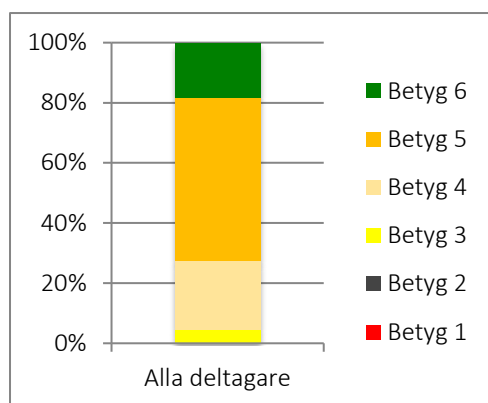


Slutrapport Qraftsamling 2019



Qraftsamling är ett återkommande, årlångt, förändrings- och ledarskapsutvecklingsprogram som drivs av Energiföretagen Sverige. Det är ett verktyg för att stödja de medlemsföretag som vill arbeta systematiskt för ökad mångfald och inkludering. Det huvudsakliga syftet är att öka hela branschens och de enskilda företagens förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna, oavsett ålder, kön och bakgrund i övrigt.

Höga betyg för Qraftsamling som helhet



Diversity Managers (DM)

"Programmet har gett mig ett ökat intresse för frågan, en riktigt ögonöppnare."

"Inspiration, ökad kunskap och ett större nätverk."

"Qraftsamling har gett ett större fokus på mångfalds- och inkluderingsfrågor och högre målsättningar. Det har varit bra att ha rollen som DM och ett mandat att driva frågorna."

Företagsledning

"Qraftsamling har gett stolthet och inspiration, samt kraft att fortsätta arbetet internt."

"Programmet har gett fortsatt ökat fokus på mångfald och inkludering. Många nya idéer och inspiration som stimulerar vårt långsiktiga arbete med denna stora fråga."

"Programmet blir bättre och bättre för varje omgång"

Målstyrt arbete för mångfald och inkludering

Qraftsamling är ett verktyg för att stödja de företag i energibranschen som vill arbeta långsiktigt för att öka andelen:

- ⇒ kvinnor på chefsnivå,
- ⇒ kvinnor under 30 samt
- ⇒ medarbetare med utländsk bakgrund.

I Qraftsamling sätter varje företag sitt eget mål kopplat till sin strategiska plan. När flera tongivande företag engagerar sig i ett målstyrt och systematiskt arbete, år efter år, så ger det resultat!

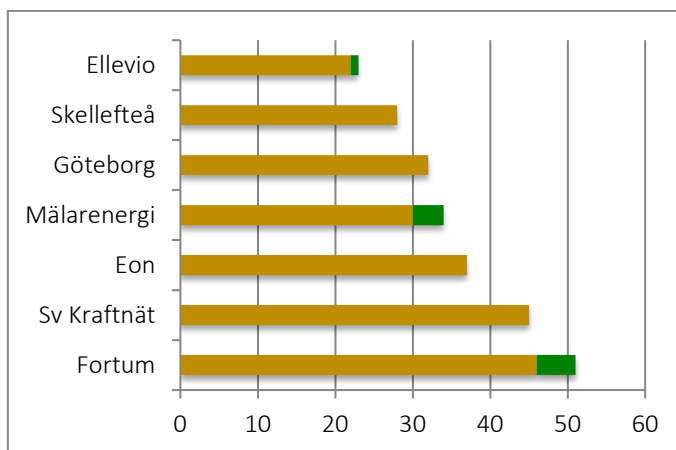
Ökad andel kvinnor på chefsnivå

Under 2019 var de flesta företagen främst fokuserade på att öka andelen kvinnor på chefsnivå. Väl värda att lyfta fram är:

Ellevio, som har ökat från 22 till 26 %.

Mälarenergi, som har ökat till 34 %, vilket är en ökning för tredje året i rad.

Fortum, som har ökat från 46 till 51 % och därmed ligger inom intervallet 40-60 %, vilket brukar anses vara det numerära målet för jämställdhet.



Grattis! Vad har gjort att ni lyckats så bra?

"Metodiskt arbete! Viktigt med ögonöppnare, inspiration och kunskap samt kontinuerlig dialog och här bidrar Qraftsamling starkt. Sedan är kompetensbaserad rekrytering ett bra verktyg som börjar ge bra resultat."

Forsmark och **Vattenfall Eldistribution** har fokuserat på **rekryteringsprocessen** och ökat andelen kvinnor till chefsrekryteringar till 44, respektive 47 %.

Svenska kraftnät har tagit fasta på vikten av att **synliggöra förebilder** och ökat kvinnors representation på scen till 40 %.

Ökad andel medarbetare med utländsk bakgrund

Härnösand Energi har ökat andelen utlandsfödda medarbetare med utländsk bakgrund med 67 % jämfört med året innan.

E.ON har säkrat ett fungerande praktikprogram för medarbetare med utländsk bakgrund.

Synlighet

Att synliggöra de goda exemplen från branschen och programmets resultat, med för branschen välkända personer som talespersoner, är en avgörande faktor för att programmet ska nå avsedd effekt.



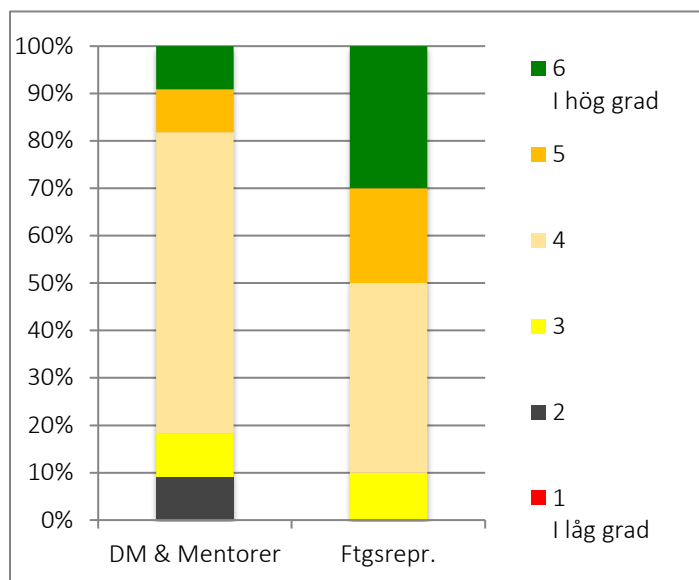
Energiföretagens kommunikation

Energiföretagens kommunikation har under året främst fokuserat på uppstart och avslutning av programmet samt kring de tre värdföretagen. Främst har artiklar publicerats på **Energiföretagens hemsida** och distribuerats via **Energiföretagens nyhetsbrev**. Vid minst åtta tillfällen har artiklarna nått drygt 12 000 personer.

Energiföretagen har under åren även uppdaterat Facebook, LinkedIn och Twitter löpande. Och många inlägg har gjorts under hashtaggen #qraftsamling.

I samband med varje träff har Energiföretagen även tillhandahållit budskapsunderlag för Diversity Managers att använda i sociala medier och internkommunikationen.

Mitt företag har kommunicerat vår medverkan i Qraftsamling



"Qraftsamling skulle kunna kommuniceras mycket tydligare. Vi är flera företag som kan bli mycket bättre i kommunikationen både internt och externt."

"Det är synd att det inte har kommunicerats. Det är en fin möjlighet att kommunicera något riktigt bra."

"Tankeväckande att dagens ungdomar inte känner till energibranschen, vi behöver vara mer proaktiva och långsiktiga."

Diversity Managers

Tidigare undersökningar har visat att det är ovanligt att operativa chefer är involverade i utformande av förändringsprojekt för ökad mångfald och jämställdhet. Detta trots att det är de som är mottagare och verkställare av strategierna samt är de som tolkar det som sprids vidare i verksamheten. I Qraftsamling 2019 har företagen därför utsett en operativ chef som deltagare i programmet som också ska vara den som leder företagets målstyrda mångfaldsarbete under året. Diversity Managern har i sin tur fått inspiration, ökad kunskap, ett utökat nätverk samt en personlig mentor genom programmet.

Projektarbete

För att stärka det professionella nätverket och dra nytta av den gemensamma kraften och kompetensen i det övergripande förändringsarbetet arbetade deltagarna i olika projektgrupper.



Diversity Managers kommentarer:

"Det projektarbete vi gjorde i grupp var jätteroligt och givande."

"Ett stort plus för flexibiliteten så att alla kunde arbeta med sitt "guldägg" och använda varandra som bollplank."

Under avslutningen den 12 december presenterade deltagarna sina resultat som mottogs med både glädje och allvar. De presenterade konkreta verktyg för branschen att arbeta vidare med för att hantera utmaningen kring kompetensförsörjning, jämställdhet och inkludering.

[Läs mer om samtliga projektarbeten här.](#)



Ett omvänt mentorskap



Under 2019 tillämpades ett omvänt mentorskap där yngre medarbetare, flera med utländsk bakgrund, var mentorer till programmets Diversity Managers. Syftet har varit att mentorerna ska kunna bidra med nya perspektiv och idéer som ifrågasätter rådande normer och strukturer.

Adepterna:

"Får så mycket från min mentor runt utanförskap, jämställdhet och inkludering. Fantastiskt värdefullt för min personliga resa men även för vad man måste tänka på i bolagets framtida strategi för detta område."

"Det var givande att få lära känna en person från ett annat land, ta del av hennes kultur och få höra hennes upplevelser av Sverige. Vi hade dock svårt att hitta formerna och vad vi skulle prata om."

Mentorerna:

"Omvänt ledarskap var väldigt givande, fortsatt med det!"

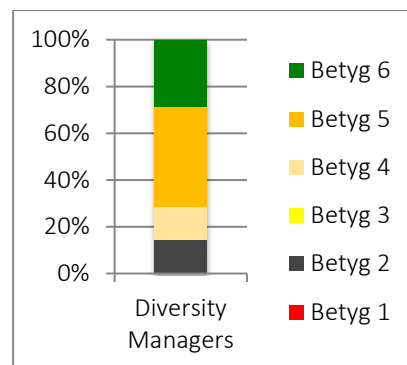
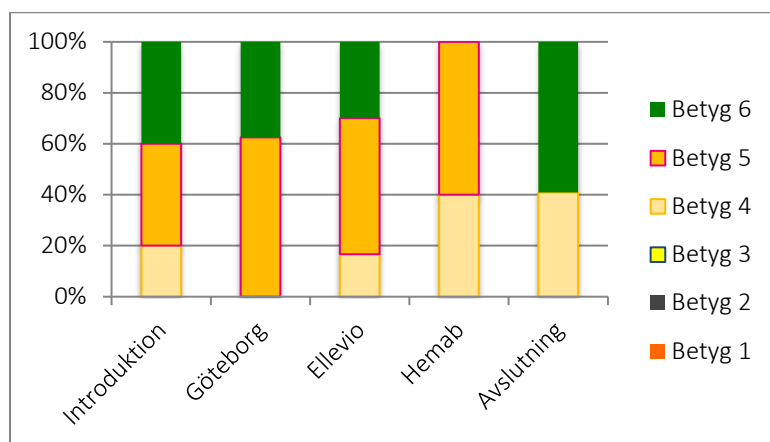
"Jag saknade mer instruktioner. Det var första gången jag var mentor så det blev svårt för mig att hitta rätt spår."

"Inkludera mentorerna i större delen av adepternas resa och projekt."

Ledarutvecklingsprogram

Har ditt deltagande i programmet bidragit positivt till din ledarskapsutveckling?

"Ja, absolut. Det har varit ett fantastiskt roligt år - men också tufft. Fler resor och att träffa mentorn en gång i månaden, ovanpå allt annat är krävande. Jag är så glad och tacksam över att jag fått möjligheten att vara med."



Diversity Managers:

"Alla föreläsningar har varit väldigt inspirerande."

"De var inte så skarpa som jag hade förväntat mig."

Mentor:

"Väldigt bra avslutning, intressanta föredrag och stationer. Det var riktig roligt att höra om alla projekt hos olika bolag. Och bäst av allt var tack-stunden!"

Engagemang

Som vid alla förändringsprogram är det viktigt att projektdeltagandet är förankrat i företagets högsta ledning. I Qraftsamling märktes engagemanget inte minst vid de tre tillfällen under året då företagets ledning, med vd i spetsen, deltog i de gemensamma inspirationsträffarna. Företagen fick möjlighet att utbyta erfarenheter och dela med sig av goda exempel.

Under den internationella kvinnodagen den 8 mars 2019 deltog alla vd:ar tillsammans med näringsminister Ibrahim Baylan och Energimyndighetens generaldirektör Robert Andrén för att prata om hur mångfald och inkludering kan öka i branschen. Som inspiratör deltog även Jonas Bygdeson från "My dream now", som är en idéburen organisation, som arbetar för att öka samverkan mellan skolan och arbetslivet för att inspirera unga i utsatta områden och bidra till ökad framtidstro.



Vd:s kommentarer:

"Efter dagens träff känner jag mig både inspirerad och frustrerad. Inspirerad över alla fantastiska idéer och initiativ som pågår men frustrerad över att förflyttningen totalt sett går alldeles för långsamt."

"Tror att det är idogt arbete som krävs, inga förändringar kan hända över en natt."

"Jag deltog som vd och hade stor behållning av alla träffarna, men kanske speciellt den sista. Jag skulle gärna få föreläsning av dem som faktiskt lyckats att vända trenden inom vår bransch, och gärna med lokalisering utanför storstäderna."