



Qraftsamling 2016/2107

Slutrapport

Inledning

Qraftsamling är energibranschens förändrings- och ledarutvecklingsprogram som genomfördes för första gången under perioden juni 2016-april 2017. Programmet togs fram i syfte att ge deltagande företag ett konkret verktyg för sitt arbete med att skapa mer jämställda verksamheter.

Programmet består av tre delar:

Varumärkesprogram

Qraftsamling syftar till att skapa en mer attraktiv energibransch. Företagens framsteg lyfts fram i branschrelevant media och kompetenta ledare synliggörs som förebilder.

Resultat – Företagens framsteg och kvinnliga förebilder har lyfts fram i branschmedia samt i företagens egna kanaler.

Förändringsprogram

Qraftsamling engagerar företagsledningen i de företag branschen som medverkar i systematiskt utvecklingsarbete. Konkreta och mätbara mål följs upp och resultat redovisas årsvis.

Resultat – Sammantaget har 93 % av företagen, helt eller delvis, uppnått sina mål.

Ledarutvecklingsprogram

Framgångsrika kvinnliga chefer deltar i ett ledarutvecklingsprogram. Det ger utveckling och nätverk.

Resultat 1 – I Qraftsamling 2016 deltog 19 erfarna ledare ledarutvecklingsprogrammet. Deltagarnas nöjdhet med ledarskapsdagarna i programmet var under året tillfredställande.

Resultat 2 – Resultaten av adepternas projektarbeten har varit av mycket hög kvalitet. Färdiga att användas av företagen direkt. Resultatet bestod av tre leverabler med fokus på profilering, rekrytering och introduktion.

Stockholm maj 2017

Lisa Hjelm, Energiföretagen Sverige

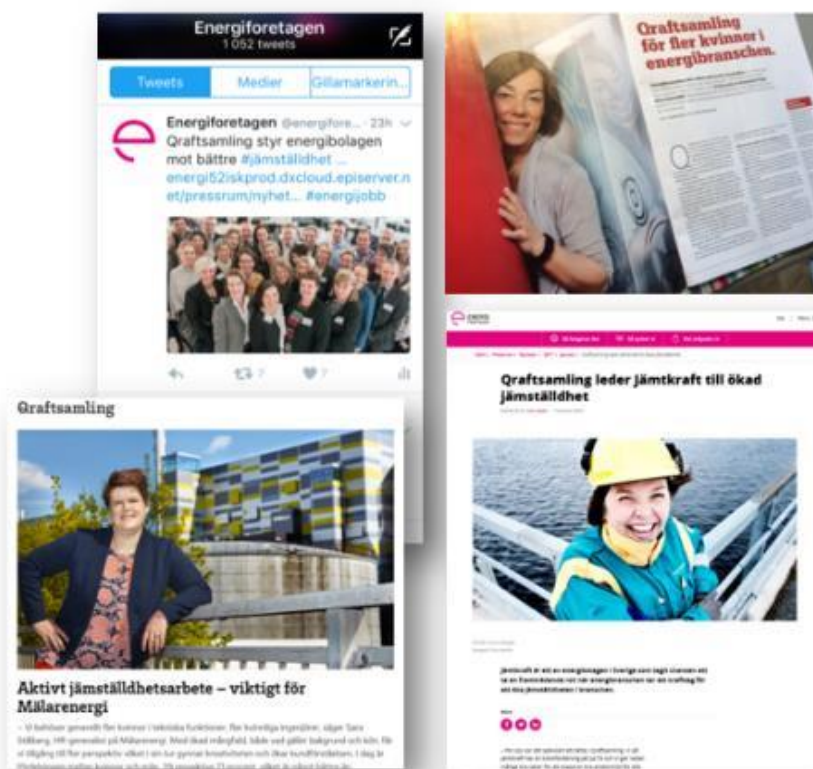
Karin Ahlström, Ardida

1. Craftsamling – för företagens och branschens varumärke

Craftsamling syftar till att öka branschens och företagens förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna, kvinnor såväl som män. Kvinnliga förebilder lyfts fram och de företag som bidragit till förändring uppmärksammas.

Som grund för detta arbete sattes en kommunikationsplan i början av året där strategin var att dels synliggöra de företag som arbetar framgångsrikt med jämställdhet samt kvinnliga chefer med spännande arbeten som förebilder - Projektet har arbetat aktivt tillsammans med företagens kommunikations- och informationsansvariga för att kommunicera goda exempel. De tre värdföretagen har fått störst utrymme.

Resultat – Företagens framsteg och kvinnliga förebilder har lyfts fram i branschmedia samt i företagens egna kanaler.



Branschgemensamma aktiviteter

Webb – Craftsamlings [hemsida](#) har lanserats i ny design.

Nyhetsbrev – Under året har artiklar om programmet distribuerats via Energi Företagens nyhetsbrev, vid minst åtta tillfällen till drygt 12 000 personer.

Nationella media – [artikel i DI](#).

Sociala media – Craftsamlings träffar och artiklar om programmet har twittrats om under hastagen #craftsamling.

Företagsspecifika aktiviteter

Värdföretagen Mälarenergi, Vattenfall och Jämtkraft har fått stöttning och hjälp med sin kommunikation från branschföreningen, och det har resulterat i en rad artiklar. Även några andra företag har tagit tillfället i akt att profilera sig och sin satsning.

[Halvtid för satsning på kvinnliga chefer](#) – Vattenfall

[Mångfald i energibranschen – spännande men inte lätt](#) – Mälarenergi

[Aktivt jämställdhetsarbete – viktigt för Mälarenergi](#) – Mälarenergi

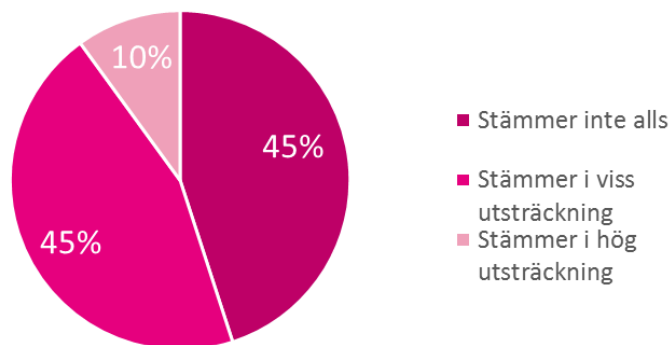
[Jämtkraft - människorna](#) – Jämtkraft

[Qraftsamling för kvinnor i en mansdominerad bransch](#) – Skellefteå kraft

[Qraftsamling 2016 sätter fokus på kvinnligt ledarskap](#) – Jönköping energi

[Nu qraftsamlar HEMAB och energibranschen](#) – Härnösand energi och miljö

Vi bad företagsrepresentanterna svara på huruvida deras respektive företag aktivt har kommunicerat att de medverkar i Qraftsamling, och fick följande svar:



Företagsrepresentanternas kommentarer om kommunikationen kring programmet:

”Uppmärksamma programmet i alla kanaler.”

”Utveckla ett bättre samarbete med de deltagande företagens kommunikationsavdelningar så att vi gemensamt kan kommunicera det positiva med Qraftsamling.”

”Förbättra kommunikationen internt!”



”Tydligare kommunikation till medlemsföretagen under projektiden.”

2. Qraftsamling – för ditt företags förändring

Qraftsamling involverar de bästa och mest engagerade företagen i ett förändringsarbete, som består av tre delar.

Målstyrning och uppföljning

Varje företag sätter upp mål för att uppnå ökad andel kvinnliga ledare. Målen som följs upp i slutet av året är företagsspecifika, men avser alla att bidra till jämställdhet och ökad andelen kvinnliga chefer. Då flera tongivande företag visar progress och utvecklingsförmåga påverkar det hela branschen.

Kunskap

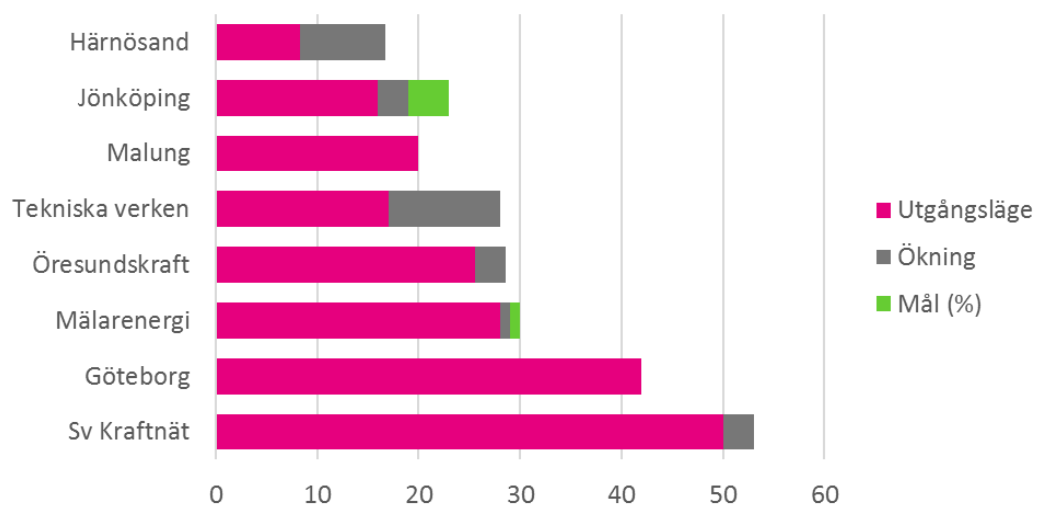
Qraftsamling arbetar för ökad kunskap om jämställdhet och affärsnyttan den ger, hos centrala beslutsfattare, baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet.

Engagemang

På samma sätt som alla förändringsprocesser i övrigt kräver engagemang från företagsledning för att nå framgång gäller detta även Qraftsamling.

Resultat - Sammantaget har 93 % av företagen, helt eller delvis, uppnått sina mål.

Se sida 12-13 där alla företagens mål finns specificerade.

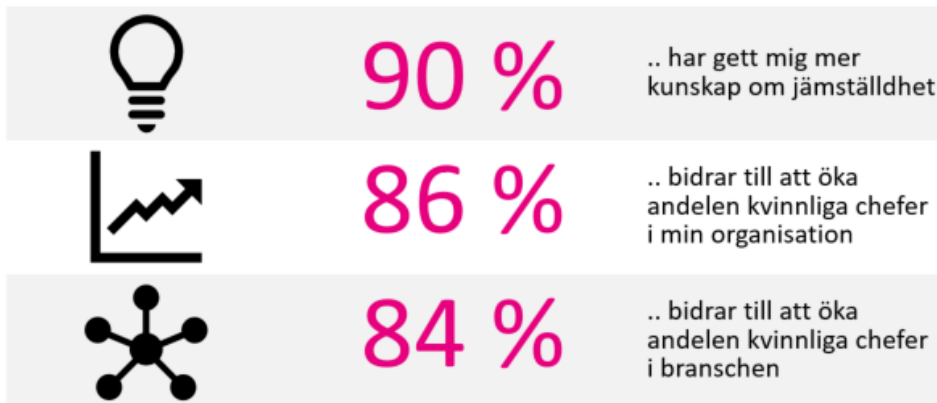


- Åtta av företagen har uppnått målet att öka sin andel kvinnliga chefer, se grafen ovan.
- Fortum, Tekniska verken, Vattenfall och Öresundskraft har helt eller delvis lyckats med sina mål att förbättra sina processer för att kunna bättre rekrytera kvinnor.
- Jämtkraft har lyckats minska skillnaden mellan kvinnors och mäns nöjdhet med att arbeta på företaget, vilket de mäter i den årliga medarbetarundersökningen.

- Mälarenergi och Uniper har satt som mål och också lyckats genomföra konkreta aktiviteter för att öka kunskapen om jämställdhet inom företaget.

Engagemanget har varit stort. Alla företagsledningarna har varit representerade under introduktion och avslutning genom vd, hr och/eller kommunikationschef. Andelen av alla deltagare (adepter, mentorer och företagsrepresentanter som instämmer med att Qraftsamling varit av nytta är enligt nedan.

Värt att notera är att adepterna och mentorerna tror att programmet har en större effekt än övriga företagsrepresentanter. När det gäller effekt för att öka andelen kvinnliga chefer i branschen var skillnaden 70 % mot 100 %.



Företagsrepresentanternas kommentarer till förändringsprogrammet:

”Viktig satsning för mångfald och inkludering.”

”Bra med tydliga mål. Tycker att energiföretagen kan sätta ett övergripande mål för branschen.”

”Arbetar på ett i sammanhanget litet företag. Har svårt att aktivt öka andelen kvinnliga chefer, eller att ha det som ett krav. Vi jobbar för att i första hand bibehålla.”

”En bra början på något som kan växa..”

”Framförallt ett bra initiativ att lyfta fram alla "kvinnliga" förmågor som finns i energisektorn..”

”Känns lite omodernt detta gjorde andra branscher för länge sedan.”

”Bra att ledningen på företagen knyts till programmet.”

”Vi måste också jobba med att öka medvetenheten bland männen.”

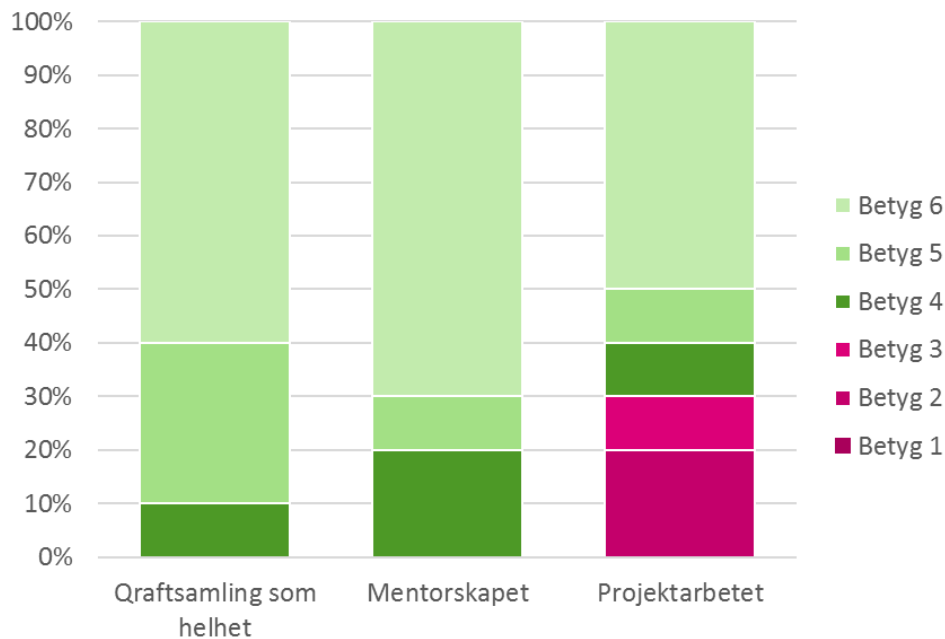


3. Qraftsamling – för dina ledares utveckling

Företagen som engagerar sig i Qraftsamling nominerar en meriterad kvinnlig chef med stor potential till ett ledarutveckling- och mentorprogram. Syftet är att synliggöra de kompetenta chefer som redan finns i branschen och att erbjuda dem vidareutveckling. Programmet ger deltagarna ledarutveckling, individuellt mentorskap samt ett nätverk. Projektarbetet har syftat till att stärka det professionella nätverket samt till att dra nytta av deltagarnas kraft och kompetens i det övergripande förändringsarbetet.

Resultat 1 – I Qraftsamling 2016 deltog 19 erfarna ledare ledarutvecklingsprogrammet. Deltagarnas nöjdhet med ledarskapsdagarna i programmet var under året tillfredställande.

Adepternas helhetsbetyg om Qraftsamlings olika delar:



”Det har varit ett spännande och inspirerande år! En resa som blev över förväntan med alla adepter, min mentor och projektarbetet.”

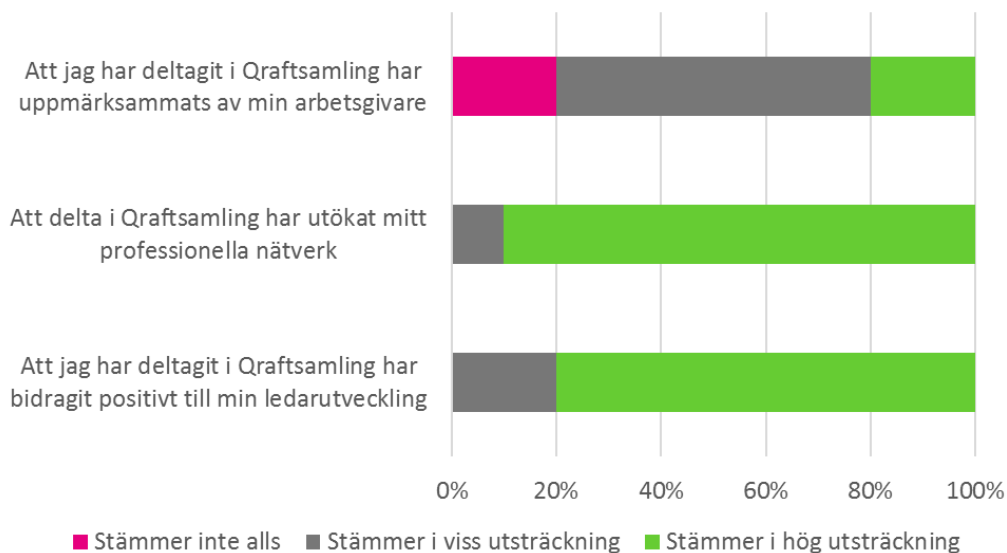
”Gav mig en bra ledarutbildning, ett nätverk och ny kunskap i mångfald och jämlikhet”

”En superbra matchning, jag har haft ett bra stöd under hela året som gjort att jag utvecklats som ledare.”

”Projektarbetet har varit roligt och givande och resultatet blev ju så bra, vi kommer att ha kontakt regelbundet med varandra framöver.”

”Vår projektgrupp har inte fungerat bra. Ingen ville riktigt ta ledningen och flera duckade för arbetet. Hård spurt och stort ansvar hos vissa gjorde att slutresultatet är något jag är nöjd med.”

Adepternas uppfattning om Qraftsamling:



Mentorerna gav programmet och mentorskapet höga betyg; 4,8 och 5,6 i snitt på en sexgradig skala samt följande kommentarer:

"Låt programmet bli en mångårig satsning. Att förändra kultur och värderingar inom en bransch tar flera år."

" Utvidga programmet att även omfatta män - då med kravet att det ska vara en kvinnlig mentor."



"Mycket utvecklande att vara mentor och reflektera över sitt ledarskap! Träffarna med adepten gav otroligt mycket energi!"

Resultat 2 – Resultaten av adepternas projektarbeten har varit av mycket hög kvalitet. Färdiga att användas av företagen direkt. Resultatet bestod av tre leverabler med fokus på profilering, rekrytering och introduktion.

Projektarbeten

Ett branschintroduktionsprogram för nya kvinnliga medarbetare i energibranschen, en verktygslåda fylld av råd för mer jämställda rekryteringar och en film som förmedlar deltagarnas bild av energibranschen är resultaten av deltagarnas projektarbeten.

Profilering

För att skapa och förmedla en gemensam, mer attraktiv och sann bild av energibranschen skapade en av projektgrupperna en film. Här framställs deras bild av en bransch i förändring och fylld av möjligheter. Filmen har ett format och inramning som harmoniserar med Energiföretagen Sveriges övriga filmer som skapas under 2016-2017 för att visa upp olika människor och verksamheter i energibranschen. Se filmen på [youtube.com "Framtidens energi – din framtid?"](https://youtube.com/Framtidens_energi_-_din_framtid?)

Rekrytering

Konkreta råd och tips på hur branschen ska bli bättre på att använda "hela Sveriges energi" var resultatet av projektgrupp tvås arbete. Förutom en omfattande verktygslåda, publicerade på energiforetagen.se skapade gruppen ett uppslag till kommunikationskampanj med ledorden enligt bilden nedan.

Introduktion

Den tredje projektgruppen hittade snabbt en gemensam nämnare "att vara den enda kvinnan på sin arbetsplats är att vara den som är annorlunda" Det gav dem idén att låta nätverket Qraftsamling växa till ett branschintroduktionsprogram för yngre kvinnliga kollegor. Våren 2017 startar BRIP, som ett samarbete mellan Skellefteå kraft, Jämtkraft, Malung elnät, Härnösand energi och miljö och Uniper.

Kommentarer om projektarbetena:

"Se till att resultaten från projektarbetena verkligen används av företagen."

"Som mentor tycker jag resultatet av projektarbetet var imponerande."

"Projektarbetet har varit roligt och givande och resultatet blev ju så bra, vi kommer att ha kontakt regelbundet med varandra framöver."



4. Qraftsamling – tankar för framtiden

- Branschen borde ha ett samlat mål att jobba mot.
- Involvera männen mer.
- Viktigt att belysa de goda exemplen. Till exempel hur Svenska kraftnät har lyckats. Svaret som Svenska kraftnät ger är att det inte är någon slump, utan ett systematiskt arbete. De vann även årets mest föräldravänliga företag.
- Använd Qraftsamling ur ett arbetsgivarprofileringsperspektiv.
- Fokusera mer på en inkluderande kultur.
- Använd deltagarna att i sina respektive städer gå ut i skolorna (klass 8) för att prata om sina arbetsplatser och energibranschen till exempel genom att använda konceptet energi- och teknikföreläsningar som erbjuds genom Energy Competence Center.



Översikt deltagande företags mål 2016/2017

Fortum

40 % av intervjuerna till chefsrekryteringar ska vara kvinnor (ca 25-30 %).
 Resultat: 30 %

Etablera traineeprogram med 5 platser för kvinnor ifrån FLE.
 Ej genomfört.

Göteborgs energi

Bibehålla andelen kvinnliga chefer (42 %). Resultat: 42 %.

Härnösand

Öka andelen kvinnliga chefer till 16,7% (8,3%). Resultat: 16,7 %.

Jämtkraft

Minska skillnaden mellan kvinnors och mäns NMI resultat (57/65).
 Resultat: (63/67).

Jönköping

Andel kvinnliga chefer ska motsvara total andel. (16/23 %.)
 Resultat: 19/23 %.

Malungs elnät

Bibehålla andelen kvinnliga chefer (20 %). Resultat: 20 %.

Utbilda minst 75 % av våra medarbetare i likabehandling. Ej genomfört.

Mälarenergi

Andelen kvinnliga chefer ska spegla total fördelning på 30/70 (28 %).
 Resultat: 29 %.

Utbilda samtliga chefer i jämställdhet, dess betydelse och innehåll.
 Genomfört.

Genomfört examensarbete för att förebygga trakasserier och
 diskriminering. Genomfört.

Föra in jämställdhetsperspektiv i den årliga återväxtplaneringen.
 Genomfört.

Seminarium på HUB för målgruppen kvinnliga ingenjörstuderande.
 Genomfört.

Skellefteå kraft

Andel kvinnliga chefer ska matcha andel kvinnor totalt (19,5/25 %).
 Resultat: 18,4/29 %)

Svenska kraftnät

Bibehålla en jämn könsfördelning bland chefer (50 %). Resultat: 53 %.

Tekniska verken

Andelen kvinnor i urvalet ur vår nystartade talangpool ska motsvara andelen totalt i koncernen (28 %). Resultat: 31 %.

50 % av sommarjobbare, exjobbare och praktikanter ska vara kvinnor. (30 %). Resultat: 50 %.

Andelen kvinnor på komplexa befattningarna ska vara 25 % (17 %). Resultat: 28 %.

Uniper Energy

Värdera likheter och olikheter vid alla rekryteringar och projekt tillsättningar. Genomfört.

Bevaka och sprida kunskap i organisationen om mångfalden i samhället och kommunicera goda exempel. Genomfört. Workshops för alla ledare och medarbetare.

Stödja och utveckla ett arbetsklimat som motverkar alla former av kränkande särbehandling. Genomfört. Workshops, punktinsatser samt årlig medarbetarenkät.

Stödja och ge förutsättningar för en god balans mellan arbetsliv och familjeliv. Genomfört. Stöd, utbildning, samt mätning av hälsoparametrar.

Stödja och utveckla ledare som förebilder. Genomfört.

Vattenfall

Andelen kvinnor vid chefsrekryteringar ska vara 35 % (28 %). Resultat: 31 %.

Vindin

Under 2016 kommer fokus vara att inspirera kvinnor till vidareutveckling inom branschen genom nätverk såväl internt som externt och med minst en riktad aktivitet gentemot kvinnliga civilingenjörstudenter. Genomfört.

Öresundskraft

Öka andelen kvinnliga chefer med +25 % (25,6 %). Resultat: +27,3 % => 28,6 %.

Vid nyrekryteringar ska 40 % av tillsättningarna vara av det underrepresenterade könet inom aktuell arbetsgrupp. Resultat: 33 %.

Utbilda minst 75 % av våra medarbetare i likabehandling. Ej genomfört.