

# WESTHAGEN UTBILDNING AB

Halvtidsuppföljning juni 2005



# Intern utvärdering av Mentorprogrammet

Under vår träff den 10 maj framfördes önskemål att få ett gemensamt underlag för utvärdering internt av Länsstyrelsens Mentorprogram. Avsikten är att träffas – mentorer, adepter, programansvariga i respektive företag – och diskutera Mentorprogrammets utveckling, svårigheter och framtida möjliga effekter. Det är även lämpligt att adepternas chefer, och eventuellt även mentoreernas, medverkar vid utvärderingen. Ansvarig för att mötet blir av är företagets programansvarige. För att sprida lärandet till hela gruppen är det önskvärt med minnesanteckningar som distribueras till de andra programansvariga samt Erik, Lena och Maria Antonic.

## Processfrågor under mötet:

- 1) **Personlig reflektion** – vad har programmet hittills gett adepten respektive mentorn på ett personligt plan? Har programmet påverkat deras syn på jämställdhet?
- 2) **Personliga mål** – hur väl förankrat är adeptens mål i förhållande till sitt arbete och de mål som råder där?
- 3) **Förutsättningar för deltagande** – har företaget, cheferna gett stöd till detta program? Vad har förstärkt respektive hindrat deltagande från adept alternativt mentor? Hur väl är programmet förankrat i ledningen?
- 4) **Jämställdhet i företaget** – har diskussionen kring jämställdhet påverkats under programmets gång? Eventuellt andra aktiviteter, diskussioner osv?
- 5) **Adept – Mentor** – är parterna fortfarande beredda att medverka eller vill någon kliva av sitt åtagande?
- 6) **Programmets förlängning** – vad känner man för det och hur kan alla inblandade ta ansvar för att det hela når sitt mål?

Hoppas dessa frågor leder till en givande diskussion – lycka till!

Hela Mentorprogrammet kommer att utvärderas under hösten. Se denna utvärdering endast från Ert företags perspektiv.

På återseende!

Lena Wästfelt



**Date** 23 August, 2005  
**To** Programansvariga, Erik Häggström, Lena Wästfelt, Maria Antonic  
**From** Elisabeth Nordberg  
**Subject** Intern utvärdering av mentorsprogrammet, Jämnt på toppen  
**Copy** Anders Löfvenmark, Håkan Nilsson, Karin Hedåkers

---

## 1) Personlig reflektion:

Mentorerna mycket nöjda. Intressanta och givande diskussioner tillsammans med sina adepter.

Många av adeptens frågeställningar finns även hos mentorn vilket gör att man som mentor får en möjlighet till eftertanke och möjlighet att bolla "egna" frågor. Bra träning i det coachande ledarskapet.

Blandade känslor och upplevelser för adepterna. En mycket nöjd och en mindre nöjd.

Synen på jämställdhet har inte förändrats varken hos adepter eller mentorer.

## 2) Personliga mål:

Målen väl förankrade till verksamhet och arbete.

## 3) Förutsättningar för deltagande:

Upplever att förankringen i organisationen varierar mellan de olika företagen. Inga problem med stöd från respektive chef.

Hinder för träffar är avståndet. Det åtgår för mycket tid för varje träff mellan mentorn och adepten pga resorna.

## 4) Jämställdhet i företaget:

Svaret från Emhart Glass är nej. Vi jobbar sedan tidigare aktivt med dessa frågor och har varje år olika aktiviteter i under temat jämställdhet.

Artiklar i personaltidning, temadagar, litteratur på cirkulation osv

## 5) Adept – Mentor

En adept lite tveksam till att fortsätta, det övriga, Mentorer och adept är positiva och ser fram emot en fortsättning.

## 6) Programmets förlängning

Se punkt 5



<b>MÖTE OM JÄMNT PÅ TOPPEN - Hägglunds Drives</b>	
Närvarande: Malin, Siv, Linda, Per-Olov, Per samt Anders Omnell (Lindas chef)	2005-06-16

### **1) Personlig reflektion:**

#### **Adeptreflektioner**

Funkat jättebra. Adept har klättrat och utvecklats. Fått möjlighet att haft en annat fokus - på sig själv. Intressanta diskussioner i gruppen vid våra gemensamma möten.

Jämställdheten har adepterna inte ändrat personlig inställning till men de hör ute bland andra att det börjar pratas om det mer.

#### **Mentor reflektioner**

Tycker att det är nyttigt, har utvecklats av att lyssna och vara i coachingrollen. Hur väl följer man i sitt dagliga arbete de råd som man ger är viktig att påminnas om. Som ledare måste man ta sig tiden och prioritera det.

Förstärkt bild av behovet av att aktivt jobba med jämställdhet.

### **2) Personliga mål**

Mål är knutna men inte riktigt ännu kommunicerade alltid till närmaste chef. Stämmer överens med företagets mål. Har pratat med sina chefer och fått feedback. Personliga mål för sin utveckling är inte så mätbara.

Programmet var för målfokuserat från början istället för processen att hitta hur man sätter målen. Försök istället få processen att fungera först.

Bör finnas respekt för personliga mål, stannar mellan adept och mentor.

### **3) Förutsättningar för deltagande**

Starkt förankrat i företaget och ledningen.

Har varit svårt vissa gånger att få tid till mötet pga arbetssituation med införande av nytt affärssystem. Lätt att få lite dåligt samvete om man måste flytta ett möte eller flera möten.

Bra att det fortsätter under hösten så att möjligheterna till tätare möten kan fortsätta.

### **4) Jämställdhet i företaget**

Olika stark förändring på de olika avdelningarna. Helt klart har den förändrats. Det pratas om det, det finns på kartan. Kan diskutera om det. Medvetenheten finns men inga stora yviga diskussioner på vissa avdelningar.

Känner inget motstånd om det skulle komma in någon kvinnlig medarbetare på mans dominerad avdelning.

Vid rekrytering kommer frågan om jämställdhet alltid upp idag.

<b>MÖTE OM JÄMNT PÅ TOPPEN - Hägglunds Drives</b>	
Närvarande: Malin, Siv, Linda, Per-Olov, Per samt Anders Omnell (Lindas chef)	2005-06-16

Positivt med inbjudan som riktades enbart till kvinnor inom företaget till föreläsningen med Mark Levengood. Fick igång en debatt. Alla män som opponerade sig till att bara kvinnor inbjöds, blev även de inbjudna.

Ledningsgruppen har varit i Sundsvall och lyssnat på en Barbro Dahlbom-Hall kring ämnet Jämställdhet. Var otroligt inspirerande. Kände att ytterligare personer i ledningsgruppen fick ta del av budskapet. Funderar på att alla chefer skall göra något liknande i höst.

Artiklar i Drives News (Personal tidning)

Artiklar i ÖA

Artikel på Intranät

### **5) Är parterna beredda att fortsätta?**

Alla vill fortsätta

### **6) Programmets förlängning**

Alla tycker det är bra

Alla måste prioritera allmänna träffar som hålls inom programmet.

### **Övrigt**

- hur stöttas processen, dvs hela Jämnt på Toppen programmet? Känns lite för fritt, ostrukturerat.
- saknas någon injektionsspruta som kan komma och föreläsa vid allmän träff
- Westhagens egna programpunkter, de måste leda oss bättre och coacha framåt viktigt för att boosta utvecklingen av processen
- viktigt med föreläsare som inte ger en stämpel av att detta är för "rödstrumpor", kan skada syftet och processen om det blir en kvinnoaksfråga. Måste betona möjligheterna med att utvecklas som lönsamt företag om man aktivt jobbar med jämställdhet.
- hur kan vi förändra våra platsannonser så att de tilltalar kvinnliga sökanden bättre?

Kopia till

Peter Kinell  
Henrik Westling  
Anna Grundberg  
Kristina Säfsten  
Carina Larsson  
Hannele Arvonen

Fördelning

Erik Häggström, Westhagen Utbildning  
Lena Wästfeldt, Westhagen Utbildning  
Maria Antonic, Länsstyrelsen  
Per Nordgren, Hägglunds Drives  
Barbro Wikman-Sundsten, Land System Hägglunds  
Elisabeth Nordberg, Emhart Glass

## Intern utvärdering av Mentorsprogrammet

### 1. Personlig reflektion

Adepterna anser att det har varit nyttigt att få dela sin egen tillvaro med någon utifrån. Man har fått se sin egen situation ur ett annat perspektiv, lärt sig att se saker "utifrån".

En adept upplevde den stora fixeringen på just kvinnor som något negativ. Kanske var det så att bakgrunden till programmet inte var tydlig nog eller så stämmer inte alla i målgruppen överens med avsikten.

Svårt att upprätta bra kontakt och förtroende om mentor/adept upplever varandra som *för* olika.

I vissa fall har det funnits för mycket styrning från mentorns sida.

Känslan har funnits att programmet har varit väldigt ambitiöst och det har varit svårt att få ihop mentorns och adepts kalendrar. Avståndet geografiskt mellan mentor och adept har också upplevts som problematiskt.

Bara initiativ från ett håll (mentor eller adept) gör att intresset för programmet gradvis blir sämre.

Stor behållning av inblick i andra företagskulturer.

I det stora hela har programmet gett mer än de förväntningar som fanns i början.

Ytterligare pusselbitar har lagts när det gäller att förstå hur viktig frågan om jämställdhet är. Ett fungerande jämställdhetsarbete är en del av att vara attraktiv som arbetsgivare.

## 2. Personliga mål

Förankring i den egna avdelningen inklusive närmaste chef borde ha varit bättre.

Adepterna upplever det som svårt att hitta fokus när det gäller de egna målen, vad de ska beröra (arbete, personligt etc).

## 3. Förutsättningar för deltagande

På M-real har det samtidigt med mentorsprogrammet förekommit stora omvälvande förändringar som har gjort att det egna arbetet har prioriterats först. Detta har tyvärr givit signaler om att så är prioritetsordningen....

Förankringen i företaget (närmaste chef, ledning och övrig organisation) borde ha varit bättre. Programmet har inte frekvent varit uppe på ledningens dagordning.

Mer information, från början likväl som under programmets gång, borde ha delgetts ledningen. Detta för att öka intresset för mentorskapet.

## 4. Jämställdhet i företaget

Programmet har inte haft någon större inverkan på redan pågående jämställdhetsarbete.

Artiklar i personaltidning samt information på arbetsplatsträffar om pågående program.

## 5. Adept – Mentor

Samtliga mentorer och adepter är intresserade av att fortsätta.

## 6. Programmets förlängning

Samtliga mentorer och adepter anser att en förlängning av programmet var ett bra beslut. Startsträckan var längre än förväntat och det känns viktigt att det blir ett positivt avslut på programmet.

Genom att både adept och mentor tar ansvar för relationens fortsättning och ser till att träffas även om det inte finns en "dagordning".

**1. Personlig reflektion** – vad har programmet hittills gett adepten respektive mentorn på ett personligt plan? Har programmet påverkat deras syn på jämställdhet?

Programmet har varit givande både vid seminarietillfällena och i kontakterna mellan adept och mentor. Adept-mentor-kontakten har givit många aha-upplevelser tillsammans med nyanserade reflektioner från en utomstående.

”Mentorskapet har gett en påminnelse över de många frågor och osäkerheter som går runt i huvudet hos den som är på väg in i sitt första ledarskap. Eftersom det första ledarskapet är det viktigaste och största steget så är rätt stöttning och coaching otroligt viktigt. Detta har hjälpt mej i mitt ledarskap.”

Synen på jämställdhet har inte förändrats under programmets gång.

Deltagande i denna övning bidrar till att hålla fokus på och driva jämställdhetsarbetet vidare.

**2. Personliga mål** – hur väl förankrat är adeptens mål i förhållande till sitt arbete och de mål som råder där?

De personliga målen förankring varierar. För några har de förankrats i de mål som råder i arbetet, för andra har de personliga målen dominerat. I andra fall har målen varit väl förankrade, både specifikt till arbetet och nytt chefsjobb.

**3. Förutsättningar för deltagande** – har företaget, cheferna gett stöd till detta program? Vad har förstärkt respektive hindrat deltagande från adept alternativt mentor? Hur väl är programmet förankrat i ledningen?

Förutsättningarna för deltagande har varierat. Närmaste chef har i de flesta fallen varit förstående och stöttande även om organisationen i stort inte stöttat processen. Företagsledningen har varit för osynlig. Förankringen har inte känts tydlig.

Det dagliga arbetet har i några fall hindrat deltagande. De geografiska avståndet mellan några adepter-mentorer har varit ett hinder. Resorna har upplevts som jobbiga.

**4. Jämställdhet i företaget** – har diskussionen kring jämställdhet påverkats under programmets gång? Eventuellt andra aktiviteter, diskussioner osv?

Vi kan inte säga att projektet har påverkat jämställdheten i företaget. Inte påtagligt, mycket händer i företaget och vi har många gånger svårt att ta till oss allt. Vi kan emellertid konstatera att vi sedan programmet startade har fått ett antal nya kvinnliga chefer och projektledare. Att bedöma en förändring efter den här tiden är dessutom svårt – förändringar i beteende tar tid.

**5. Adept – Mentor** – är parterna fortfarande beredda att medverka eller vill någon kliva av sitt åtagande?

Ja, inga adepter har för avsikt att hoppa av. En mentor vid företaget har tillsammans med sin adept bestämt sig för att avbryta, med avrop på fortsatt stöttning om så önskas.

**6. Programmets förlängning** – vad känner man för det och hur kan alla inblandade ta ansvar för att det hela når sitt mål?

Det tog tid att komma in i processen och förlängningen är nödvändig för de flesta för att ha möjlighet att uppnå målen. De som uppnått målen sätter upp nya och tar "nya" tag. Adept/mentor tar tillsammans ansvar för att driva processen vidare. Deltagarna ser fram emot lite vitamininjektioner i form av intressanta temadagar eller seminarier.