



Slutrapport Womentor 2017

"bra då det för adepten ger både ledarutveckling, ett nätverk och projektarbete med ett högre syfte. Jag tycker också att det är bra att man involverar både VD, HR-personal, samt sin egen chef"

MEDVERKANDE FÖRETAG

VARDFÖRETAG

EVRY

FUJITSU

Telia Company

MEDVERKANDE FÖRETAG

agero.

Capgemini

CGI

COM HEM

CSC

Dustin

Hewlett Packard Enterprise

IBM

IFS

INFOCARE

ip only

Microsoft

nets

PA

SOGETI

TELE2

telenor

TELEOPTI

TERACOM

tieto

3



Sammanfattning

Womentor, som 2017 genomfördes för elfte året i rad, är ett verktyg för att stödja företag i IT- och telekombranschen som vill arbeta systematiskt för att öka andelen kvinnor på chefsposition, och ett sätt att lyfta fram kvinnliga förebilder och uppmärksamma deltagande företag för att ha bidragit till förändring.

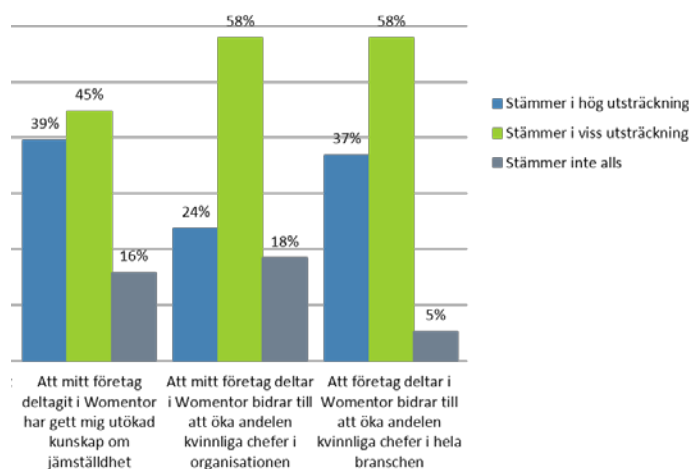
2017 deltog 24 företag i Womentor: Agero, Capgemini, CGI, Com Hem, CSC, Dustin, Evry, Fujitsu, Hi3G Access (3), HP Enterprise, IBM, IFS, InfoCare, IP-Only, Microsoft, Nets, PA Consulting, Sogeti, Tele2, Telenor, Teleopti, TeliaCompany, Teracom och Tieto.

Deltagande företag ges också möjlighet att under max två år i rad agera som (ett av tre) värdföretag för Womentor, och stå värd för en av de obligatoriska träffar som ingår i programmet. Värdföretag 2017 var Evry, Fujitsu och Telia Company.

I utvärderingen¹ av programmet som helhet ger 95% av de svarande Womentor 2017 betyget "Mycket bra" (55%) eller "Bra".

Sedan 2016 finns en gemensam ambition för alla deltagande företag: att arbeta för att nå den övergripande målsättningen om att minst 40 % av alla chefer i branschen ska vara kvinnor år 2025. 2017 har fyra av Womentor-företagen uppnått eller passerat det målet, och nio av de deltagande företagen rapporterar att de under 2017 har ökat andelen kvinnor på chefsposition.

Grundtanken med Womentor är att företagets resultat har betydelse också utanför de egna organisationerna; då tongivande företag visar progress och utvecklingsförmåga påverkar det hela branschens utveckling. Detta bekräftas till stor del av 2017 års deltagare, som tror att Womentor bidrar till att öka andelen kvinnliga chefer **i det egna företaget – och i ännu högre utsträckning i hela branschen.**



¹ Enkät besvarad av adepter, mentorer, VD, samt HR-representant på deltagande företag

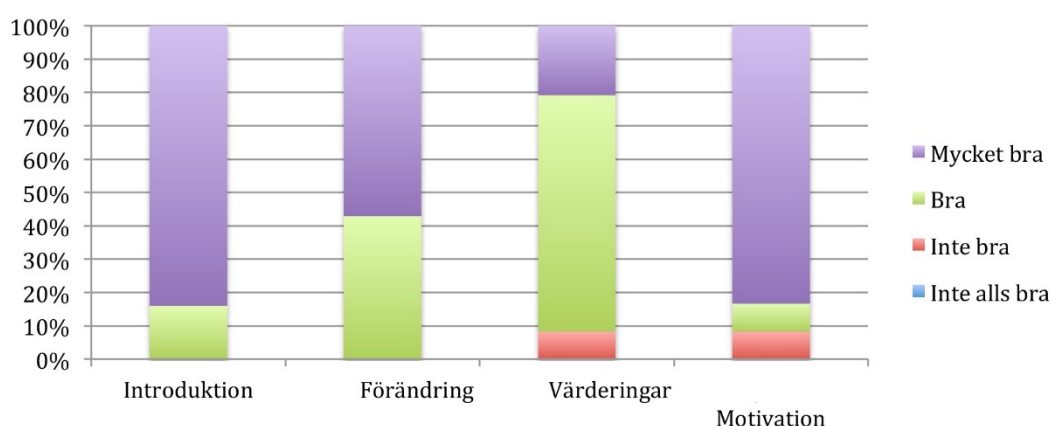


Aktiviteter

En del i programmet är att utse (minst) en framgångsrik kvinnlig ledare, med vilja och potential att fortsätta utvecklas som chef, som adept till mentorprogrammet där fokus ligger på ledarutveckling. 31 adepter och lika många mentorer från de 24 företagen deltog i Womentor 2017, och avsatte ca 2 timmar per månad till mentorsamtal.

Adepterna har under året också arbetat tillsammans i grupper kring ett gemensamt projekt, framförallt för att stärka nätverksbanden dem emellan men också för att deltagande företag ska kunna dra nytta av resultatet.

Huvudaktiviteterna, med fokus på ledarskapsutveckling, för adepter fick genomgående goda betyg:



Det som skiljer Womentor från andra mentorprogram är att det inte riktar sig enbart till enskilda individer, utan innebär att företaget skriver under på att arbeta aktivt för förändring. Därför erbjuds också företagets VD, HR- och kommunikationschefer, och särskilt utsedda Diversity Managers att delta i aktiviteter under året.

I 2017 års program ingick:

- ✓ Introduktionsträff för adepter, mentorer och företagsrepresentanter
- ✓ Tre tematräffar hos värd företag, för adepter och mentorer
- ✓ Två Workshops för Diversity Managers, på temat mångfald och inkludering
- ✓ Womentordagen, för alla nuvarande och tidigare adepter och mentorer
- ✓ Avslutningsträff, för adepter, mentorer och företagsrepresentanter

Citat från utvärderingen:

"Bra ledarutvecklingsprogram. Bra nätverk. Programmet driver en viktig fråga på ett bra sätt."

"Jag tycker mentorsdelen är mycket givande, liksom Karins föreläsningar, samt att man betonar jämställdhetsaspekten och målbilden för företagen som helhet."

"Mentorskapet har varit fantastiskt för min del och kombinationen av utbildning och nätverkande har varit ypperligt!"



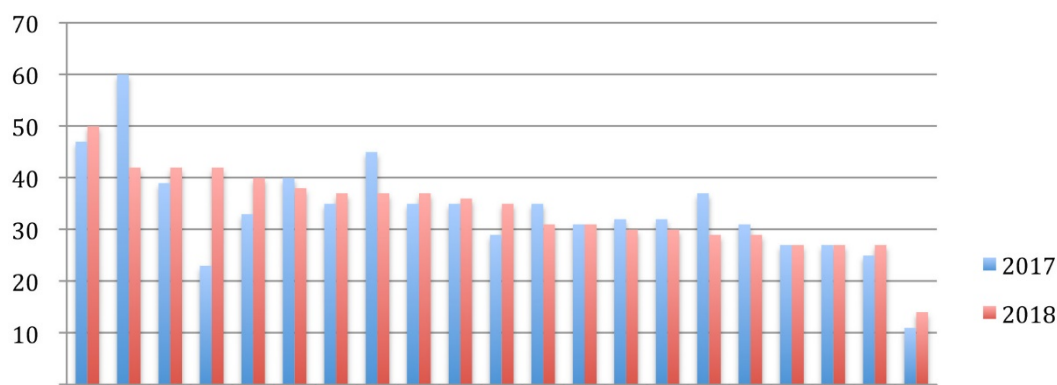
Måluppföljning

Utvärderingarna från Womentor visar tydligt att det är de företag som arbetar aktivt och målinriktat för jämställdhet som också når resultat. De mål alla deltagande företag sätter upp följs upp och redovisas vid årets slut, men är helt individuella – vilket innebär att måluppfyllelsen inte går att jämföra företagen emellan. Också antalet mål per företag är individuellt, och varierar mellan ett till fyra mål.

Sedan 2016 finns i tillägg till de individuella målen en gemensam ambition för alla deltagande företag: att arbeta för att nå den övergripande målsättningen om att minst 40 % av alla chefer i branschen ska vara kvinnor år 2025. 2017 har fyra av Womentor-företagen uppnått eller passerat det målet, och nio av de deltagande företagen rapporterar att de under 2017 har ökat andelen kvinnor på chefsposition.

[IT&Telekomföretagens statistik](#) visar att ökningen av andelen kvinnor på chefsposition i branschen totalt går långsamt/står stilla – från 28 % 2013 till 30 % 2017. Det är alltså en bit kvar till målet om 40 %, men flera av de företag som deltar i Womentor ligger långt över snittet i branschen - i vissa fall så bra som 50/50-fördelning – och många har alltså förbättrat sina siffror under 2017.

Andel kvinnor på chefsposition i Womentor-företagen, i procent



Synlighet

Under 2017 har en rad kommunikationsaktiviteter genomförts för att öka kännedomen om Womentor, attrahera företag i branschen att delta i Womentor, och synliggöra goda resultat och förebilder. Bland annat:

- Deltagande företag har synliggjorts med logotyp på womentor.se
- Deltagande adepter och mentorer har synliggjorts med foto på womentor.se
- 13 artiklar har publicerats på womentor.se
- 5 artiklar på IT&Telekomföretagens webbplats itot.se
- 6 digitala nyhetsbrev skickade till ca 800 mottagare
- Artiklar i 5 (av 7) digitala nyhetsbrev från IT&telekomföretagen med ca 4000 mottagare
- En redaktionell helsides-annons i Dagens Industri (tryck och webb)
- 2 Pressmeddelanden
- 63 artiklar i traditionell media/press



Samtliga aktiviteter har spridits via IT&Telekomföretagens sociala kanaler Twitter, Facebook och LinkedIn.

Några medskick från 2017 års deltagare

"Svårt att få ihop tillfällena där alla kan vara med i projektarbete, men så blir det nog med den här typen av människor i olika organisationer... Även om projektarbetet var frustrerande bitvis, så hade vi väldigt roligt tillsammans"

"Försök att använda VD samt mentorer mer i programmet i tex gemensamma Ws. Kan förstärka erfarenhetsutbytet ytterligare för både mentorer och adepter"

"Jag tycker att man kan göra ännu mer för att VD, HR, samt högre chefer är involverade och får lärdomar och också en uppgift, lagom stor. Det ger ju större utväxling i stort när det börjar hända något på ledningsgruppsnivå. Så ju fler män som är med, desto bättre :-)"

"Bra med nätverk och duktiga personer men ibland blev diskussionerna lite väl för probleminriktade istället för lösningsfokuserade kring hur vi kan blir mer jämställda inom branschen."

"Fler gemensamma möten och guidelines för one to ones mellan mentor och adept."

"Jag tycker mentorerna bör få mer tillbaka under året iform av föreläsningar, böcker, podcast, ledarskapseminarium och påfyllnad av nya intryck."

"Bli bättre på att kommunicera vad som görs, mål och uppföljning."

"Hade önskat att mitt företag gjort mer, eller synliggjort mer vad de jobbar med."

"Alltid bra med mentorskap men innehållet i programmet känns ouppdaterat. Mer samma program år från år."

Har du frågor om rapporten eller Womentor-programmet?

Kontakta gärna Sofia Yngwe, Kommunikationschef IT&Telekomföretagen och ansvarig för Womentor, sofia.yngwe@itot.se

Womentor är ett initiativ av [IT&Telekomföretagen inom Almega](#), och drivs praktiskt av Karin Ahlström på team- och ledarutvecklingsföretaget Ardida.