



# Womentor 2018

ett verktyg för att stödja företag  
i IT- och telekombranschen som vill arbeta  
systematiskt för att öka andelen kvinnor på  
chefsposition

**Sista anmälningdag  
31 oktober 2017!**



## Innehåll

Det här är Womentor .....	3
Nytt 2018 - jämställdhetsindex .....	3
Varför Womentor – fyra argument .....	4
Företag som deltar i Womentor åtar sig att: .....	4
Att vara adept i Womentor.....	5
Adepten blir under året stärkt i sin ledarroll genom att få: .....	5
Förväntningar på adepten: .....	5
Att vara mentor i Womentor.....	5
Mentorn får under året: .....	5
Förväntningar på mentorn:.....	5
Marknadsföring och kommunikation.....	6
Kostnad .....	6
Program 2018.....	7
Kontakt och anmälan .....	7
Bilaga: Det här är JÄMIX®.....	8



## Det här är Womentor

Womentor har drivits sedan 2006, som ett förändrings- och ledarskapsprogram för företag i IT- och telekombranschen som vill åtgärda snedfördelningen mellan andelen kvinnor och män i branschen. Det huvudsakliga syftet är att öka hela branschens, och de enskilda företagens, förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna oavsett om de är män eller kvinnor.

Huvudfokus ligger på att öka andelen kvinnor på chefsposition, enligt tesen att fler kvinnor på chefspositioner har en positiv inverkan på andelen kvinnor totalt i företaget, och att progress inom framstående företag i sin tur har en positiv inverkan på branschen i övrigt.

Då Womentor genomfördes första gången var andelen kvinnor i branschen totalt 32 procent, en siffra som 2016 sjunkit till 28 procent. På chefs- och VD-nivå är utvecklingen positiv om än på en låg nivå: andelen chefer i branschen som är kvinnor har på tio år gått från 26 till 30 procent.

**De företag som deltagit i Womentor har i snitt en betydligt mer positiv utveckling än branschen i övrigt – företag som deltagit varje år från starten har ökat andelen kvinnor totalt i sina bolag från 25 till 34 procent.**

Programmet löper på ett år. Deltagande företag utser en kvinna på chefsposition till adept i Womentor-programmet, och erbjuder två mentorkandidater. Det som skiljer Womentor från liknande program är att det inte riktar sig enbart till enskilda individer utan innebär att hela företaget skriver under på att vara aktiva i ett förändringsarbete.

Sedan 2006 har 347 adepter, lika många mentorer och 57 företag medverkat i Womentor. Många av företagen återkommer som deltagare år efter år.

Womentor är ett strategiskt initiativ av IT&Telekomföretagen inom Almega, och drivs praktiskt av Karin Ahlström på team- och ledarutvecklingsföretaget Ardida. Karin Ahlström är i grunden civilingenjör med lång erfarenhet av verksamhetsutveckling och ledarskap, och en mycket uppskattad föreläsare och inspiratör.

## Nytt 2018 - jämställdhetsindex

Det företagen framför allt efterfrågar är konkreta verktyg för att arbeta strukturerat med målstyrning och uppföljning av jämställdhet och inkludering, och det är också detta som är den främsta framgångsfaktorn för de som lyckas genomdriva förändring. Väldigt många efterfrågar också verktyg för "benchmarking": att kunna jämföra sig och sin progress både med andra i branschen och med näringslivet i stort. För att möta dessa behov ingår Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex JÄMIX i Womentor från 2018.

Genom att samarbeta med en erfaren aktör som har en etablerad metod för mätning, målstyrning och indexering av jämställdhets- och mångfaldsarbete till programmet hoppas vi kunna ge ännu mer värde till deltagande företag. (Mer information om JÄMIX hittar du i bilagan sist i detta dokument)



## Varför Womentor – fyra argument

1. Genom sitt fokus på förbättrad jämställdhet och mångfald ökar Womentor ditt **företags konkurrenskraft.**
2. Företagets **framtida chefsförsörjning** säkras genom att kompetenta kvinnor både synliggörs och ges professionell och personlig utveckling.
3. Företag med ett genuint intresse och engagemang för att få fler kvinnor på ledande positioner **uppmärksammas för att ha bidragit till förändring.**
4. Womentor **hjälp**er ditt företag att **omvandla egna ambitioner till konkreta mål och aktiviteter**, att få **verktyg** för att genomföra dessa och samtidigt inspireras av hur andra företag gör.

*”Ett väldigt väl genomtänkt och väl utfört program. Engagerad, energigivande och mycket tänkvärt. Övertygad om att detta sträcker sig utanför både adepter och mentorer, även till medlemsföretagen och alla nuvarande och kommande organisationer adepter och mentorer kommer att verka inom. Många av frågorna som belyses och arbetas med kan vara känsliga och lätt köra i diket av olika anledningar - men Womentor tycker jag har lyckats finna en överkligt bra balans.”* Citat av VD, ur 2015 års utvärdering

## Företag som deltar i Womentor åtar sig att:

- Utse en<sup>1</sup> framgångsrik kvinnlig medarbetare som har en ledarroll och potential att fortsätta utvecklas som chef som adept till programmet.
- Erbjud två mentorkandidater, som kan komma att utses till mentorer i programmet baserat på lämplig matchning med anmälda adepter.
- Utse en person från företagsledningen till ”Diversity Manager”, med uppdrag att delta i två workshops kring strategier för rekrytering, utbildning och utveckling kopplade till inkludering och mångfald.
- Inrapportera underlag till jämställdhetsindexet JÄMIX, med stöd av Nyckeltalsinstitutet, och med stöd av det egna resultatet sätta upp mätbara och konkreta mål för att uppnå en ökad andel kvinnor på ledande position i det egna företaget. (Se bilaga om JÄMIX)
- Bjud in VD, HR- och Kommunikationschefer att medverka vid programmets introduktion och avslutning som syftar till att lyfta och dela metoder och verktyg för ökad jämställdhet och mångfald.
- Kommunicera aktivt, till sina egna medarbetare och till omvärlden, om sin medverkan i Womentor och vikten av jämställdhets- och mångfaldsfokus.

---

<sup>1</sup> Företag som vill utse mer än en adept kan göra så, med reservation för att antalet platser är begränsat.



## Att vara adept i Womentor

Adepten ska ha minst en befattning som första linjeförman, vilja fortsätta sin chefskarriär och goda förutsättningar att uppnå ännu högre chefspositioner.

### Adepten blir under året stärkt i sin ledarroll genom att få:

- En personligt utvald mentor
- Ledarutbildning och inspiration
- Ett brett nätverk genom de andra deltagarna i Womentor
- Synlighet

### Förväntningar på adepten:

- Deltagande vid introduktions-, tema- och avslutningsträffar
- Aktivt deltagande i projektarbetet tillsammans med andra adepter
- Aktivt engagemang i mentor-relationen och ansvarstagande för att samtalen fullföljs.

*”Vilket fantastiskt år, nätverk, inspiration, ledare, företag, mentor, jag är oerhört tacksam för att mitt bolag gav mig möjligheten att delta i detta fantastiska program”*  
Citat ur 2015 års utvärdering.

## Att vara mentor i Womentor

För att matchningen med adepter ska bli så bra som möjligt utser varje företag två mentorkandidater per adept. Mentorerna som utses förväntas ha lång erfarenhet som chefer, en stor vilja att dela med sig av sina erfarenheter och gärna ingå i företagets koncern- eller företagsledning.

### Mentorn får under året:

- Insikt i hur en branschkollega tänker och resonerar, och reflektion över egna erfarenheter och lärdomar genom att i analyserande samtal utmana adeptens tänkande och bidra till dennes utveckling.
- Kunskap om mentorskap som form och verktyg för givande professionella relationer.
- Påfyllning och inspiration kring det egna ledarskapet.
- Ett utökat nätverk av framgångsrika ledare i branschen.
- Synlighet.

### Förväntningar på mentorn:

- Aktivt engagemang i mentor-relationen, genom mentorsamtal med adepten: 2 timmar per månad under hela året-
- Deltagande vid introduktions-, halvtids- och avslutningsträff.



*”Det har varit väldigt berikande att få följa min adept. Jag har känt mig värdefull för henne och det har varit mycket motiverande. Det är givande också med träffarna där jag kunnat utbyta erfarenheter med andra inom branschen och fått lyssna till tänkvärda och väl valda föredrag.” Ur 2015 års utvärdering.*

## Marknadsföring och kommunikation

Att åstadkomma förändring och inspirera genom att lyfta fram och synliggöra goda exempel är en viktig del av Womentor. Programmet som sådant och deltagarna uppmärksammas regelbundet i [IT&Telekomföretagens](#) och Womentors egna kanaler. Exempelvis genom:

- Womentor.se (samtliga företag exponeras med logotyp, adepter och mentorer med bild)
- Digitala nyhetsbrev
- Pressutskick, offentlig debatt, blogginlägg
- Sociala medier

Deltagande företag får inför programstarten ett underlag med kommunikationsstöd och material för att på ett enhetligt sätt kunna berätta om och lyfta fram sitt eget deltagande och synliggöra sina adepter.

## Kostnad

Deltagaravgiften är i huvudsak självkostnadsbaserad och i och med det mycket förmånlig i jämförelse med andra ledarskaps- och förändringsprogram. Deltagande företag står för sina adepters och mentorerers arbetstidskostnader och eventuella rese- och logikostnader.

Deltagaravgift för medlemmar IT&Telekomföretagen: 59 000 SEK/år  
(extra adept: 40 000 SEK/år)

Deltagaravgift för icke-medlemmar: 75 000 SEK/år (extra adept 50 000 SEK/år)



## Program 2018

- 17 januari Förmiddag: Introduktion för samtliga (VD, HR- och Kommunikationschefer, Diversity Managers, Adepter, Mentorer)  
Syftet med Womentor, genomgång av Womentorföretagens JÄMIX mm
- Eftermiddag: Om mentor-relationen för adepter och mentorer
- 18 januari Fortsatt introduktion för adepterna
- 15-16 mars Temadag (Förändringsledning) för adepter lunch-lunch i Göteborg
- 19 april Workshop 1 för Diversity Managers, tema systematiskt jämställdhetsarbete
- 19 juni Temadag (Mångfald och inkludering) samt halvårsavstämning för adepter och mentorer
- 26 sept Womentordagen: inspiration och nätverkande på temat ledarskap för samtliga adepter och mentorer från alla år
- 27 sept Temadag (Ledarskap och motivation) för adepter
- 23 nov Workshop 2 för Diversity Managers, tema inkludering
- 18 dec Förmiddag: Avslutning för adepter  
Eftermiddag: Avslutning för samtliga. Redovisning av adepternas projektarbeten, summering av året.

## Kontakt och anmälan



Anmäl ert deltagande **senast den 31 oktober** via blanketten som finns sist i detta dokument, eller digitalt på [womentor.se](http://womentor.se). Frågor besvaras gärna av:

Karin Ahlström, Ardida  
Telefon: 0709-266 299  
E-post: [womentor@ardida.se](mailto:womentor@ardida.se)



Sofia Yngwe, Kommunikationschef IT&Telekomföretagen  
Telefon: 08- 762 70 55  
E-post: [sofia.yngwe@itot.se](mailto:sofia.yngwe@itot.se)

Mer information, reportage och slutrapport/resultat från Womentor 2016 hittar du på [womentor.se](http://womentor.se).



## Bilaga: Det här är JÄMIX®

Baserat på inrapportering från företaget bearbetar och presenterar Nyckeltalsinstitutet AB 21 nyckeltal varav nio sammanställs till ett årligt jämställdhetsindex, JÄMIX®, som kartlägger jämställdheten i organisationen.

Resultaten presenteras vid starten av Womentor 2018 i en resultatrapport där deltagande verksamheter kan jämföra sig:

- Med övriga deltagande företag inom Womentor.
- Med samtliga företag och organisationer som är med i JÄMIX®.
- Med den egna organisationen över tiden.

I avtalet genom Womentor ingår:

- 1) Resultatrapporter bestående av analys av de nyckeltal som ingår i JÄMIX® med tillhörande PowerPoint presentation för er verksamhet på totalnivå. Möjlighet finns att få presentationen på både svenska och engelska.
- 2) En gemensam genomgång med analyser och jämförelser inom branschen och mellan deltagande företag i Womentor under ledning av Nyckeltalsinstitutets experter, under Womentors introduktionsdag.
- 3) Personlig genomgång á 1 timme av er JÄMIX® resultatrapport vid första årets deltagande.
- 4) Kostnadsfri konsultation av Nyckeltalsinstitutets nyckeltalsexpert vid behov, via telefon och mejl.
- 5) Erbjudande om en förberedande genomgång för inrapporteringsansvariga i Nyckeltalsinstitutets regi.
- 6) 10% rabatt på utbildningar som anordnas av Nyckeltalsinstitutet, samt inbjudan till 1 representant att kostnadsfritt delta i det utmärkelseseminarium som Nyckeltalsinstitutet arrangerar. Seminariet är ett halvdagsevent för samtliga abonnemangskunder, inklusive prisutdelning och diplom för bästa JÄMIX® resultat. (26/4 2018 i Stockholm)

### Praktiskt förfarande

Inrapportering av underlag från deltagande verksamheter sker enligt överenskommelse, före utgången av 2017. Nyckeltalsinstitutet bistår med stöd för att göra inrapporteringen så smidig som möjlig.<sup>2</sup>

Kontaktperson vid eventuella frågor om JÄMIX®:

Lisa Karthäuser, Strategisk HR konsult Nyckeltalsinstitutet AB Telefon 08-4020029

---

<sup>2</sup> För företag som redan har JÄMIX® finns en överenskommelse mellan IT&Telekomföretagen och Womentor som innebär att ingen dubbelfakturering kommer att ske för 2018.





## Anmälan om deltagande i Womentor 2018

Företagets namn:

Är ni medlemmar i IT&Telekomföretagen inom Almega? JA NEJ

Var i Sverige finns företaget? Ange ort för huvudkontor plus eventuella andra orter:

Faktureringsadress:

Eventuellt PO-nummer vid fakturering:

### Nyckelpersoner i företaget

*VD*

Namn:

E-post:

Telefonnummer:

*HR- eller personalchef*

Namn:

E-post:

Telefonnummer:

*Kommunikations- eller informationschef*

Namn:

E-post:

Telefonnummer:

*Diversity Manager*

Namn:

Titel:

E-post:

Telefonnummer:

*Adept*

Namn:

Titel:

E-post:

Telefonnummer:



*Mentorkandidat nr 1*

Namn:

Titel:

E-post:

Telefonnummer:

*Mentorkandidat nr 2*

Namn:

Titel:

E-post:

Telefonnummer:

Jag som VD bekräftar företagets anmälan till Womentor 2018.

Datum & Ort

Underskrift VD

*Till anmälan ska Cv:n för adept och mentorkandidater bifogas. Skicka in er anmälan, med digital signatur via e-post till adressen [womentor@ardida.se](mailto:womentor@ardida.se) eller underskriven via vanlig post till adressen:*

*Ardida AB  
Roslinvägen 16  
168 51 Bromma*

*Den kompletta anmälan ska vara oss tillhanda senast **den 31 oktober 2017**.*

*För frågor kring anmälan och deltagande, kontakta gärna:  
Karin Ahlström, tfn 0709-266 299, epost: [womentor@ardida.se](mailto:womentor@ardida.se)*