

Hva skal til for å nå toppen?

# Det er på tide å tenke nytt

Vi kan ikke si så mye godt om pandemiåret, men 2020 har fått oss til å tenke nytt om arbeidsliv og arbeidskultur. Dette kan også være en spore til forandring i revisjonsbransjen.

Hanne Bjurstrøm, likestillings- og diskrimineringsombud

## Å bli partner

Innen revisjon-, advokat-, og kommunikasjonsbransjen er de store firmaene ofte bygget opp rundt en partnermodell. Når veien til suksess er definert ut fra målet om å bli forfremmet til partner på et gitt tidspunkt, preger det bedriftskulturen. Å bli partner betyr et stort strategisk, økonomisk og operativt ansvar. Veien dit handler tradisjonelt om å legge inn mye tid til både sitt eget arbeid og omfattende relasjonsbygging. Hvem dyrkes frem i slike modeller, og hva gjør det for likestilling og mangfold?

## Å ta steget fullt ut

Bull og Co advokatfirma er blant dem som nylig har satt ord på hvordan det er å være kvinne i en mannsdominert hverdag. Gjennom podkasten «Null bullshit» snakker de om å tørre å ta steget «fullt ut», og hvordan jobb og fritid kan kombineres. Jeg har selv mange års erfaring som partner i advokatbransjen, og er glad for at stadig flere setter ord på likestillingsutfordringene i denne delen av arbeidslivet. Likevel er ikke resultatene gode nok.

Mange har lenge ment at det er hvite menn i sin beste alder, med tilrettelagte forhold på hjemmebane, som er i førerretet i kampen om partner-rollen. Mange mener også at denne påstanden fremdeles er gyldig. Dersom det i praksis ligger et strengt dedikasjonskrav om tilnærmet uavbrutt tid med arbeid og relasjonsbygging, kan det hindre mange dyktige kvinner å nå toppen. Det kan også hindre menn som ønsker å ta sin del av en annen type krevende og omfattende ansvar, nemlig omsorgsansvar, å få sjansen. Dette tjener ikke bransjene.

## Gamle verdier utfordres

Selv om pandemi-tiden har gitt arbeidslivet anledning til å tenke nytt rundt struktur og arbeidsfordeling, er det også mye vi vet fra før.

For å starte med det elementære: Det er uheldig at fagområder der kvinner og menn er likt representert i utdanningene ikke gir kvinner og menn like muligheter når de kommer ut i arbeidslivet. I teknologibransjen har det lenge vært vanskelig å få mange kvinner inn i ledende stillinger fordi kjønnsforskjellene i rekrutteringen til de relevante studiene er så stor. Denne unnskyldningen er derimot ikke relevant for verken advokat- eller revisjonsbransjen.

For det andre er det ikke hensiktsmessig for arbeidsgivere å begrense sin tilgang til den beste kompetansen når viktige medarbeidere skal rekrutteres. I en Universum-undersøkelse fra i fjor havner de store advokatfirmaene langt nede på lista over attraktive arbeidsgivere hos nyutdannede. Det kan tyde på at den oppvoksende generasjon vektlegger andre verdier enn generasjonen i forveien. Dette er signaler som også er verdt å lytte til i revisjonsbransjen.

I tillegg dreier regnskap- og revisjonsbransjen seg fortsatt om lønnsomhet. Vi ser etter hvert mange undersøkelser som viser at det er korrelasjon mellom et mangfold i ledelsen og gode resultater på bunnlinjen.

## Likestilling er ikke et valg

I fjorårets 8. mars-innlegg i Revisjon og regnskap skrev jeg om den skjerpede aktivitets- og redegjøringsplikten, som på fagspråket kalles ARP. Det



Likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Inger Bjurstrøm. Foto: Kimm Saatvedt.

er nemlig slik at revisjonsbransjen ikke bare *kan*, men de er *pålagt* å gjøre noe med likestillingsutfordringene sine. «Befalingen» kommer ikke fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, men fra Stortinget.

Fra og med i fjor skal nemlig norske private virksomheter med over 50 ansatte jobbe aktivt, planmessig og målrettet med likestilling, og redegjøre i årsberetningen for dette arbeidet. Bedriftene skal jobbe med en rekke personalpolitiske områder og diskrimineringsgrunnlag. Det inkluderer temaet for dette innlegget, nemlig kvinner og menns muligheter til forfremmelse.

For deg som leser dette, så håper jeg at ledelsen og ansatte i din bedrift har satt seg ned sammen for å stille seg spørsmålet: «Er det noen risiko for diskriminering og hindre for likestilling for kvinner og menn som vil ha en forfremmelse hos oss?»

Noen nyttige temaer å tenke igjen-  
nom, kan også være:

- **Hva er egentlig forventet arbeids-  
tid og arbeidspress hos oss?**  
Hvis du er kvinne med barn og en  
partner som har en tilsvarende kar-  
riere og ambisjon som deg selv, er  
det vanskelig å legge ned 10–12  
timer på jobben. Stort arbeidspress  
er selvfølgelig også en grunn til at  
mange kvinner og menn, uavhen-  
gig av familiesituasjon, velger å  
ikke søke en partnerrolle på jobb.
- **Hvor utsatte blir kundeforhol-  
dene av permisjon eller fravær?**  
Noen kunder ønsker å ha kontakt  
med samme personen under hele  
klientforholdet. Da er det for  
eksempel vanskelig å ta ut foreldre-  
permisjon uten å miste fart karriere-  
messig. En CORE-rapport fra 2019  
peker på at fedre i finansbransjen  
utsetter og tilpasser sin permisjons-  
tid – for eksempel ved å ta ut permi-  
sjonen sin i sommerferien hvor kun-  
dene også har logget av.
- **Hvor mange kvinnelige og  
mannlige forbilder har vi hos oss,**

### som har en fornuftig balanse mellom jobb- og familieliv?

Hvis det er få som klarer å kombi-  
nere arbeid og familieliv samtidig  
som de klatrer karrieremessig, kan  
det være en vekker.

Når dere har identifisert utfordringene,  
må dere finne ut hva dere kan gjøre for  
å løse dem. Det kan være konkrete til-  
tak som å åpne for mer bruk av hjem-  
mekontor (når kontortilværelsen har  
blitt mer normalisert), eller at kunde-  
ansvar i større grad kan fordeles på  
team enn enkeltpersoner – og det kan  
være enkle, men viktige signaler fra  
moderne toppledere som både sier og  
viser at familieliv er en naturlig priorite-  
ring, selv om man er glad i jobben.

### Våg å tenke annerledes

Tiltakene dere kommer frem til, skal  
evalueres. Sett dere gjerne konkrete  
mål for kvinneandel i toppen innen  
2025 – eller før. Da blir det enklere å  
se om tiltakene har fungert.

Mitt klareste råd er å unngå tanken om at  
likestilling kommer av seg selv. I mange år  
har jeg hørt toppledere si at kjønnsfor-  
skjellene vil løse seg på sikt når flere kvin-  
ner får tid til å jobbe seg oppover. Det tror  
jeg dessverre ikke på. Likestilling er aktivt,  
systematisk og målrettet arbeid over tid.

Vi får heller ikke flere kvinner i toppen  
hvis ikke kvinner selv aktivt ønsker seg  
opp. Også i andre deler av arbeidslivet  
er vi avhengige av at både menn og  
kvinner velger «utradisjonelt» for å  
skape endring. Samme oppfordring går  
derfor til alle: Ikke vent på å bli spurt.  
Ikke la usikkerheten ta overhånd. Tørr  
å stille deg til disposisjon, tørr å velge  
det usikre! På den måten unngår vi å  
reprodusere ulikheter og ulikestilling.

Jeg kommer til å bruke høsten til å lese  
redegjørelsene fra revisjonsbransjen for  
2020 med stor interesse. Og jeg håper  
det turbulente året vi legger bak oss  
har lært oss å tenke nytt.

God 8. mars!

revisorforeningen

# Bli praksismedlem i dag!

Nå kan du som jobber i et revisjonsselskap  
og som ikke har revisorutdanning,  
bli praksismedlem. Som praksismedlem  
får du tilgang til alle våre medlemsfordeler.  
Benytt fordelene og spar penger.

> [revisorforeningen.no/medlem](https://revisorforeningen.no/medlem)

