

IKEA Uppsala visar vägen med jobbspår och mentorskap

Den 9 maj var temat varumärken och tidigare föreläsare har pratat om kundnöjdhet, cirkulär ekonomi, produkt, prissättning, marknadsföring. Sista föreläsaren för dagen ska prata om det femte P:t enligt Koetlers marknadsmix: personerna. Hur kan man, med ett globalt varumärke, bli väldigt starkt lokalt förankrad?

Jessica Öhlund är varuhuschef på IKEA i Uppsala, men har tidigare varit både i Borlänge och Gävle.

"Jag har på mig den gula tröjan i dag, så jag kan vara så mycket IKEA som möjligt, även om jag inte kommer åt mina IKEA-kläder – de är inlåsta i varuhuset. Ni som är lokala vet att vi inte kommer in i vårt varuhus i Uppsala. Det är stängt tills vidare på grund av konstruktionsproblem. Det har ni säkert läst om i tidningen och sett på nyheterna, så det har varit lite att göra på sistone, kan man säga.

Tur då att vi arbetar tillsammans på IKEA. Jag heter Jessica Öhlund och jobbar som market manager – ett lite flottare begrepp än varuhuschef, för jag ansvarar också för all försäljning vi har utanför varuhuset. Det är det som är lite härligt nu när man har stängt. Eller – det finns ingenting härligt med att stänga ett varuhus, det var helt fel ord att använda – men den innovativa delen kommer fram väldigt starkt hos oss på IKEA när vi sätts i en kris.

Vi säljer faktiskt produkter till kunderna nu via Click and Collect. De kan lägga en order och hämta den dagen efter i vår nyuppbyggda service point som vi byggde tillsammans på ett par veckor. Så man behöver inte ha ett varuhus för att kunna handla på IKEA. Det är häftigt att se hur starka vi är när vi jobbar tillsammans.

Jag kommer i dag att prata om IKEAs styrka när det gäller att jobba med mångfald och inkludering, hur vi jobbar med våra värderingar.

Jag har med mig en bild på ett vattentorn från Ljusdal. Jag är född och uppvuxen i Hälsingland. Jag växte upp i en miljö där vi alla var tillsammans i en stor grupp. Vi lekte, tjejer och killar ihop. Det var herren på täppan, och jag vill påstå att jag ganska ofta var herren och slängde ner killarna. Vi spelade bandy ihop, innebandy, fotboll – vi var tillsammans. Det var väldigt genuint, för vi gjorde ingen skillnad på folk. Alla var välkomna. Det är i alla fall mina minnen. Sen om det alltid var så, det kan jag inte skriva under på, men det var den känslan jag har.

Min pappa kallade mig för Kalle. Jag var väl så nära en son han kunde få, för det blev inga söner – det blev döttrar. Men jag var väldigt mycket med grabbarna, och hade inga bekymmer med det.

När jag sen läste fyraårig teknisk linje flyttade jag till Gävle för att gå de sista åren. Det kanske också var därför man valde teknisk, för då fick man flytta hemifrån. Också väldigt mycket grabbar, men inga konstigheter. Vi hängde, vi var ett gäng, vi var jämställda, vi var lika mycket värda.

Sen läste jag industriell ekonomi på högskolan. Inga konstigheter. Det kändes hur bra som helst. Men när jag kom ut i yrkeslivet, och hamnade i industrin, då tog det ungefär en vecka – sen blev jag "lilla gumman". Där och då var jag nog den tuffaste tjejen jag någonsin har varit, för jag sa ifrån. En man 50+ klappade mig ganska hårt på huvudet och sa: "Men lilla gumman." Jag svarade: "Du lilla gummar inte mig. Det är inte okej."

Där började jag vara i en verksamhet där jag lade på mig en rustning. Jag visste inte det då, men jag var i ett sammanhang där jag behövde bevisa att jag var värd att lyssna på – trots att jag var kvinna. Jag var i minoritet, det var väldigt mycket män. Jag mådde inte dåligt – det vill jag vara tydlig med – men jag fick hela tiden vara lite på tå, vara framåtlutad och ständigt bevisa att jag var smart, trots att jag var kvinna.

Jag blev coachad av mina kollegor, mina manliga kollegor – säkert med all välvilja – men de sa: "Jessica, spela lite dummare, för då ser man dig som ett mindre hot." Det är en speciell kommentar att få.

Det sista jag gjorde innan jag började på IKEA var att jobba som fabrikschef i Långsele, på en bromsbandsfabrik. Jag var ensam kvinna med hundra män, i en liten by i Norrland. Jantelagen var ganska hård där. Rustningen blev tung. Jag fick visa att jag var värd att lyssna på. Jag fick aldrig någon positiv feedback på att det gick bra, men när min man kom upp på julfesten ville de gärna säga: "Hon har mycket skinn på näsan, frun din." Det var väl feedback gott nog då.

Med den rustningen kom jag till IKEA, av en slump. Jag började i Gävle som säljchef. Jag stormade in och tänkte att här måste man bevisa att man är smart, trots att man är kvinna. Det blev en ganska tydlig krock. För på IKEA behöver man inte bevisa att man är smart för att man är kvinna. På IKEA älskar vi alla människor i alla dess former. Där och då började jag klä av mig rustningen. När jag gjort det och kände: "Wow, vad mycket mer kapacitet jag får när jag inte hela tiden behöver vara på helspänn, utan känner mig välkommen för den jag är" – då blev det mycket lättare och roligare att jobba.

Där och då bestämde jag mig för att jag ska se till att göra skillnad för fler människor.

IKEA – detta underbara företag. När man väl har landat in i det här företaget och känner att man kommer hem, då är det väldigt svårt att lämna.

De första sex månaderna var lite kaosartade, för då höll jag på att ta av mig den där rustningen. Jag förstod ingenting av vad som hände. Men när man sen väl kände sig välkommen, då var det fantastiskt.

För mig är IKEA att vi skapar en bättre vardag för de många människorna. Det är verkligen det vi gör. När vi säljer hemredning, så är det för de många människorna. Det

ligger så mycket planering bakom det vi gör. Varje rum och hem som ni ser i vårt varuhus – där bor en familj som vi har träffat på vår lokala marknad. De har sagt till oss att: "Vi har det här problemet hemma, vi behöver en lösning på det här." Då designar vi det. För det är det vi kan. Vi har sortimentet, men vi har också kompetensen.

Det är otroligt viktigt att vi gör det för alla typer av kunder: de som har det bra ekonomiskt och bor stort, de som har det bra ekonomiskt och bor litet, de som har det mindre bra ekonomiskt och har jättemånga barn och bor litet. Ni förstår – vi är hela tiden där på alla delar. Men kanske främst för dem med liten plånbok, känner jag. Hur kan vi skapa ett riktigt bra hem för dem med den tunna plånboken? Det här är ingen floskel.

Men det är också så. Vi säljer hemredning, men det är också så att vi ska göra nytta i samhället där vi verkar. Vi ska göra samhällsnytta. Det finns en förväntan på mig, i min roll, att jag ska göra någonting extra i det område jag är ansvarig för. Vi ska ta en aktiv del i att skapa ett bättre samhälle. För mig är det väldigt, väldigt fint.

Värderingar. Vi jobbar med värderingar hela tiden. Vi har någonting som heter "Tillsammans" – vi ska jobba tillsammans. För mig handlar det om att det är väldigt platt. Vi kan gå tillbaka till det att vi har stängt varuhuset, att vi har byggt en ny service point. Under den tiden har jag varit med och målat, jag har varit med och kört sopor. Jag stod igår kväll och planterade blommor i entrén för att det skulle vara fint för de här kunderna som kommer. Det är ingen skillnad på vem som är vem när det behöver göras saker – då hjälps vi åt.

Vi har någonting som heter kraftsamling. Det kommer varor till oss varje morgon, ganska mycket, och när lastbilarna kommer lite som de vill – ibland kommer det supermycket varor – och vi öppnar varuhuset klockan 10, och grejerna måste upp på hyllorna. Då ropar vi i högtalarna: "Kraftsamling! Alla man till pumpen!" Då är det bara att ta på sig truckskorna, västen, gå ner med kniven och hjälpas åt. För vi gör saker tillsammans.

Det bygger en viss typ av organisation, men vi blir också väldigt starka och handlingskraftiga när det behövs. Det är också väldigt viktigt för oss att vara innovativa och tänka nytt. Och jag tror att det är där det är så viktigt att ha en inkluderande organisation, där det är okej att göra fel. Vi måste tillåta fel, annars kommer vi absolut ingenstans. Våga prova – vad är det värsta som kan hända?

"Endast den som sover gör inga misstag" var det en klok man som sa en gång, och det ligger väldigt mycket i det. Jag är den första som vågar prova saker, för det är ingen som skäller på mig så länge jag håller mig till lagen – då får jag utmana.

Det viktigaste vi har, förutom miljön – det gäller ju att hela tiden säga miljön nu när jag har en kollega här med professionen – det här är ju mitt område. Jag värnar också väldigt mycket om miljön, ska ni veta. Men människorna – det är min core business. Vi säger på IKEA att passion slår profession alla dagar i veckan.

Det vi vill ha, det är människor som vill. Sen utbildar vi och utvecklar människor. När jag började på IKEA... Jag är ändå utbildad ingenjör, jag har jobbat i industrin, och när jag

kom till IKEA tänkte jag: "Men hur svårt kan det vara att sälja lite möbler?" Det är på riktigt det svåraste jobbet jag har haft någonsin. För det går så fort. Det kommer så mycket saker hela tiden från alla håll, och kunden är så närvarande hela tiden. Det går väldigt, väldigt snabbt.

Men det är en väldigt förlåtande miljö. Det vi gör, det är att vi rekryterar in människor som verkligen vill vara i ett sammanhang, som tycker om andra människor, som vill utvecklas – och sen förädlar vi. Vi är väldigt duktiga på att lära människor och låta dem utvecklas. Man är aldrig "fullärd" när man tar nästa jobb. Det finns ingen människa som känner sig helt redo att ta nästa steg. Det är lite så här: "Nu kan du lite grann – varsågod och prova!" Och så kör vi.

Och det bygger ju också på att man har en organisation som är väldigt förlåtande. Det är okej att göra fel. Många i min position har ju någon gång börjat på logistik och packat upp varor som extrajobb när man var student. Man blir någonstans fast, och så jobbar man sig uppåt, helt enkelt.

Jag kom in som vuxen på IKEA, brukar jag säga. Jag kom rakt in i en chefsposition. Det är verkligen ingenting jag rekommenderar till någon. Det är jättesvårt, för då missar man väldigt mycket av det här innan, som man också borde ha fått med sig. Jag kan rekommendera det – men det är svårt. Det är härligare att komma in som medarbetare och jobba sig hela vägen upp, för att lära sig den vägen det är tänkt att man ska lära sig.

Hjärtefrågan då – mångfald och inkludering. Jag sa att på IKEA är vi väldigt jämställda. Det är enorm skillnad i en grupp där olikheter är med och berikar varandra. Vad bra vi blir när vi jobbar tillsammans, när olikheter möts.

Jag brukar ta mig själv som exempel. Jag är ganska framåtlutad och snabb, och ser inte så mycket risker. Jag säger bara: "Vad är det värsta som kan hända? Vi kan väl prova?" Då är det jättebra att ha med sig någon som säger: "Nja, det finns lite risker med det här, Jessica." Jaha – behöver vi göra en risk- och konsekvensanalys? Supertråkigt, tycker jag.

Jag tar hjälp för att göra dem. Jag vet att de behöver göras, men jag kanske skulle gena ibland om jag inte hade haft med mig en kollega som säger: "App, app, Jessica – nu går det lite fort."

Vi behöver olikheter. Jag vet inte ens hur många nationaliteter vi har hos oss. Det är så många nationaliteter, och vi är otroliga på att ta in nya människor som behöver en plats att förädlas på. Det pratas så mycket språk, det lagas otroligt mycket olika mat – som vi kan ha och se i restaurangen – och det är ljuvligt att vara en del av.

Vi har ju fler kvinnliga ledare, i proportion. Det är inte jättemycket, men vi har i alla fall fler. Men det är också viktigt att det här inte går åt andra hållet, för vi behöver balansen. För mig är det viktigt. Jag har också haft en ledningsgrupp där det har varit fel proportion, där det har varit för mycket kvinnor. Det är inte heller bra. Det är bra när vi är 50/50 och jobbar med våra olikheter.

Man kan vara sig själv här. Kom som du är, var som du är – vi tycker om dig som du är. Det är väldigt viktigt. Om man har en sådan grund, om man har en plats att verka på där det faktiskt finns en förväntan på mig... Vi jobbar ju jättemycket med People & Planet, som vi säger. Vi pratar mycket om hälsosam och hållbar livsstil, klimat och cirkularitet – men också om rättvisa och jämställdhet.

Och det finns en förväntan på mig, i min roll, att jag aktivt ska göra skillnad – inte bara för de som jobbar hos mig, utan för människorna som är i området jag ansvarar för. Då känner man också att det här är viktiga frågor. För IKEA är det här superviktigt. Den här delen blir viktigare och viktigare för IKEA, i alla fall i Sverige.

Ni vet ju vad som händer med våldet. Det är ingen i Uppsala som kan ha missat det. Väldigt mycket av det vi pratar om i svenska ledningsgruppen är att vi måste göra saker för att det ska bli bättre. Det går inte att ta ett steg tillbaka och hoppas att någon annan ska lösa det. Vi måste kliva in och vara aktiva i det.

Och där lägger jag mycket, mycket tid. För att jag älskar det. För att jag har sett vad som händer när man säger "hej" och "välkommen" till människor som aldrig förut blivit inbjudna till någonting. Hur fort det kan gå när man får ett sammanhang.

När jag klev på i Borlänge som market manager bestämde jag mig ganska snabbt: nu ska vi sätta mångfald och inkludering på agendan. För det åligger mig att göra i min roll. Ska det hända någonting så måste man som verksamhetsledare bestämma sig. Det är jag som sätter agendan för vad organisationen ska fokusera på.

Jag sa till min ledningsgrupp: vi ska jobba aktivt med det här. Och vi gjorde en massa saker. Vi hade språkpraktik tillsammans med Arbetsförmedlingen. Vi hade en Jallatrappa med kvinnor i utanförskap, som gjorde en syateljé. Det kom av att vi aktivt sökte upp.

När man jobbar med mångfald och bjuder in till språkpraktik, så kan jag säga att proportionen är väldigt mycket män. Till slut tänkte jag: det måste ju finnas kvinnor också som behöver lära sig språket. Och det fanns det. Då byggde vi en Jallatrappa.

Vi jobbade jättemycket med ungdomar, hemmasittare, som inte kommer ut i arbetslivet eller som inte kommer ut någonstans. En av de människorna som har gett mig mitt finaste minne är Robin. Han var en hemmasittare, tjugo år, ungefär, hade grav autism. Han kom till oss i Borlänge och var så otroligt folkskygg att han kröp längs väggarna. Jag har aldrig sett en person som var så rädd för att möta andra människor.

Men det Robin kunde, det var att vika handdukar – och jag tycker om att ha välvikta handdukar i mitt varuhus. För jag är lite perfektionist, jag är ju ändå ingenjör. Raka, härliga, snygga högar. Och han var ju grym på det här. Vi lärde Robin hur man gör det här på absolut bästa sätt, och vi boostade honom i det: "Du gör det här fantastiskt."

Sen fick han nästa uppgift, och nästa, och nästa. Tills han blev en självgående ung man som är en av de första att komma fram till mig och säga: "Tjenare Öhlund!" på morgonen. "Tjenare Robin!" Det var helt fantastiskt.

Det Robin gör idag – han är kvar i Borlänge – det är att han är driftledare på logistik. Bästa truckföraren de har där. Driftledare, men också handledare för nästa batch av ungdomar som kommer ut i arbetslivet, som också behöver någon som tror på dem. Alla är bra på något – om vi säger "hej" och "välkommen".

Vi jobbade aktivt med inkluderingsfrågor i Borlänge. IKEA Borlänge fick mångfaldspriset. Jag är väldigt stolt över det. Det jag lärde mig där, det var att det inte är särskilt svårt. Vi säger hela tiden att det är svårt med mångfald och inkludering – det är inte särskilt svårt om man sätter det på agendan.

Det jag gjorde som en stor grej i Borlänge, det var att jag var på ett stort nätverksmöte. Vi var kanske femton verksamhetsledare runt ett bord. Vi skulle checka in och säga vilka problem vi hade i våra organisationer. Alla verksamhetsledare sa: "Kompetensbrist. Det går inte att få tag i folk." Det har ni säkert varit med om. Det är helt slut på marknaden. Soprent, var utfallet. Inte en människa gick att hitta. Det var väldigt deppigt, kan jag säga. Det här var också innan pandemin. Trafikverket i Borlänge sökte tusen ingenjörer. Jag tänkte: "Tusen ingenjörer till Borlänge? Lycka till."

Men innan det var min tur så var det Arbetsförmedlingen. De sa: "Arbetslösheten för de utlandsfödda, den bara ökar." Sen var det min tur. Då hade jag suttit och hört hur alla sa: "Vi söker folk". Sen är det plötsligt någon som säger "Jag har en hel hög människor". Jag hör mig själv säga: "Då har jag en lösning. Då gör vi så här. För jag vet vad IKEA kan. Då tar vi in några av de här människorna hos mig på IKEA. Jag lär dem språket, förädlar dem så att de blir redo för att ta arbete någon annanstans. Men då hjälps vi åt att anställa dem."

Då blev det lite tyst ett tag. Man började skruva på sig. Tänkte: "Ska vi våga det här?" Men sen klev SSAB och NKT fram och sa: "Vi vill vara med."

Där och då föddes Jobbspåret.

Där och då gick jag hem till min ledningsgrupp och sa: "Tjena gänget. Nu har jag varit ute och lovat en sak – att vi ska starta upp ett program här. Jag vet inte hur vi ska göra det, men ni är ju superduktiga på sånt här." Och så skapade vi det. Och det blev succé, kan jag säga.

Vi tog in ett gäng otroliga människor som bara behövde förädlas lite, som sen gick ut i jobb. När jag sen började i Gävle och pratade om det här i näringslivsrådet – där gjorde vi samma sak. Jag överdriver inte nu, men jag hade nog... jo, jag överdriver om jag säger att jag hade trettio företag – men jag hade många företag som sa: "Vi vill vara med." Det var ett otroligt intresse i Gävle att vara med på ett jobbspår.

Sen skulle jag börja i Uppsala. Jag hann inte ens börja. Ni ser det kanske inte här, men jag fick ett mejl från Arbetsförmedlingen där de sa: "Hej Jessica, vi har hört talas om att du är på väg till Uppsala – vad kul! Vi vill gärna samarbeta med dig." Så klart. Så jag sa: "Klart att vi ska starta upp ett jobbspår i Uppsala också."

Sagt och gjort. Jag började 1 september för två år sen. Jag tror att jag stod någonstans i november på ett möte med kommunen och sa: "Jag är här nu och jag vill starta upp ett jobbspår. Vilka företag vill vara med?"

Hur många tror ni jag fick med mig?

Inte ett enda.

I Gävle – köer. I Uppsala – inte ett enda. "Nähä", tänkte jag. "Jag kör väl ett eget jobbspår då."

Då körde vi ett eget gäng där först. Många av dem jobbar på IKEA idag. En av dem blev årets medarbetare i fjol, för han är helt fenomenal. Vi fick avbryta praktiken för honom och ge honom en tjänst direkt på logistik, för han var hur bra som helst.

Men det fina med det här var att sen gjorde jag det en gång till. Jag sa: "Nu är det dags att göra batch nummer två", som jag brukar säga. Vilka vill vara med? Då klev Uppsalahem fram och sa: "Vi vill vara med."

Så nu kör vi ett jobbspår till, där Uppsalahem är med. Det här är gänget som nu är inne hos oss. Otroliga människor, vill jag bara säga. Man behöver göra sånt här för att man ska se hur det faktiskt ser ut. För det här är människor som möts av "nej tack, nej tack, nej tack" – men de är otroligt arbetsföra.

Vad jag vill skicka med, det är att det mesta är ogjort. Det är inte svårt att göra skillnad, men man måste vara lite modig. Man måste prova lite nya vägar. Och samverkar man, så kan man göra fantastiska saker.

Tro på människor. Det är fler där ute som behöver en utsträckt hand. Och det som också händer när man jobbar med sånt här, det är att de som jobbar med de här människorna blir mer ödmjuka. Man får se mer hur svårt det kan vara för människor. Utanförskap gör oss lite bättre med människor. Så: våga prova, skulle jag säga. Det finns ett helt gäng människor som väntar på utsträckta händer.

Pia Anderson frågar:

Jag tänkte tänkte fråga dig om ett av dina andra projekt som är så aktuellt här i Uppsala:

Vi satt på UKK den 29 april och planerade för Framtidsdagen, den 21 november, där vi pratar om hur vi skulle vilja att samhället såg ut när vi har nått de globala målen.

Och några timmar senare så skjuts tre pojkar – bara hundra meter bort.

Min yngsta son är jämnårig med dem, och jag har träffat en av de här pojkarna. Det tar en så hårt.

Kan du berätta om det här mentorskapet ni skulle starta?

Jessica Öhlund forts:

Det har ju blivit succé. Nu rullar jobbspåret på. Nu går det av sig själv. Då kände jag så här: "Nej, nu vill jag göra någonting mer. Vad kan vi göra mer? Och vad är viktigast?"

Vad är viktigare än barnen?

Mycket av det jag gör med jobbspåret, det är att skapa förebilder för barnen.

Jag vill att barnen ska ha föräldrar som jobbar. Så att man själv vet att det är viktigt att plugga, att man har föräldrar som kan hjälpa en med skolan – för att de vet hur viktigt det är. Det är där vi kan göra den stora förändringen.

Så då, tillsammans med Uppsalahem igen, så startade vi ett mentorprogram. Här är också socialtjänsten med. Vi har identifierat åtta ungdomar idag i Gottsunda som är liksom på gränsen – det kan gå bra, det kan gå dåligt – och vi vill visa för dem att om ni väljer den bra vägen, så behöver det inte vara särskilt svårt att välja den. Och då kan ni komma ganska långt.

De har fått mentorer från Uppsalahem och från IKEA. Socialtjänsten är med. Vi har träffat dem här fem gånger – där de får träffa chefer på IKEA som berättar om sin resa. För vi har människor hos oss som har gjort samma resa som de här behöver göra.

Vi käkar lite, man har en mentor, man får lite coachning – och de kommer sen att få sommarjobb. Det här har varit otroligt lyxigt. Alltså, vilka ljuvliga ungdomar. Jag var ju så rädd när jag såg skjutningarna och tänkte: De här ungdomarna är i de här sammanhangen. Det kan inte bli en tid som är viktigare än nu – att vi måste börja göra skillnad. För det börjar gå åt vansinnigt fel håll. Vi måste göra någonting.

Så det känns värdefullt. Och jag tänker alltid så här: kan jag rädda en, så är det bättre än ingen. Det är alltid så jag tänker. Jag tar in åtta – kan det gå bra för en av dem, så är jag tacksam. Tar jag in åtta och inte lyckas med någon av dem, så tänker jag: då tar jag in åtta till och provar en gång till. För vi måste våga tro.

Men det går väldigt, väldigt bra. Vi ska ha en examen för grabbarna – det är två tjejer också, det skulle vara femtio-femtio, men grabbarna var lite hungrigare än tjejerna. Så examen blir att vi ska – de har fått önska: "Vad vill ni åka och göra?" De vill åka till Spotify – det har vi lyckats få till. Vi ska träffa några TikTok-människor. Tant får följa med. Och så ska vi på Grönan som examen.

Sen blir det sommarjobb för de här kidsen. Både på Uppsalahem och på IKEA. Jag hoppas att jag har varuhus då, så de kan vara och verka i. Det är så roligt.

Och med det vill jag bara skicka med: var lite innovativ. Prova olika vägar. Vad är det värsta som kan hända? Man får nya lärdomar. Och så får man prova igen.

Mia Ulin avslutar från scenen:

Affärsutveckling och produktutveckling, siffror och lönsamhet i all ära – och allting hänger ihop, som sagt. Men det är människorna, när det kommer till kritan, som verkligen är viktiga. Och där handlar det om det goda ledarskapet.

Janne Carlzon sa ju redan på sin tid att det finns två sätt att leda människor: det ena är med kärlek och det andra är med rädsla. Med kärlek växer man. Med motsatsen krymper man. Så ta med det, alla ledare där ute.

Jag skulle vilja säga att Jessica visar ett prov på ett väldigt kärleksfullt ledarskap. Och det ger resultat.

Hur många är vi här på plats idag? Drygt sextio personer? Sextio företag som står på kö för att delta i jobbspåret! Uppsala kan slå Gävle, tänker jag. Är det något företag som vill vara med i nästa jobbspår – så vet ni vart ni ska höra av er.

Text: Mia Ulin mia@uppsala2030.com