

WESTHAGEN UTBILDNING AB

Utvärdering

Utvärdering

Process	Mentorprogram "Jämnt på toppen"
Beställare	Länsstyrelsen Västernorrland
Tid	Augusti 2004 – januari 2006
Bakgrund	På initiativ av Regeringen har Länsstyrelsen Västernorrland genomfört en jämställdhetsatsning "Jämnt på toppen" bestående av tre seminarier riktade till verkställande direktörer och representanter för de största företagen i länet.
Styrgrupp	Inför uppstarten av mentorprogrammet tillsattes en styrgrupp med representanter från deltagande företag, Länsstyrelsen (beställare) och Westhagen Utbildning AB (projektledare) med landshövding Gerhard Larsson som ordförande. Styrgruppen har träffats regelbundet genom hela processen för att löpande hantera för processen aktuella frågor. Gerhard Larsson, Länsstyrelsen; Maria Antonic, Länsstyrelsen; Per Nordgren, Hägglunds Drives AB; Annica Ericsson, M-real/Wifsta AB; Barbro Wikman-Sundsten, BAESystem Hägglunds AB; Elisabeth Nordberg, Emhart Glass AB; Erik Häggström, Westhagen Utbildning AB
Deltagare	13 adepter och mentorer från företagen BAESystem Hägglunds AB, M-Real/Wifsta AB, Emhart Glass AB och Hägglunds Drives AB

Utvärderingen har genomförts efter avslutningen av programmet genom en e-postenkät med 7 frågor, svarsfrekvensen var 58 procent.

De frågor som ställts är, "vad var bra/vad kan vi göra bättre?".

1. Inför programmet
2. Matchningen adept/mentor
3. De olika träffarna där samtliga varit inbjudna
4. Arbetet adept/mentor
5. Avslutningen
6. Ditt eget bidrag under programmet
7. Övrigt du vill lyfta fram

Svaren är sammanställda utifrån Westhagen Utbildnings perspektiv för att ge fortsatt lärande för kommande processer. Ett sammandrag av de svar som inkommit redovisas nedan.

Inför programmet

Inför programstart fick adepterna ett antal frågor att ta ställning till både personligt och i dialog med närmaste chef. Detta för att tydliggöra egna och närmste chefs förväntningar på effekter som skulle uppnås genom programmets genomförande. Både mål och förväntningar har knutits till den egna verksamheten och till den personliga utvecklingen.

Adepterna arbetade också fram personliga mål, en personlig beskrivning och egna förväntningar. Dessutom gjordes en övergripande kravprofil på mentorn. Detta material skickades till Westhagen innan programstart.

Programmets deltagare är överens om vikten av att företagsledningen tar ansvar och förankrar programmet i den egna organisationen för att nå önskad effekt. Westhagen kan bidra genom att tydliggöra att och på vilket sätt det är viktigt, och ställa tuffare krav på deltagande företagsledningar innan programmet startar.

Urvalsprocessen av adepterna behöver tydliggöras för att säkra att de får information innan programstart från företaget om varför just de är utvalda. Adepterna uttrycker önskemål om att det tydligare klagörs vad deltagandet i mentorprogrammet innebär och vilka förväntningarna är.

Matchning adept/mentor

Matchning mellan adepter och mentorer gjordes utifrån adepternas personliga beskrivningar och de personliga målen samt den övergripande kravprofilen på mentorerna.

För att skapa en fördjupad process genomförde mentorer och adepter ett personlighetstest för att tydliggöra de personliga egenskaperna. Det verktyg som använts i programmet är MBTI – Myers Briggs Type Indicator. MBTI är ett av världens i särklass mest använda personlighetstest, baserat på en solid psykologisk teori. Instrumentets teori grundas på den schweiziske psykoanalytikern C.G Jungs teorier och erfarenheter. Metoden har sin utgångspunkt i att grunden för vårt beteende ligger i hur vi uppfattar vår verklighet och hur vi fattar beslut på grundval av denna perception. Då mentorskapet innebär att stötta, hjälpa och i viss mån utmana adepterna är det viktigt att mentorernas personliga profiler på bästa sätt stöttar detta arbete.

De flesta tycker att det fungerat bra. Det är viktigt att se långsiktigt på den relation som skapas och det underlättar om man bor nära varandra. Några menar att adepten själv ska ta ansvar i valet av mentor. Viktigt att det finns en tidig kontrollpunkt för att stämma av att relationen adept/mentor fungerar.

De olika träffarna där samtliga varit inbjudna

Mentorprogrammet inleddes med ett seminarium. Syftet med seminariet var att ge ökad insikt och kunskap om vad mentorskapet innebär, hur rollfördelningen mellan adept och mentor skulle se ut. Seminariet innehöll också kommande mötens innehåll och struktur, samt klargörande av förväntningar på processen. Ytterligare två seminarier genomfördes för att utbilda adepter och mentorer om deras roller inom mentorprogrammets ram.

Två träffar för gemensam lägesrapportering har genomförts där de som så önskade fick möjlighet att tillsammans med kursledning reflektera och utbyta erfarenheter.

En tematräff genomfördes med föreläsning kring ”att vara kvinnlig ledare i en mansdominerad verksamhet”.

Deltagarna ansåg att de träffar som startade upp programmet fungerade bäst. Vid senare träffar var det många som inte hade möjlighet att delta och det blev otydligare vad träffarna skulle handla om. Deltagarna upplever att de träffar där det funnits inslag av tema och föreläsning har varit mycket bra.

Deltagarna uttryckte önskemål om tydligare struktur både inför och i de träffar som genomförts. Flera föreslog att det bör skapas mer utrymme för adepter och mentorer att träffas för att utbyta tankar och erfarenheter under pågående program. Utrymme för lägesrapportering och att träffa adepter och mentorer i grupp skulle kunna ligga i anslutning till tematräffar.

Arbetet adept/mentor

Adepter och mentorer har träffats regelbundet varje månad under programtiden, antalet träffar per par har varierat. Som stöd har Westhagen varje månad följt upp mentor/adeptparen med coachingsamtal via telefon.

Alla som svarat var nöjda med det som relationen givit, avståndet har ibland ställt till problem och gjort att man inte kunnat träffas så ofta. Viktig lärdom är att adepten måste vara motiverad annars är det svårt att få relationen att fungera.

Avslutningen

Avslutning genomfördes i Residenset i Härnösand. I programmet ingick bland annat:

- Redovisning från deltagande företag
- Ella Sohlberg; genomgång av Länsstyrelsens uppföljning av mentorprogrammet
- Adepter och mentorer; gruppvisa diskussioner för att tydliggöra lärdomar och reflektera över genomfört program leddes av Erik Häggström (minnesanteckningar från avslutningen i bilaga).

Samtliga deltagare som svarat på enkäten ansåg att det var bra med en tydlig avslutning av programmet. Flera av mentorerna och adepterna kommer fortsättningsvis att hålla kontakten.

Deltagarens egna bidrag under programmet

Programmets övergripande syfte har varit att öka medvetenheten och kunskapen om fördelen av ett kvinnligt ledarskap för både adepter och mentorer. Under mentorprogrammets gång har ett nätverk bildats som bidragit till ett ökat lärande och en utvecklad självinsikt för deltagarna.

Stor arbetsbelastning på jobbet och stort avstånd mellan adept och mentor har i perioder minskat motivationen och möjligheten att delta.

Deltagarna påpekar vikten av regelbunden information om vad som händer i programmet för att öka motivationen att delta. De deltagare som svarat är nöjda med sina bidrag i programmet.

Lärandet och den egna utvecklingen har varit ett viktigt inslag för motivationen både hos adepter och hos mentorer.

Övrigt

- Adepterna ska veta varför just de är utvalda att genomgå mentorprogrammet.
- Deltagarna informerades inte tillräckligt om programmets förlängning och anledningen till detta.
- Önskemål fanns om att i början avsätta mer tid för att lära känna varandra.
- Fler föreläsningar och seminarier önskades.
- Träffar med endast adepter var ett önskemål.
- Det är viktigt att se denna process på lång sikt – det tar tid att ändra attityder.
- Mentorprogrammet är en utmärkt idé – företaget kommer att ha stor nytta av att stötta sina medarbetare på detta sätt.
- Mentorprogram har bidragit till att verksamheten utökats i Örnsköldsvik.