att den kvinna som tar över istället. Och jag tror att det är jätteviktigt att ha sådana förebilder och se att det är möjligt. Sen är det också det här att när man gifter sig med en man som har tagit över en gård, så är det vanligt att man inte får vara med och äga, och det är väl också något man kan fundera på om det finns konstitutioner som gör att man faktiskt kan bli mer delaktig och känna en större gemenskap tillsammans. För det här med att bo och verka på en gård och också försörja sig på gården och bo där samtidigt, det där är något alldeles ganska unikt för oss. Lojaliteten mot den tidiga generationen och gården är större än mot den nya familjen. Nästan. Det här är ett alldeles särskilt problem, tycker jag. Att kvinnor inte riktigt släpps in då av ekonomiska skäl. Av skäl som naturligtvis är juridiskt väldigt riktigt. Så att säga att man kanske inte har investerat i det. Det är en familjegård och allt det där. Det är väldigt få som inte har ett äktenskapsförord, så de flesta kvinnor äger inte sitt boende till exempel. Men ska man verka i den gröna näringen så vill man ju också vara någon som tas på allvar. Någon som gör det på riktigt. Och då tror jag att det är något vi behöver fundera på. Sebastian. Du har ju en gård i släkten, en familjegård i Remmarlöv. Känner du igen det här där. Jag kan försöka exemplifiera med hur vi har gjort här hemma när jag gifte mig. Det är nu lite drygt tre år sedan. Då passade vi på. Vi skrev äktenskapsförord precis som Annika var inne på och vi fixade även med testamenten. Och i det läget så var det trots allt så att då kändes det faktiskt fortfarande som att den här gården är mest familjens. Det är liksom släktarvet som väger tyngst, vilket gjorde att när jag skrev testamentet så skrev jag att om inte jag och min fru har några barn så är det min syster som kommer ärva gården. Och sen i samband med detta också så skrev vi över en del av gårdens så att min fru äger en andel av gården, inte hälften, men en andel. Och jag hade ett resonemang med en annan lantbrukare kring det här också, att det sker ju en förflyttning över ens gemensamma liv på gården där i





börjanså är det mesta av gårdens värde knutet till vad tidigare generationer har gjort på gården, Men över tid så blir ju mer och mer av det dels den nuvarande generationen men också bägge delar så att säga. Så att över tid så är det också rimligt att i det här fallet den ingifta kvinnans andel successivt borde öka. Men det kräver att man är ganska aktiv och gör de korrigeringar över tid. För att någonstans, kanske i slutet på att man har levt ett liv ihopså har man lika insats i gården. Men det är ju ändå en sådan. Just precis där i början så är det inte helt självklart att ens att det är helt och hållet ens att det var hel och hållet min gård, så att säga. Det är fortfarande på något sätt familjens gård. Är det liksom känns väldigt mycket känslomässigt. Det är mycket känslor i det, att vi har snart varit i 100 år på min familjså att säga, på den här gården. Och då spelar det ju roll att det är någon med samma efternamn till exempel, som bor och verkar där liksom. Så det här är ju lite. Låter ju lite svårt att ändra på. Jag tror att man behöver se det som en process, och jag tror det är där som kanske många trampar fel. Att man gör någonting, till exempel äktenskapsförord, innan man gifter sig och sen låter man det vara där. Istället för att ha en aktiv process där man överför delar av gården över tid, så att man ser det som ett familjeföretag och att vi bygger det tillsammans över tid. Men det du säger Sebastian, är ju jätteviktigt. Det är ju rätt att det är en jämställdhet i en pågående fråga. Även om man inte löst allting direkt vid övertagandet så finns det ju massa saker man kan göra under tiden som gör att man behåller engagemanget och viljan att vara med.

Johanna, du har ju varit väldigt involverad i just jämställdhetsarbete och ni har lyckats rekrytera kvinnor. Hur har ni jobbat för att få det här att bli bättre och bättre? Ja, alltså vi, vi stöttar ju våra medlemsföretag och i det här fallet så startade vi för fem år sedan då ett arbete som vi kallar för framfart, och det är som en jämställdhetsguide som vi har skapat tillsammans med medlemsföretag som fick engagera sig och några genusvetare som vi använder oss av. Det har vi skapat utifrån vad de tycker att de har haft för utmaningar och sen att istället istället måste vara väldigt lågt. Det ska typ inte ens vara en tröskel utan man ska bara Oj, jag kanske ska göra någonting med det här och inte hålla på med pekpinna och den delen utan istället. Var kan du





börja? Vad är den lägst hängande frukten i den verksamheten där du befinner dig? Det tror jag har gjort mycket av vår framgång. Att många av våra medlemsföretag har vågat hoppa på. För man är lite rädd för den här frågan. Man tycker att det är jobbigt att ta i det oftast, även om man vet att man behöver och det finns lönsamhet att hämta hem i att ha båda könen på arbetsplatsen så att säga. Jag läste en ledare i Land Lantbruk här för ett tag sedan. Susanne Öberg hette hon som hade skrivit den och i den ledaren så stod det. Jag önskar att vi tog bort likhetstecknet mellan jämställdhet och kvinna. Ja, en av sakerna som jag har jobbat mycket med de här åren är ju också att jag vill alltid ha män med i de här arbetena, för att det är inte en kvinnofråga, det här är en samhällsfråga.

Det är liksom att männen måste stå bakom det här. Männen måste våga engagera sig och då behöver de här lägre trösklarna att man inte är liksom vad ska man säga? Inte säga att nu ska hela havet storma, utan det här handlar om att skruva och ta små steg i rätt riktning. Hitta vägen som är. Du har en väg som du ska åka med ditt företag eller som du ska styra mot i ditt företag eller jordbruk eller vad det nu än är, så är det faktiskt så att de små stegen, filbytena du kan göra på vägen är oftast det som blir bestående, och då ökar ju oftast andelen kvinnor och lönsamhet etc.. Filbyten. Man hör att du jobbar med transportföretagen.

Ja. Jag vill lyfta lite av det Johanna säger ändå. Just det här med små steg och att man är välkomnande även till killar. Jag kan ju bara konstatera att jag har varit på workshopar till exempel, där man ska prata härskartekniker och så går man igenom de mer tio stycken och sånt där, Men där varje exempel är en mans om utövar en härskarteknik mot en kvinna, då blir man ju som manganska snabbt avigt inställd till det. Om jag ska vara helt ärlig. Så det gäller ju att vara ganska medveten om vad man gör och att man faktiskt släpper in alla i det här arbetet. Jag tror också att våra organisationer går lite fel, för man tänker hela tiden att man ska boosta kvinnor. Det är ju inte det det handlar om. Det finns ju massor med kvinnor som vill massor som inte alls behöver boostas för de vet vad de kan och vad de är. Men när det heter jämställdhets





eller mentorsprogram och så där. Vi vänder oss aldrig till killarna som ska. Som ska släppa lite grann till de här kvinnorna. Jag tänkte det här med att likhetstecknet, att jämställdhet och kvinna kopplas ihop hela tiden. Hur kan man göra jämställdhet inom gröna näringar generellt och transportsektorn och allting till en angelägenhet för alla? Ja men alltså jag kan väl. En bra början tror jag är att uppmärksamma problem som är kodade åt båda hållen. Alltså rätt så ofta så får man höra det som vi har varit inne på, till exempel också med kvinnligt ägande. Lägre Kvinnor får inte vara med och fatta beslut. Blir inte insläppta den typen. Men vi behöver ju även lyfta. Vilka problem finns det ur ett manligt perspektiv? Det skulle ju kunna vara avsaknaden av ledighet eller möjligheten att ta ut föräldradagar till exempel, som ju blir ett stort problem i många lantbruksföretag där det om det är svårt att hitta en ersättare, till exempel att Då är. Problemet är att jag som man inte får möjlighet att skapa den kontakten med mitt barn till exempel. Så vi behöver hitta en bra balans i hur vi beskriver det här, som gör att fler känner sig inkluderade i att det här är ett problem jag har. Och sen är det där normen av en man. Man ska vara stor och stark och jobba mycket och man ska också vara tåla det mesta. Just det här att jobba mycket är väldigt fint i vår bransch, och jag kan ibland tänka att det kanske inte är det smartaste. Även om jag vet att det finns perioder när man bygger företag eller man har djur så är det 24/7 Och allt det där vet jag. Men det är också så att vi bygger upp en bild av någonting som måste vara på ett visst vis. Ja, det där Annika, det där får man tänka på när vi pratar om jämställdhet. Det har vi nämnt. Nu tänker ju många på kvinnors villkor, men vi vet ju att den psykiska ohälsan är högre bland lantbrukare än i många andra yrken. Och de är ju oftast män. Så faktorer som machokultur eller hög arbetsbelastning som du nämner, eller ekonomisk ensamhet. På vilket sätt skulle jämställdhet vara något som också förbättrar mäns villkor? Jag var faktiskt på Irland för några år sedan med ett gäng och vi träffade regeringen eller några representanter, någon representant för regeringen eller landsbygdsministern, och då frågade vi vad var deras tre största problem i det irländska irländska lantbruket. Det första var Brexit. Det andra var miljön och det tredje var. Vad gör vi





med alla ensamma mänute på landsbygden? För kvinnorna lämnar landsbygden. Det är då man startar Bonde söker fru. Ja, det är ju också en. Vad ska man säga? Män är också utsatta i detta.

Ja, jag tycker det var bra att du tog upp det, Sebastian, att det finns ju olika sorters ojämställdhet också. Det går åt andra hållet också ibland. Om man tar en som ett exempel så skulle vi prata till exempel om att kvinnor får inte samma möjlighet att ta över gården till exempel. Men det kan ju lika gärna varas så att det finns en förväntan som tynger ner, liksom som som förväntas ta över och som kanske inte ges möjlighet att bli liksom nå ut till sin fulla potential på grund av det. Det är ju verkligen så att vi behöver förbättra på något sätt. Kokar det här ofta ner till den sociala aspekten av hållbarhetsfrågan och att vi verkligen tar oss an den. Den tenderar att bli ganska styvmoderligt behandlat. Vi har en miljörörelse som trycker hårt på miljöaspekterna. Vi har min egen organisation, LRF, som som ofta tryckerväldigt hårt på de ekonomiska aspekterna. Och så tenderar vi att glömma bort de sociala. Det tycker jag är väldigt synd och det är någonting som jag tror att vi behöver utveckla, inte minst inom LRF i framtiden. Att vi verkligen är duktiga på att se. Hur ser vi till att människorna i de här systemen, i de här företagen, faktiskt mår bra och utvecklas och når sin fulla potential? Hur gör vi det? Jag tror en bra början är att vi pratar om det. Nu har det ju kommit mycket om psykisk ohälsa till exempel. Vi har haft ett tag nu med. Jämställdhetsfrågan är inte ny på det sättet, men att vi fortsätter hålla här sociala aspekterna högt upp på agendan är jätteviktigt.

Ja, jag slog mig en sak nu när vi pratade vidare, att vi har ju på fått en efterfrågan från flera medlemsföretag om att vi skulle skapa ett material som handlar om psykologisk trygghet. Och det här är ju faktiskt det vi är inne på lite på arbetsplatserna. Så vi kommer att släppa ett nytt material som skrivna av en psykolog, och hur man kan tänka och ta sig an praktiskt. Det här med psykologisk trygghet på en arbetsplats. Ni har alltså sett ett behov av det här som. Vi får frågan om vi inte kunde ta fram ett sådant material för att man kände att är man lite varm i kläderna, i att jobba med jämställdhetsfrågan och mångfald etc., så kände man av det här med psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Att jag vågar





uttrycka mig och säga vad jag tänker och tycker och att jag inte blir utanför på grund av det till exempel. Eller ja. På vilket sätt påverkar jämställdhet lantbrukets respektive transportbranschens framtida konkurrenskraft?

Alltså förlåt, förlåt. Men jag tänker lite mer som. Som bransch så så vet vi ju att det behövs väldigt mycket nya människor in i lantbruket om vi ska kunna upprätthålla den produktion vi har. Och ännu mer om vi ska kunna öka så som vi vill med livsmedelsstrategin. Så om inte annat så är det ju så att vi behöver ju få in alla. Det är ju på något sätt inte bara unga kvinnor utan det är ju. Vi behöver bli mycket mer attraktivt helt enkelt om vi ska kunna vara konkurrenskraftiga i framtiden. Men Annika har säkert någonting att lägga till. Jag tänkte faktiskt precis samma där som du, att hur ska man kunna fortsätta vara en attraktiv bransch och som växer utan att man räknar med hälften av befolkningen. Det är ju helt omöjligt. Johanna Jag tänker på Transportföretagen som med en rapport ganska nyligen där det konstateras att Sverige behöver 150 000 nya medarbetare i transportnäringen fram till 2040. Hur har ni fått fler kvinnor att trivas inom transportbranschen? Det handlar ju om ett engagemang från ledningen och att genomsyra hela företaget. Och att man känner sig välkommen. Att man kan identifiera sig med branschen. Om vi nu tar transportnäringen, alltså transportdelen lastbilsförare då, så är det ju också det att man har känt sig välkommen. Det är för övrigt bara en sån sak som om man ska ha arbetskläder. Nu är jag inne i detaljnivå, men det är lite så här. Ja, de är framtagna för män generellt sett. Då måste man ju ta fram för kvinnor också det. Det finns hur många små exempel som helst som i det stora hela gör att ja, det är naturligt. Det är klart att det finns kläder till mig. Hur mycket egentligen är det i transportsektorn med jordbrukssektorn att göra? Är väl en del. Annika Det är väl en jättestor kund till transportnäringen? Ja, absolut. Tror jag i alla fall som betalar räkningarna ibland.

Ja. Det är också jättekul. Johanna Det är så ofta det kommer tjeje-numera till gården och lastar och lossar och så där. Det är något helt annat. Försiktiga, duktiga kör omsorgsfullt. Det är inte plattan i mattan. Jättest positivt känner jag att det är. Och faktiskt så säger de flesta tjejerna som är inne och kör bilarna. De tycker att det är väldigt, väldigt kul. De trivs





verkligen med det jobbet och det märks ju också i sättet och hur de hanterar bilarna. Och sen är det ju så att idag är det attraktivt att anställa tjejerna. För precis som du säger Annika, att de generellt sett kör kvinnor lite lättare på gasen. Så kan man säga kör lite försiktigare. Men det är inte det att inte män är det. Men generellt sett så är det nog så att kvinnor kör lite försiktigare då. Det gör ju också att då ökar lönsamheten för då drar det inte lika mycket drivmedel. Och ja, det är en massa sådana saker som man tar in med i beräkningen. Mindre olyckor kanske också, till exempel. Ja, mindre skador på bilarna. Och ja. Vill du ta? Ville du tillägga något? Annika Ja, jag skulle vilja skicka med en sån sak som jag har provat. Fråga din dotter om du är jämställd. Alltså, vi behöver bli utmanade på det här som äldre generation också. Man blir så hemmablind väldigt fort så att ibland kan den unga generationen ge en vägledning. Om man inte har någon dotter då? Vem ska man fråga då? Då får man fråga någon, någon man? Syskon? Granne? Man behöver utmana sig själv och fundera över det där som oftast ter sig så naturligt, som man inte ens tänker på det. Men jag brukar byta kön. När jag har något problem på något sätt så byter jag kön. Om det hade varit en tjej som hade gjort det här eller sagt det här, vad hade hänt då? Eller tvärtom en kille. Det blir ganska tydligt vad vi förväntar oss av de olika könen. Så mycket sitter i våra huvuden. Nu har vi fått oss mycket intressant till livs och jag säger tack till er alla tre. Johanna Linder. Sebastian Remvig och Annika Bergman för att ni ville vara med. Tack så. Mycket! Tack så. Mycket! Tack så mycket! Och det här är faktiskt vårt sista tack för efter tio år 195 avsnitt och över 600 gäster så har landetpodden Bortom storstaden gjort sitt och går i pension. Men samtalen fortsätter live. Från och med nu kan ni möta Landsbygdsnätverket live på Youtube, LinkedIn och Facebook. Samma viktiga ämnen med nya sätt att prata om dem. Och skillnaden är att du kan ställa frågorna direkt. Producent Ingrid Whitelock, Landets redaktion och jag, Helene Almquist, säger Ett stort tack till er alla som lyssnat och följt med oss genom åren. Slut på transkribering.

