



Fra mål til resultater

FEMALE FUTURE

MOBILISERING AV TALENT

Kvinner i lederposisjoner - f ti vi trenger økt konkurransekra

STYREARBEIDE

Perledykking



Intensjonsavtale

MØTEPLASS

HISTORIEFORTELLING

Talent

MENTOR





FORORD



Kvinner i lederposisjoner - fordi vi trenger økt konkurransekraft

Denne rapporten er skrevet og utarbeidet av forsker Irmelin Drake, 'Woman in leadership' på oppdrag av NHO. Rapporten er et grunnlagsdokument for prosjektet "Female Future – mobilisering av talent", som er en nasjonal satsing hvor NHO inviterer sine medlemsbedrifter til å bidra til å øke andelen kvinner i ledelse og styrer innen 2005. Det er vår ambisjon at rapporten skal gi konkrete og nyttige forslag til hvordan en kan øke antallet kvinner i ledelse og styrer, samt gi et klart og tydelig bilde på situasjonen i dag, herunder mulige årsaker og ulike holdninger til kvinner i ledelse i Norge.

Vi har et forretningsmessig utgangspunkt for vårt arbeid. Det vil si at vi ønsker å skape løsninger som fremmer verdiskaping og øker konkurransekraften hos medlemsbedriftene. Det er da særskilt viktig at man bringer sammen forskjellige talent og perspektiver for å skape løsningene. Det betyr at det er i alles interesse å sørge for at tilgangen på fremragende individuell kompetanse er stor. Dersom det eksisterer kvinnerelaterte barrierer for slik tilgang av talent må vi arbeide systematisk med å fjerne barrierene, samt iverksette tiltak som muliggjør at kvinnelige talenter akselerer i karrierestigene til våre bedrifter. Økt tilgang på ledertalenter og fremragende ledere vil øke virksomhetenes konkurransekraft. Når vi ser tilbake på de siste tre årene synes det klart at også norske bedrifter trenger å styrke sitt lederskap. Da har vi simpelthen ikke råd til å skusle bort fremragende kvinnelige lederemner. Vi må synliggjøre dem og fjerne barrierer som hindrer dem i å innta nøkkelposisjoner.

NHO gjennomførte sist høst en bredt anlagt undersøkelse der topplederne i alle våre ASA-bedriftene deltok. Undersøkelsen, som vi presenterte på vårt arrangement "Hvor ligger hun(d)en begravet?" den 5. november, viser at ledere i våre ASA-bedrifter ser verdien av mangfold men opplever mangel på kvinnelige kandidater til ledende stillinger. Undersøkelsen viser at 61 prosent av de spurte lederne sier seg helt enig eller nokså enig i at kvinner i ledelsen vil bidra til bedre effektivitet og kvalitet i bedriften. Undersøkelsen viser videre at 84 prosent av bedriftene er positive til å ta inn flere kvinner i ledelse og styrer, bare de får tak i kvalifiserte kvinner.

Når så mange er positive og ønsker å finne løsninger som øker antallet kvinner i ledende stillinger, ser vi det som vår hovedoppgave å sikre den tilrettelegging som er nødvendig for at våre bedrifter skal kunne gå fra intensjon til resultater.

Bedrifters hierarki, hvem som sitter i nøkkelposisjoner - fra ekspertstillinger til toppledere, skal være basert på talent, kompetanse og prestasjonsnivå. Et slikt system må være individbasert, det vil si at det er individuelle kvalifikasjoner som avgjør posisjon. Dersom alle personer, kvinner så vel som menn, i en virksomhet får de samme mulighetene til å delta fullverdig i virksomheten på en måte som styrker konkurransekraften til selskapet, har man også oppnådd reell likestilling.

Vi må respektere individualiteten til hvert medlem og ikke sortere personer på basis av hvilken identitetsgruppe de tilhører. Dette innebærer at barrierer som forhindrer fremvekst av dyktige kvinner til leder- og styreposisjoner må nøytraliseres. Kvinner med eksepsjonelle lederferdigheter som ikke får brukt disse egenskapene er både et tap for kvinnen, men også et tap for bedriften kvinnen jobber i.

Vi har som utgangspunktet for vårt likestillingsarbeid at det skal bli en "vinn-vinn-situasjon" både for bedrifter og for dyktige kvinner. Vi er ikke interessert i å rekruttere kvinner inn i styrer for enhver pris. Det skal ikke være godt nok at man bare øker kvinneandelen i styrene. Målet må være å øke styrenes nivå og kompetanse gjennom å utvide rekrutteringsgrunnlaget. Rent statistisk er det sannsynlig at dersom man utvider tilfanget av potensielle kandidater og dissers muligheter, øker vi også nivået på styrene.





Female Future skal drives av NHOs medlemsbedrifter. Konseptet er et resultat av våre medlemmers holdinger og innspill.

Trusselen om lovpålagt kjønnskvoltering fra 2005 forutsetter kollektiv atferd og resultater fra ASA-bedriftene - det er ikke tilstrekkelig å hjelpe seg selv ved å rekruttere en kvinne til eget styre, de må også bidra til å "hjelpe" de andre i gruppen med å oppnå resultater for at ikke alle skal "lide". Til dette formål er Female Future unikt.

NHO setter i verk flere parallelle tiltak og aktiviteter for å få kvinner inn i ledelse og styre. Under NHOs "Female Future - mobiliser talent"-paraply skal det iverksettes mange tiltak og pilotprosjekter. Konseptet vil konsentrere seg om tre områder: Synliggjøring, skreddersydd kompetanseheving og møteplasser. Byggeklossene er: Styrearbeide, møteplasser, historiefortelling og ledermentor

Den siste rapport vedrørende utviklingen av kvinners representasjon i styrer i næringslivet, tyder på at det skjer en utvikling, men sannsynligvis ikke raskt nok . Dette er et tegn på at det kreves en mer offensiv og konkret satsing for å skape reelle endringer. Heller ikke når det gjelder kvinners representasjon i ledelse, er det tegn som tyder på at det er i ferd med å skje radikale endringer.

Female Future er en plan, et initiativ fra NHO hvor suksessen avhenger av samspillet og forankringen mellom medlemsbedriftene og NHO. Sammen skal vi fokusere på gjennomføringen, og bygge erfaring sten på sten. Forretningsmodellen til FF blir bygget underveis, det er det viktigste ved dette prosjektet, fleksibilitet og fokus.

Nå begynner den egentlige jobben. Bedriftene oppfordres til å ta eierskap til prosjektet; i dette ligger muligheten for at vi når målene om flere kvinner i bedriftenes styrer og ledelse. Selskapene må nå forplikte seg og engasjere seg og gå fra mål til resultater.

"Det er talent som teller for morgendagens virksomheter, fordommer er en luksus vi ikke har råd til."

Oslo august 2003

Benja Stig Fagerland, Likestillingsansvarlig NHO



BENJA STIG FAGERLAND



IRMELIN DRÅKE



SAMMENDRAG

Female Future (FF) er paraplybegrepet for NHOs nye satsing på likestilling, med særlig fokus på å bidra til at medlemmer i NHO skal kunne øke andelen kvinner i ledelse og styrer innen 2005. Utviklingen av FF er resultatet av en interaktiv prosess. Likestillingsansvarlig i NHO har ledet arbeidet som i særdeleshet har hatt sin forankring i styringsgruppen (prestasjonsgruppen), koordineringsutvalget for likestilling, ledelsen i NHO, bedriftene, bedriftslederne, landsforeningene, bransjeforeningene, ambassadørene og i fire forskjellige arbeidsgrupper. Disse har således medvirket til å utvikle konseptet underveis. I rapporten beskrives denne prosessen, så vel som hva slags fundament og premisser konseptet bygger på. Den kan derfor leses som en faglig begrunnelse og forankring for konseptet FF. Det er viktig for å forstå hvorfor konseptet er som det er, og hvorfor noen tiltak er prioritert fremfor andre. Det posisjonerer også FF i den nasjonale og internasjonalt diskursen omkring temaet kvinner og ledelse anno 2003.

FF hviler på argumentet om at økt mangfold i styrerom og ledelse vil gi virksomheter økt konkurransekraft. Det er grunn til å anta at mangfold vil kunne gi bedre bruk av den samlede kompetanse tilgjengelig, bedre strategiske valg, mer innovasjon, raskere omstillinger, og gjennom dette bedre lønnsomhet. I tillegg er det spesielle lovmessige og institusjonelle forhold som gjør det særlig aktuelt for medlemsbedriftene å satse mer offensivt på dette. Siden 1995 har NHO gjort en omfattende satsing omkring kvinner, ledelse og bedriftsutvikling. Erfaringene her utgjør en verdifull plattform å bygge videre på.

En gjennomgang av kvinners representasjon i forhold til sentrale kompetanser som utgjør typiske utvelgelseskriterier til ledelse og styrer, viser at det finns et relativt stort omfang av kvinner med relevant leder- og styrekompetanse. Det identifiseres tre erfaringsnivå, hvor nivå 1 representerer de mest erfarne og kunnskapsrike, nivå 2 omfatter kvinner som har noe leder- og styrekompetanse, mens nivå 3 er kandidater som har teoretiske og faglige forutsetninger for å innta styreposisjoner, men som har begrenset eller ingen praktisk ledererfaring.

Det er ikke tilstrekkelig at en kandidat er kvalifisert for en lederstilling eller et styreverv, hun må også være motivert og villig til å stille sitt kandidatur til disposisjon for en interessert bedrift. En gjennomgang av nyere undersøkelser og trender i samfunnet tyder på at mange kvinner ønsker styre- og lederansvar, men at de enten ikke har tilgang til konkurransen om lederstillingene, eller de når ikke opp. Mange kvinnelige lederemner vil derfor kunne dra fordel av å få (økt) tilgang til de steder og fora hvor næringslivets premissgivere møtes, og til å bli mer strategiske i forhold til synliggjøring av egen kompetanse.

NHOs undersøkelse¹ høsten 2002 viste at bedrifter ser verdien av og etterspør kvinnelige ledere og styremedlemmer, men har vanskelig for å finne dem. Videre viser en fersk undersøkelse at menn får "styreverv av kompis" ². Flere menn enn kvinner blir rekruttert til styrene via uformelle nettverk, som venner studiekamerater og familie. Bedrifter som ønsker å tiltrekke kvinnelige ledere vil dra nytte av å få direkte tilgang til et nettverk av kvalifiserte og motiverte kvinnelige lederkandidater. Samtidig må bedriftene være forberedt på å utforme stillinger og lederkulturer som imøtekommer kvinners behov og preferanser i større grad.

I tillegg til å hvile på ny kunnskap og erfaringer fra tidligere prosjekter, har utformingen av FF vært organisert som business case med stor grad av interaksjon fra aktuelle interessenter og ressurspersoner. Konseptet er designet som et "verdinettverk" hvor ulike tiltak og interessenter kan kobles til hverandre etter behov.

Kjernen i konseptet er at allmennaksjeselskaper i NHO gjennom en intensjonsavtale forplikter seg til å identifisere, kvalifisere og nominere minst tre kvinnelige kandidater til NHOs nasjonale nettverk for styrekandidater, samtidig som de forplikter seg til å styrke arbeidet for å øke andelen kvinner i ledelse og styret i egen virksomhet. NHO på sin side, forplikter seg til å administrere nettverket, så vel som å tilby tiltak, aktiviteter, og ordninger som støtter opp under det. Tiltaksområder eller såkalte byggeklosser som tilbys er følgende: styrearbeid, møteplasser, historiefortelling og mentorprogram.

Modellen vil bli anvendt i ulike pilotprosjekt som iverksettes i regi av NHOs regionskontorer, for eksempel i Buskerud, Troms, Hordaland, Vest Agder og Rogaland.

¹ Jmfr. *Hvor ligger hun(den) begravet i norske styrer*. NHO, 2002.

² Dagens Næringsliv, 13. februar 2003/Econ analyse: *Kvinner og menn med styreverv*, 2003.

Appendiks

Hvor ligger hun(den) begravet i norske styrer.

En spørreundersøkelse

Published from 10.10.2002 to 15.10.2002

150 responses (150 unique)

1. Vi vil nå be deg ta stilling til en rekke påstander om kvinner i styrer i norske bedrifter, og vurdere i hvilken grad du er enig eller uenig i påstandene. (MATRIX)

1. Kvinner er ikke i de foraene der rekruttering til styrer foregår

Helt uenig	10	6,8% of total 146
Nokså uenig	32	21,9% of total 146
Nokså enig	70	47,9% of total 146
Helt enig	26	17,8% of total 146
Vet ikke/usikker	8	5,5% of total 146

2. Kvinner i styret vil bringe inn økt usikkerhet

Helt uenig	103	70,1% of total 147
Nokså uenig	38	25,9% of total 147
Nokså enig	4	2,7% of total 147
Helt enig	1	0,7% of total 147
Vet ikke/usikker	1	0,7% of total 147

3. Kvinner i styret vil føre til at det brukes unødig tid og energi

Helt uenig	106	72,6% of total 146
Nokså uenig	34	23,3% of total 146
Nokså enig	4	2,7% of total 146
Helt enig	1	0,7% of total 146
Vet ikke/usikker	1	0,7% of total 146

4. Menn anser kvinner i styrerommet som en trussel

Helt uenig	64	43,8% of total 146
Nokså uenig	46	31,5% of total 146
Nokså enig	30	20,5% of total 146
Helt enig	3	2,1% of total 146
Vet ikke/usikker	3	2,1% of total 146

5. Kvinner i styret vil bidra til bedre effektivitet og kvalitet i styrearbeidet

Helt uenig	14	9,5% of total 147
Nokså uenig	31	21,1% of total 147
Nokså enig	57	38,8% of total 147
Helt enig	32	21,8% of total 147
Vet ikke/usikker	13	8,8% of total 147

6. Kvinner er først og fremst en verdifull ressurs dersom bedriftens kunder er kvinner

Helt uenig	74	50,7% of total 146
Nokså uenig	43	29,5% of total 146
Nokså enig	9	6,2% of total 146
Helt enig	12	8,2% of total 146
Vet ikke/usikker	8	5,5% of total 146

7. Kvinner i styret vil bidra til økt lønnsomhet i bedriften

Helt uenig	17	11,6% of total 147
Nokså uenig	39	26,5% of total 147
Nokså enig	41	27,9% of total 147
Helt enig	13	8,8% of total 147
Vet ikke/usikker	37	25,2% of total 147

8. Kvinner i styret vil gi bedriften bedre image

Helt uenig	4	2,7% of total 146
Nokså uenig	22	15,1% of total 146
Nokså enig	54	37,0% of total 146
Helt enig	52	35,6% of total 146
Vet ikke/usikker	14	9,6% of total 146

9. Forskjellene mellom kvinner og menn vil samlet sett ha positiv betydning for bedriften og styrearbeidet

Helt uenig	7	4,8% of total 147
Nokså uenig	12	8,2% of total 147
Nokså enig	41	27,9% of total 147
Helt enig	82	55,8% of total 147
Vet ikke/usikker	5	3,4% of total 147

10. Hvilke av forholdene under ville vært dine største utfordringer mht å foreslå én eller flere kvinner til styret i din bedrift? (Sett inntil 3 markeringer)

Eierne våre vil ikke bli representert av en kvinne	8	3,9% of total 207
Vi vil ikke få gjennomslag for betydningen av	38	18,4% of total 207
De andre styremedlemmene er for negative	5	2,4% of total 207
Vi vil gjerne ha kvinner inn i styret, men finner	48	23,2% of total 207
Det finnes kvalifiserte kvinner, men de ønsker	40	19,3% of total 207
Det er så lenge til, vi har nettopp hatt	22	10,6% of total 207
Har ikke tenkt nok over temaet	46	22,2% of total 207

11. Hva vil det bety for deg personlig dersom det ble lik andel av kvinner og menn i styrene? (Sett inntil 3 markeringer)

Det vil gjøre arbeidet mitt i styret mer krevende	15	8,3% of total 181
Det vil gjøre det vanskeligere for meg å få	0	0,0% of total 181
Det vil ha positiv betydning	73	40,3% of total 181
Det vil ikke ha noen betydning	65	35,9% of total 181
Vet ikke/usikker	28	15,5% of total 181

12. Er du mann eller kvinne?

Mann	137	91,9% of total 149
Kvinne	12	8,1% of total 149

13. Hvilken aldersgruppe er du i?

Under 30 år	2	1,4% of total 148
30-39 år	18	12,2% of total 148
40-49 år	65	43,9% of total 148
50-59 år	51	34,5% of total 148
60 år og over	12	8,1% of total 148

Oslo, den 5. mars 2003

Female Future – mobilisering av talent: FLERE KVINNER I BEDRIFTENS STYRE OG LEDELSE

I dag presenterer NHO sitt nye prosjekt "Female Future". Prosjektet er en nasjonal satsing hvor NHO inviterer sine medlemsbedrifter til å bidra til å øke andelen kvinner i ledelse og styrer innen 2005.

Hjelp til selvhjelp

- Lederundersøkelser viser at kvinner scorer like høyt som menn på de ulike lederferdighetene, sier direktør Sigrun Vågeng i NHO. En medlemsundersøkelse i NHO viser også at 84 prosent av toppledere i allmennaksjeselskapene som er medlem i NHO, er positive til å ta inn flere kvinner i ledelse og styre.
- Den største utfordringen viser seg å være at norske næringslivsledere ikke vet hvordan de skal finne de riktige kvinnene, sier Vågeng. - Gjennom Female Future prosjektet vil bedriftene hjelpe seg selv ved å hjelpe andre.

Intensjonsavtale

NHO ønsker at medlemsbedriftene skal identifiserer kvinner (talenter) som har erfaring og kompetanse og som kan gå inn i toppledelsen, og at bedriftene inviteres til å inngå intensjonsavtale med NHO. Avtalen innebærer at de skal dykke i sin bedrift og finne de kvinnelige "talentene".

- De skal nominere tre kvinnelige kandidater hver. Disse vil inngå i et nasjonalt nettverk, et eget intranett for Female Future. Bedriftene kan velge blant de ulike kandidatene, når de søker nye kvinner til styreverv. I avtalen forplikter de seg til å arbeide for å ansette minst en ny kvinne i bedriftens ledelse og velge minst en kvinnelig representant i bedriftens styre i løpet av to år fra inngåelsen av avtalen, sier likestillingsansvarlig i NHO, Benja Stig Fagerland.

Deltakelse i prosjektet vil være et viktig verktøy til å oppfylle likestillingslovens nye krav om aktivitets- og redegjørelsesplikt.

Andre tiltak

NHO setter i verk flere parallelle tiltak og aktiviteter for å få kvinner inn i ledelse og styre. Under NHOs "Female Future - mobiliser talent"-paraply skal det iverksettes mange tiltak og pilotprosjekter.

- Konseptet vil konsentrere seg om tre områder: Synliggjøring, skreddersydd kompetanseheving og møteplasser. Byggeklossene er: styrearbeide, møteplasser, historiefortelling og ledermentor. Som første ledd i arbeidet med å synliggjøre kvinnelig kompetanse, har vi allerede startet en ukentlig spalte på www.nho.no med tittelen "NHOs fredagskvinner", sier Fagerland

Suksess

Suksessen for Female Future vil ligge i et vellykket samarbeid mellom NHO og medlemsbedriftene, som sammen skal identifisere og utarbeide fornuftige og realistiske fremdriftsplaner. Nå foreligger det et rammeverk for arbeidet:

- Nå begynner den egentlige jobben! Bedriftene må ta eierskap til prosjektet; i dette ligger muligheten for at vi når målene om flere kvinner i bedriftenes styrer og ledelse. Selskapene må nå forplikte seg og engasjere seg, sier direktør Sigrun Vågeng.

Kontaktpersoner:

Øyvind Lind Petersen, tlf. 23 08 82 22 mobil: 95 24 13 38

FAQ

Hvorfor prosjektet Female Future?

Dersom ikke kvinneandelen i norske bedrifters ledelse og styrer øker innen 2005 ønsker myndighetene å innføre kjønnskvoltering. I 2002 var det 8,6 % kvinner i norske styrer i allmennaksjeselskapene. Statistikken viser at det på toppledernivå i NHOs medlemsbedrifter er 7,4 % kvinner og 92,6 % menn. Denne andelen ønsker norske myndigheter skal stige til 40 %. Dette ønsker også NHO å bidra til at skal skje.

Hvordan skiller Female Future prosjektet seg ut fra tidligere forsøk på å øke kvinneandelen i lederrom og styrer?

FF er et annerledes konsept da det i utgangspunktet er markedsdrevet av våre medlemmer. Konseptet er et resultat av våre medlemmers holdinger og innspill som vi har dokumentert. Videre er FF er et annerledes konsept først og fremst fordi det i utgangspunktet skal drives av våre medlemmer. Samtidig som de hjelper sin egen bedrift, hjelper de også andre. I første omgang er det viktigste for FF at våre medlemsbedrifter finner kvinnene som har kompetansen per i dag, og også talentene som er morgendagens ledere.

Hva må medlemsbedriftene gjøre?

Bedriftene inngår intensjonsavtaler med NHO. Denne avtalen forplikter bedriftene til å *arbeide for* å ansette minst en ny kvinne i bedriftens ledelse og velge minst en kvinnelig representant i bedriftens styre i løpet av to år fra inngåelsen av avtalen.

En medlemsundersøkelse i NHO viser også at 84 prosent av ledere i norske bedrifter er positive til å ta inn flere kvinner i ledelse og styre. Den største utfordringen viser seg å være at ledere ikke vet hvor de skal finne de riktige kvinnene. De bedriftene som er med på Female Future vil få tilgang til et intranett hvor alle kvinnene de ulike medlemsbedriftene har nominert vil være registrert. Det er første steg i å øke bedriftenes tilgang på kvalifiserte kvinnelige styrekandidater. En kan si at bedriftene hjelper andre ved å hjelpe seg selv.

Dere bruker ordet perledykking – hva mener dere med det?

Med perledykking mener vi bedriftenes jakt etter kvinnene som har riktig kompetanse. Vi vet at de – perlene – finnes, og vi vil hjelpe bedriftene med å finne dem.

Blir dette en ny kvinnebase - og i tilfelle- hva skiller denne fra den som allerede finnes?

Nei - dette er ikke en kvinnebase. Sammenligningen er: kvinnebasen er et internett - FF poolen et intranett. Dvs tilgangen er begrenset, det er selskapene som selv anbefaler sine topp kandidater - sine perler, de legger seg ikke inn selv i basen. Det blir et unikt nettverk av kvinner med høy kompetanse som er nominert av våre medlemsbedrifter. Det vil kun være medlemsbedriftene og kvinnene selv som har tilgang til dette intranettet. Intranettet fungerer som en rekrutteringspool. I tillegg tilbyr NHO et oppfølgingsprogram som bygger opp under både kvinnene og bedriftene som deltar. Det innebærer blant annet at de får tilgang til møteplasser, både fysisk og virtuelt, profilering, kompetanseutvikling, arrangementer, aktiviteter m.m.

Hvilke faktiske forpliktelser legger avtalen på bedriftene, og hvilke følger får det for dem som ikke innfrir?

Gjennom intensjonsavtalen forplikter selskapene seg til å nominere kvinnelige kandidater som vil kvalifisere til ulike lederjobber og styreverv. I tillegg forplikter bedriftene seg i Intensjonsavtalen til å *arbeide for* å ansette minst en ny kvinne i bedriftens ledelse og velge minst en kvinnelig representant i bedriftens styre i løpet av to år fra inngåelsen av avtalen.

Engasjement i prosjektet kvalifiserer som likestillingsrapportering, som skal med i årsregnskapene fra i år.

Er det mulig lovpålegg fra 2005 som er riset bak speilet for dem som ikke følger opp?

Deltakelse i prosjektet vil være et viktig verktøy til å oppfylle likestillingslovens nye krav om aktivitets-

og redegjøringsplikt, ref. Likestillingsombudet.

Kan du utdype noe om hvilke tiltak og pilotprosjekter dere setter i gang under FF?

Næringslivet sier de vil ha kvinnelige ledere men at de ikke finner dem. Først og fremst skal handler Female Future om mobilisering av talent. NHO skal legge til rette for at bedriftene finner dyktige kvinner.

Prosjektet er konsentrert om tre områder:

- Synliggjøring
- Møteplasser
- Skreddersydd kompetanseheving

Som et første ledd i arbeidet med å synliggjøre kvinnelig kompetanse, har vi allerede startet en ukentlig featurepreget spalte på NHO sine hjemmesider - www.nho.no - med tittelen "NHOs fredagskvinner".

Hva legger dere i det å profesjonalisere likestillingsarbeidet?

Prosjektet Female Future er lagt opp som en hvilken som helst annen business strategi. NHO tenker stort og har visjoner samtidig som vi tenker realistisk. Ikke minst stilles det krav til målbare resultater.

Det finnes jo allerede nettsider hvor en kan finne yrkeskvinner – kvinnebasen.no - hvorfor kan en ikke benytte disse sidene?

Kvinnebasen.no er en meget godt til tiltak som nå drives av Aetat. Det er helt klart en god kilde til å finne kompetente kvinner til lederstillinger. Det er svært positivt at Kvinnebasen også er med på å synliggjøre de dyktige kvinnene, derfor viser vi til disse WEB-sidene på våre hjemmesider www.nho.no. Kvinnebasen er et godt supplement til våre medlemsbedrifter i jakten på "perlene".

Hvem har utviklet prosjektet Female Future for NHO?

NHO har selv utviklet dette prosjektet. Vi har tatt utgangspunkt i vår tidligere erfaringer innen strategi og forretningsutvikling og hentet inspirasjon fra en rekke miljøer, ikke minst nettverksorganisering.