

Brukerundersøkelse blant arbeids- og oppdragsgivere 2004

Kvinnebasen er landsdekkende og Norges største database med kvinnelige leder- og styrekandidater. Den er gratis og lett tilgjengelig for alle arbeids- og oppdragsgivere i offentlig og privat sektor, og administreres av Aetat. Fremover vil Aetat arbeide for å øke bruken av Kvinnebasen. Med undersøkelsen, foretatt av Aetats analyseavdeling, ønsker vi derfor å kartlegge eventuelle utbedringsbehov på grunnlag av brukergruppens tilbakemeldinger. Brukerundersøkelsen for 2004 er den første undersøkelsen på Kvinnebasen som er rettet mot oppdrags- og arbeidsgivere. Det foreligger derfor ikke sammenlikningsgrunnlag fra tidligere.

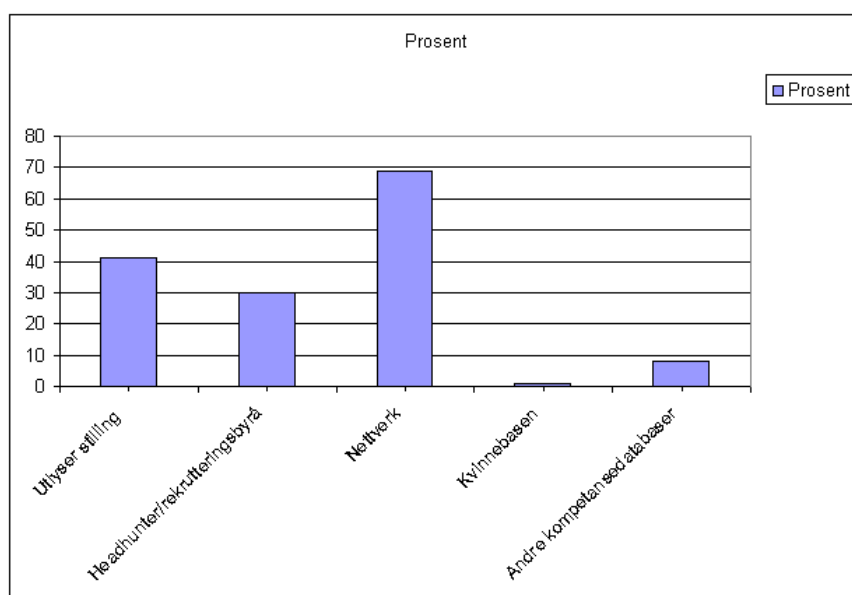
Bakgrunn og utvalg

Det ble sendt ut spørreskjema til 1 192 oppdrags- og arbeidsgivere innenfor offentlig- og privat sektor. Utvalget i undersøkelsen består blant annet av alle virksomheter som berøres av kvoteringslov om 40 prosent representasjon av begge kjønn i styrene innen 2005. 504 virksomheter har svart, det utgjør en svarprosent på 42. Av de som har svart har halvparten rekruttert nye ledere og/eller styremedlemmer det siste året. 20 prosent av disse har rekruttert tre eller flere kandidater. 46 prosent av virksomhetene har hørt om Kvinnebasen før de fikk tilsendt spørreundersøkelsen, de resterende 56 prosentene svarte at de ikke hadde hørt om basen.

Bruk og resultat

På spørsmålet om virksomheten har *benyttet* Kvinnebasen, svarer 19 av 504 bedrifter ja, det utgjør kun 4 prosent. Hvis vi ser på hvordan virksomheten vurderer for eksempel kvaliteten på kandidatene i Kvinnebasen, er antall som svarer langt høyere (137) enn antall som har benyttet seg av basen (19). Det kan synes som om flere har brukt Kvinnebasen til å surfe i enn *benyttet* seg aktivt av basen og funnet styre- og lederkandidater. Av de som har svart ja på at de har benyttet seg av Kvinnebasen, har ni funnet styrekandidater og fem har rekruttert lederkandidater fra Kvinnebasen. Tre virksomheter oppgir at de har funnet kandidater til foredrag og intervjuer.

Hvilke kanaler benyttes til rekruttering



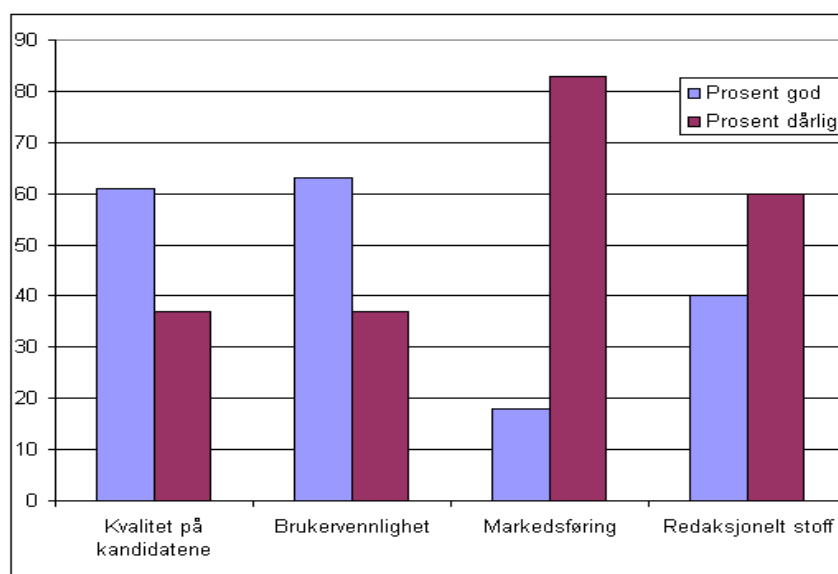
Figur 1: Hvilke kanaler bedriftene vanligvis bruker ved rekruttering til styre- og lederverv

Tabellen viser klart at bedriftene i størst grad benytter seg av nettverk når de rekrutterer til styre- og lederposisjoner. Kvinnebasen brukes lite, men bedriftene oppgir at kompetansedatabaser generelt, er det de benytter minst i rekrutteringsprosesser. På spørsmål om bedriften ser for seg Kvinnebasen som et verktøy i bedriftens rekrutteringsprosess i fremtiden, svarer en bruker: «Er positiv til bruk i fremtiden når det er behov.» Utsagnet får stor støtte blant de spurte. Til sammen svarer hele 72 prosent enten ja eller vet ikke på om de vil bruke basen i fremover.

Offentlig og privat sektor

Offentlig sektor kjenner Kvinnebasen bedre enn det private næringsliv. Offentlige oppdrags- og arbeidsgivere har også en høy svarprosent på brukerundersøkelsen, 55 av 68 har svart (80 prosent). 76 prosent fra offentlig sektor svarer at de kjenner til Kvinnebasen fra før henvendelsen om brukerundersøkelsen. Hele 90 prosent av virksomhetene i offentlig sektor svarer ja eller vet ikke på spørsmålet om de ser for seg Kvinnebasen som et verktøy i virksomhetens rekrutteringsprosess i fremtiden. Bare ni prosent svarer klart nei på dette spørsmålet. Til tross for at bare 43 prosent av det private næringslivet hadde hørt om basen før undersøkelsen, svarer allikevel 70 prosent av bedriftene at de kanskje kan tenke seg å bruke Kvinnebasen fremover.

Vurdering av Kvinnebasen



Figur 2: Bedriftenes vurdering av Kvinnebasen

Tabellen viser at et stort flertall av bedriftene mener at Kvinnebasen er dårlig markedsført. Skriftlige tilbakemeldinger i undersøkelsen bekrefter dette: «Bra initiativ. Nå fikk jeg vite om den,» legger en av brukerne til. Mange synes det er vanskelig å vurdere Kvinnebasen, da de ikke kjenner til den fra før: «Er ukjent med Kvinnebasen og har derfor ingen forutsetning til å svare». Dårlig markedsføring kan også bidra til, som en annen sier: «Glemmer at dette kan være en viktig måte å finne aktuelle kvinnelige kandidater på».

Hele 61 prosent er godt eller svært godt fornøyd med kvaliteten på kompetansen til kandidatene i basen. Noen få synes det er vanskelig å vurdere kvaliteten på et så stort antall kandidater: «Hvordan kan jeg vurdere kvaliteten på de over 2800 kandidatene i basen?». Også når det gjelder brukervennlighet blir basen vurdert positivt, 63 prosent av bedriftene er godt eller svært godt fornøyd.

I tillegg til å være en kompetansebase, er Kvinnebasen et nettsted med nyheter og informasjon over temaet kvinner i ledelse. 40 prosent av bedriftene vurderer basens redaksjonelle stoff som godt eller svært godt, mens 29 prosent svarer at det er uaktuelt å benytte seg av portalen med nyheter og informasjon.

Sammendrag

Litt under halvparten av virksomhetene som har svart på undersøkelsen har hørt om Kvinnebasen, og de fleste mener at basen er for dårlig markedsført. Tiltross for at kompetansedatabaser skårer lavt blant verktøy som benyttes i rekrutteringsprosesser, svarer hele 72 prosent at de kanskje vil bruke Kvinnebasen i fremtiden. Det er stor forskjell på offentlig og privat sektor. Offentlig sektor har større kjennskap til Kvinnebasen, og er mer åpne for å bruke basen i rekrutteringsprosesser enn det private næringsliv.