

# Vi trenger flere kvinner i revisjonsbransjen (også)



Flere ganger har jeg blitt spurt om hvordan det egentlig står til med kvinneandelen i revisjonsbransjen? For å sitere en mye brukt revisorformulering – «det er rom for forbedringer».

I løpet av våren har mediene fokusert mye på den lave kvinneandelen i lederposisjoner og det er jo et paradoks at Norge ligger langt bak mange land i forhold til andelen kvinnelige ledere, på tross av strenge krav om andel kvinnelige styremedlemmer i allmennaksjeselskapene.

## Få oppdragsansvarlige

Hvis vi begynner med styret i Den norske Revisorforening, ser det ikke så verst ut. Styret ledes av en kvinne og etter siste generalforsamling består styret av seks kvinner og fire menn (60 % kvinner), noe som faktisk er en nedgang i kvinneandelen fra året før hvor det var 70 %. Ser vi på de ansatte i revisorforeningen, er det også nokså lik fordeling mellom kjønnene, men blant lederne er kvinner i sørgelig fåtall. Går vi videre til medlemsmassen, er det betydelig rom for forbedringer. Blant de ordinære medlemmene er bare 35 % kvinner og ser man på de oppdragsansvarlige medlemmene, er kvinneandelen svært lav. Av kvinnelige medlemmer som også er statsautoriserte revisorer, er for eksempel bare 18,5 % oppdragsansvarlige, mens 46 % av mannlige medlemmer som er statsautoriserte revisorer, også er oppdragsansvarlige.

## Krevende?

Hos de store revisjonsselskapene er også kvinneandelen blant partnerne tilsvarende lav eller lavere, til tross for at det blant nyansatte var omtrent like mange av hvert

kjønn. Dessverre opplever man at mange kvinner forsvinner på erfarent nivå og før de blir partnere. Det er ikke noen tvil om at det kan være krevende å være oppdragsansvarlig revisor, partner og leder, men det er vanskelig å si at det er mer krevende for kvinner? Dessverre er det ting som tyder på at enkelte kvinnelige ledere legger større forventning på seg selv enn det omgivelsene faktisk gjør. De føler de må bevise at de kan, og da kan det lett føles for krevende.

## Drahjelp?

Ingen kvinner jeg kjenner ønsker å kvotes inn og det er selvfølgelig helt på det rene at mye er opp til den enkeltes valg og ambisjoner, men det kan nok hende at kvinner trenger litt mer drahjelp for å se valgmulighetene og ikke minst sitt eget potensial. Forskning viser at kvinner i snitt er mindre risikovillige enn menn, er mer altruistiske og har mindre konkurranseinstinkt og derfor ikke er interesserte eller villige til å ta topplederstillinger. Men er det så enkelt, og hva hvis økt risikovillighet og konkurranseinstinkt skyldes overdreven selvtillit?

## Bevisstgjøring

Hvordan man skal få opp kvinneandelen, handler mye om bevisstgjøring. Ofte snakker man om «ubevisst bias» som innebærer at man liker folk som ser ut og tenker som oss og har lik bakgrunn. Dette kan påvirke rekruttering av kvinnelige ledere. Det er også noe som tyder på at kvinner er kvinner verst ved at deres ubevisste bias også kan holde andre kvinner tilbake i forhold til deres egne erfaringer og ubevisste holdninger som ledere i mannsdominerte miljøer.

Det er jo også et tankekors at det som regel er kvinnelige ledere som får tilnavn som «jernkvinne» og blir omtalt som «sje-

fete». I den forbindelse anbefaler jeg å lese Sheryl Sandbergs bok «Lean in», som omtaler Heidi/Howard-studien utført ved Columbia Business School. I studien ga man to klasser identiske case-study der den eneste forskjellen var at lederen het Heidi i det ene caset og Howard i det andre. Til tross for identisk beskrivelse av personene, ble Howard ansett å være en person man kunne like og jobbe for og ansette, mens Heidi ble oppfattet å være selvpoptatt og ikke en man likte. Dessverre viser studier at suksessrike menn er godt likt av begge kjønn, mens suksessrike kvinner er mindre likt. Dette viser hvor viktig det er å jobbe med ubevisste bias. For det er ingen studier som tyder på at kvinner ikke er like godt egnet som ledere som menn.

Samtidig er det viktig å oppmuntre og bidra til at jenter både vil, kan og tør å stikke seg mer frem og sikre at de griper de mulighetene de har og fortjener.

## Kvinner i fremgang

Som i resten av samfunnet ser man heldigvis at kvinneandelen er økende. Blant foreningens yngre medlemmer og blant studentmedlemmene er kvinnelige medlemmer i flertall (58 %). Tilsvarende ser man på skolene, der Agder på sitt nyopprettede MRR-studium kan skilte med 58 % kvinner, mens andelen på NHH og BI er noe lavere (rundt 40-45 %). Heldigvis ser ikke unge kvinner i dag noen begrensning i sine muligheter. Dette tilsier at det bør være stort potensial for mange fremtidige kvinnelige ansvarlige revisorer og ledere, og vi må både som kvinner, menn og bransje bidra med det vi kan for å gjøre dette mulig!

Jeg ønsker dere alle en flott sommer!