

# WESTHAGEN UTBILDNING AB

Slutrapport januari 2006



## **Sammanställning från avslutning av mentorprogrammet**

Närvarande: se bilaga

Sammanställning av de diskussioner som hölls i grupper med adepter mentorer och övriga närvarande:

### ***Lyckats med - Lärdomar***

- Regelbundenhet - t ex att några har träffats med 4-6 veckors mellanrum
- Vi har arbetat mot måluppfyllelse och lyckats helt eller delvis
- Medvetande tankesätt
- Bättre på att ta tillvara inre kraft
- Aktivt lyssnande – bättre lyssnande
- Skapat nätverk
- Förstår varandra bättre
- Kunskapsutbyte
- Lärt känna oss själva bättre
- Hitta "rätt" frågor som bidragit till utveckling
- Några har hittat sätt att övervinna avstånd
- Ökad medvetenhet i jämdställdhets och mångfaldsfrågor
- Ökad kunskap om andra verksamheter
- Formulera i ord och begripa att jag är klok
- Att inte komma med lösningar
- Kontakten med närmaste chef
- Adepten måste vilja vara med
- Positivt när man som mentor kan bidra med egen erfarenhet
- 1,5 år är väldigt kort tid i den här typen av processer
- Matchningsprocessen är viktig
- Ledningen i företaget måste stötta satsningen
- Skapat tillit mellan adept mentor

### ***Göra bättre***

- Tänka på avstånden – det finns en risk att man inte "hinner" träffas
- Uppföljning mer riktad mot mentor/adept par
- Arbeta för att skapa bättre stöd i ledningen
- Adeptens initiativ
- Matchningsprocessen
- Viktigt med förankring i ledning – främst före programmet
- Ledningen bör "vara beredd" på förändring
- Viktigt med förankring i hemma organisationen
- Tydligare inledning av program
- Tydlighet i vem som äger processen
- Mer kontakt mellan adepter

### ***Framåt (planer)***

- Många tänker fortsätta – utan detaljplan

- Regelbundna kontakter som är både adept och mentors ansvar
- Öka ledningens engagemang
- Långsiktighet – den här typen av processer tar tid
- Beredskap för förändring
- Fortsätta utveckla varandra
- Använda verktygen

### ***Summering av företagens rapporter***

#### **Emhart Glass AB** **Bertil Bjugård**

Företaget jobbar ständigt med dessa frågor och önskar en fortsättning. Det känns nu viktigt att ta tillvara det programmet gett och se spin offer. På Emhart är det viktigt att ta tillvara hela resursen.

#### **BaeSystems Hägglunds AB** **Thomas Edblad**

Företaget har ökat kraftigt de senaste åren, orderstocken är 12 miljarder framåt och 99% av produktionen går på export. Företagets inställning är att öka antalet kvinnor och dom fortsätter omedelbart med ett nytt mentorprogram i Ö-vik. Ledningen har beslutat att öka från 15-20% kvinnliga medarbetare fram till år 2010. Företaget arbetar också med att påverka 8-9 klassare.

Lärdomarna i detta program leder till förändringar och ska åter in i verksamheten.

#### **Hägglunds drives AB** **Per Nordgren**

Hägglunds VD säger att ”vi vet att vi blir lönsammare om vi blir mer jämställda än idag”, företaget får ett bredare rekryteringsunderlag och nya infallsvinklar som leder till förbättringar och detta i sin tur leder till ökad lönsamhet – detta måste ut i debatten.

Tror man så blir det resultat. VD kan inte delegera bort detta utan MÅSTE själv säga att det är viktigt. I Hägglunds drives är detta en aktiv fråga i ledningsgruppen.

Arbetet med dessa frågor är långsiktigt och det handlar om att skapa ringar på vattnet när arbetet med mentorprogrammet började 2004 så var det svårt att få ihop fyra företag nu är många intresserade. Frågorna behöver uppmärksamhet och engagemang – tankar leder till handling.

#### **M-real Sverige AB** **Annica Eriksson**

Företaget hade redan detta fokus när mentorprogrammet började. Jämställdhet handlar om mer än antal och företaget jobbar nu med struktur och kultur i organisationen, man vill ha ett aktivt och coachande ledarskap med ett gemensamt förhållningssätt gentemot företagets arbetskultur.

Kontakter från mentorprogrammet har bidragit till utvecklingen.