

Program för kvinnor i Top 100-gruppen inom E.ON och Mentorprogram för kvinnor inom Lunds Universitet

Genusfrågor står högt upp på agendan inom många organisationer just nu. Upprepad forskning har visat att kvinnor i ledningsgrupp eller styrelse avsevärt förbättrar resultatet^{*)}. I denna text ger vi exempel på ledarskapsinsatser där MiL Institute medverkat.

E.ON Nordic har genomfört ett årslångt program i samarbete med MiL Institute för att öka andelen kvinnliga chefer samt förbättra resultat och employer branding långsiktigt. Programmet hade dessutom som mål att synliggöra och stärka kvinnliga potentialer och chefer, ge dem möjlighet att nätverka samt utbyta erfarenheter.

– Programmet har blivit en stor framgång! Det har gett kunskap, utveckling och stärkt relationerna mellan våra mest uppskattade kvinnor i E.ON, säger Therése Jönmark, Head of Executive HR, och initiativtagare till programmet.

Så här säger några av deltagarna:

”Det är fantastiskt viktigt och en förmån att få vara med. Det är bra att få dryfta egna dilemman. Just sådana här initiativ får mig att stanna på E.ON!”

”Jag har tyckt att det varit pinsamt att prata om genusfrågor tidigare. Nu kan jag bemöta folk som frågar om det kvinnliga nätverket. Vi kan ha en bra diskussion som kanske också tar dem ett steg längre.”

^{*)} se illustration på s. 3.



Bilden visar deltagarna i Medicinska fakultetens mentorprogram på Lunds Universitet. Foto: Jenny L. Persson

E.ON Nordic satsar på topp-kvinnor

Programmet på E.ON har bestått av kvinnliga potentialer samt alla kvinnor med positioner inom den s.k. Top 100-gruppen, dvs. de 100 högsta cheferna inom bolaget. Dessa har träffats halvdagar i en seminarieserie med fokus på bland annat genus, strategi och coachning. Gruppen har dessutom fungerat som rådgivande organ till Management Board med VD Håkan Buskhe i spetsen.

Ytterligare några deltagarröster:

”Seminarierna har fått oss kvinnor att se möjligheter. Vi är öppna med våra erfarenheter och bjuder på oss själva. Det finns en vilja att förändra och att bidra till förändring.”

”Jag har fått upp ögonen för det här med genusfrågorna. Det har förändrat min syn på diskriminering, nu har jag sett dess strukturella karaktär.”

"Det har varit medvetandehöjande och bra diskussioner både i helgrupp och i mindre grupper."

Som ett resultat av programmet har Management Board inlet en utbildningsinsats för att öka sin kunskap i genusfrågor. Detta för att ytterligare kunna fungera som viktiga förebilder, initiativtagare samt sponsorer i de förändringar som pågår inom organisationen.

Naturvetenskapliga fakulteten satsar också

På Lunds universitet har MiL Institute under flera år designat och genomfört mentorprogram för underrepresenterat kön. För närvarande pågår en serie mentorprogram för doktorander inom forskarskolan i genomisk ekologi (GENECO) på Naturvetenskapliga fakulteten. Det första programmet avslutades i januari 2010.

Målgruppen är doktorander inom GENECO, vars deltagare kommer från olika universitet i Sverige och Norden och olika discipliner inom biologi. Syftet är nätverk, genuskunskap, kunskapsöverföring och karriärstöd. Doktoranderna kommer förutom från Sverige från exempelvis, Frankrike, Tyskland och Pakistan och genomförs därför på engelska.

Programmen har fokus på personlig utveckling och coaching. Mentorerna finns inom hela Lunds universitet samt i näringsliv och förvaltning i Sverige.

Ett uppskattat inslag är att halvvägs i programmen får både mentorer och adepter handledning på mentorskapet, bland annat i form av verktyg för kreativitet och samtal. Programmet har blivit så omtalat att även forskarhandledarna



Foto: Susannah Jaxbo, E.ON Nordic

nu får en dos av programinslagen för att kunna stötta och utmana sina doktorander framöver.

Medicinska fakultetens adepter genomför jämställdhetsprojekt

I september 2008 startade Medicinska fakulteten sitt mentorprogram för underrepresenterat kön. Det pågick till december 2009. Programdeltagarna fick söka och utvaldes efter behov och institutionstillhörighet. Programmet är en del av fakultetens långsiktiga arbete med att öka andelen kvinnliga forskare och professorer.



En av grupperna i arbete, med bland andra Louise Dolck-Strömberg, inför presentationen med idéer om förbättringsområden kopplat till genus för Management Team på E.ON.

Foto: Susanna Jaxbo, E.ON Nordic.

Så här säger några av deltagarna i programmet:

"Det är länge sedan jag deltagit i något så meningsfullt."

"Innehållet är både proffsigt och kunskapsbaserat. Det ger mig också en utmaning, som jag gillar."

"Mentorprogrammet har gjort stor praktisk skillnad i min vardag vid Medicinska fakulteten. Känns som om jag har fått helt nya förutsättningar att ta mig vidare i forskarvärlden."

"Det mest positiva med programmet var att det var en kombination mellan mentorprogram och ledarskapsutbildning. Programmet gav en möjlighet att lära sig och bli medveten om andra aspekter som krävs för att komma vidare i karriären."

Programmet har flera nivåer. Dels är tanken att det ska förstärka nätverket mellan fakultetens forskare, men också att deltagarna ska öka förståelsen för de strukturella hinder som kan finnas för kvinnor inom fakulteten, samt ge dem verktyg att navigera och få stöd i organi-

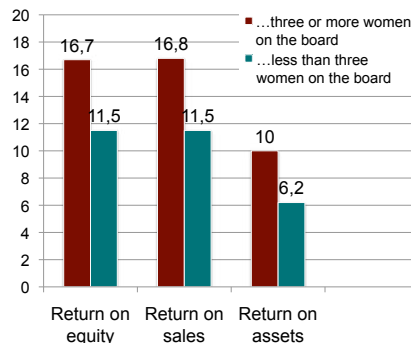
sationen. Programmet ska också stötta kompetens- och karriärutveckling.

Programmets målgrupp är unga framstående forskare och forskningsledare inom olika discipliner. Adepterna består av 15 kvinnor och två män. Mentorena, som är erkända forskare och goda ledarförebilder på fakulteten, består av åtta kvinnor och nio män.

Teman på de dryga tiotalet seminarie-tillfällena är bland annat; personligt ledarskap, förändring och förändringsarbete, samtalsverktyg och inspiration i karriärvägar inom akademien. Förutom seminarier och mentor-adeptträffar har adepterna dessutom genomfört ett projektarbete för att belysa och förbättra fakultetens jämställdhetsarbete. Mottagare är fakultetens jämställdhetsgrupp. En frågeställning lydde exempelvis: "Hur tar vi hänsyn till jämställdhetsaspekten vid framtida lärare- och forskarrekrytering vid fakulteten?"

– Det är roligt att programmet var så uppskattat. Det är en viktig grupp personer som vi tycker det känns oerhört meningsfullt att satsa på. Dessutom får vi ju tillbaka värdefulla synpunkter för vårt fortsatta jämställdhetsarbete, säger Anita Sjölander, prodekan vid fakulteten och initiativtagare till programmet.

Kvinnor i toppen ger resultat på sista raden



Amerikanska Fortune 500 börsnoterade bolag under perioden 2001-2004.
(Källa: Catalyst)

Amerikanska Fortune 500-företag med fler än tre kvinnor i ledningen gav avsevärt bättre resultat än de med färre vilket staplarna t.v. visar.

Av 291 börsnoterade företag i Sverige valdes de 24 ut med flest kvinnor i styrelsen respektive 24 utan kvinnlig representation. Skillnaden i lönsamhet: 93%.

(Källa: Sydsvenska Dagbladet, 19 april 2009)

MiL Institute är ett internationellt managementinstitut för värdebaserad och verksamhetskopplad utveckling av strategisk ledning och personligt ledarskap.

Strategiskt ledarskap i lärsamhället är vår mission och ARL – Action Reflection Learning® är vår lärfilosofi. Mils kärnkompetens är att formge och genomföra förändringsprocesser och utvecklingsprogram som är lärande för deltagande aktörer och lönsamma för deltagande företag.



Människor lär framför allt från sina erfarenheter i konkreta och praktiska situationer. ARL innebär att utgå från sina erfarenheter och hitta nya lösningar och förhållningssätt till aktuella ledarutmaningar. ARL är att pröva, reflektera och generalisera – och framför allt att få saker att hända.

Action – Att ta initiativ, experimentera, utmana sina gränser samt pröva nya strategier och förhållningssätt.

Reflection – Att stanna upp och reflektera, byta perspektiv samt genom kritiskt tänkande och observationer utmana sina etablerade handlings- och tankemönster.

Learning – Att bli medveten och sätta ord på sin kunskap och erfarenhet kring ledarskap, att genom dialog och reflektion formulera sin egen ledarskapsteori, värdegrund och målsättning – och faktiskt omsätta den i handling.