

De største revisjonsselskapene

Satser mye på mangfold

Mangfold i arbeidslivet handler om mye mer enn kjønnsbalanse. Det handler også om inkludering, kulturelt mangfold, LGBT, handikap, seniorpolitikk, livsfaser og psykisk helse – for å nevne noe. De største revisjonsselskapene har lagt ned store ressurser i bevisstgjøring blant de ansatte, samarbeid med relevante organisasjoner og utarbeidelse av handlingsplaner.

Vi har spurt ...

Vi har siden 2018 spurte de største revisjonsselskapene, samt mellomstore RSM, om kjønnsfordeling og hvordan de jobber med likestilling i arbeidslivet. I år har vi også spurt om hva de tenker/arbeider med når det gjelder mangfold – ut over kun kjønnsfordeling. Vi har bedt om og fått beskrivelser av hva de konkret jobber med.

Vi har i år også spurt hva selskapene tenker om bruk av hjemmekontor videre fremover etter at vi ser ut til å være ferdige med «tvungent» hjemmekontor. Vi har spurt hva de tror om bruken av hjemmekontor rent generelt, hvilken policy for bruk av hjemmekontor de kommer til å legge seg på i fremtiden og om de har noen formening om hvordan bruken av hjemmekontor kan påvirke kjønnsroller/kjønnsbalanser i positiv (eller negativ retning).

Vi har spurt – dere kan lese mange interessante svar på de neste sidene!

Beskrivelsene nedenfor er selskapenes egne.

«Folk i BDO»

I BDOs forretningsstrategi står det at «vi skal lykkes med inkludering og mangfold», og har dermed forpliktet oss til å jobbe målrettet og strukturert for å komme dit. Vi har også en egen strategi for inkludering og mangfold som går under navnet «Folk i BDO».

Vi har satt KPIer og gjort en rekke tiltak rettet mot blant annet kjønnsbalanse og likestilling. «Folk i BDO» handler også om seniorpolitikk, livsfaser og psykisk helse. Gjennom korona har vi gjennomført mange ulike aktiviteter knyttet til hjemmekontor, ensomhet og isolasjon – som et ledd i vårt proaktive arbeid med psykisk helse internt. Vi har et samarbeid med Moment Psykologbistand, som har hjulpet oss med tilrettelegging og oppfølging.



Martin Aasen, administrerende direktør i BDO Norge.

Mangfoldsmåned

I oktober 2021 arrangerte vi Mangfoldsmåned i BDO med aktiviteter som bevisstgjørende foredrag, Girls Takeover, markering av verdensdagen for psykisk helse og kampanjen «Den mangfoldige BDOer». Vi har opprettet en nasjonal mangfoldskomiteé med

regionale ambassadører og ansvarlige. «Folk i BDO»-strategien er godt kjent i organisasjonen, bl.a. gjennom nasjonale informasjonsmøter og en egen landingsside på vårt intranett.

I 2022 vil det lanseres et e-kurs om inkludering og mangfold med hele organisasjonen som målgruppe. Videre ser vi på muligheten for å gi utvalgte ressurspersoner/ledere økt kompetanse i mangfoldsledelse. En av våre hovedprioriteter fremover er å få løftet tematikken ut i organisasjonen gjennom opplærende og bevisstgjørende tiltak. Vi er også i gang med et arbeid for å operasjonalisere inkludering og mangfold i alle våre prosesser (deriblant rekruttering), samt på alle våre kommunikasjonsflater, internt og eksternt.

Oppsummert står inkludering og mangfold høyt på vår agenda.

Deloitte – med sponsorprogram for kvinnelige topptalenter

Som samfunnsaktør, arbeidsgiver og tjenesteleverandør har Deloitte satt mangfold og inkludering høyt opp på den strategiske agendaen. Vi ser at ulike bakgrunner fremmer nytenkning, gir dypere innsikt, bedre beslutninger og mobiliserer våre medarbeideres potensiale.



Sjur Gaaseide, CEO i Deloitte Norge.

Kjønnsbalanse er høyt prioritert i Deloitte nasjonalt og globalt. Vi ønsker at kvinner og menn skal oppleve å ha like muligheter på alle nivåer, i alle fagområder og livsfaser. Vi har satt konkrete mål og igangsatt flere programmer, blant annet sponsorprogram for kvinnelige topptalenter, for å øke andelen kvinnelige partnere og ledere. I 2019 oppnådde vi vår første milepæl: 20 % kvinnelige partnere innen 2020.

Jevnere fordeling av foreldrepermisjon

På sikt tror vi at en jevnere fordeling av foreldrepermisjon vil føre til en bedre kjønnsbalanse både i arbeidslivet og på hjemmebane. Vi har et konkret mål om at flere fedre tar mer foreldrepermisjon enn det som er minimum, og at både fedre og mødre kan satse på karriere i Deloitte i kombinasjon med foreldreansvar. For å hjelpe oss med å nå våre mål og ambisjoner innen kjønnsbalanse har vi inngått langsiktige partnerskap med både SHE Community og ODA.

Mangfold er verdiskapende

I Deloitte har vi lenge arbeidet for å øke det kulturelle mangfoldet blant våre ansatte, siden vi vet at mangfold er verdiskapende for våre tjenester. Ved å sette sammen team med ulik bakgrunn og ulike måter å se verden på får vi en mer innovativ og nytenkende

måte å jobbe på samtidig som vi møter våre klienters behov. Vi jobber derfor målrettet med å ansette flere medarbeidere med annen kulturell tilhørighet enn majoriteten i selskapet. I tillegg har vi mål om flere partneropptrykk for personer med annen kulturell tilhørighet for å sikre mangfold av perspektiver i toppledelsen.

Et omvendt mentorprogram

For å styrke mangfoldskompetansen til våre ledere lanserte vi i april 2021 et omvendt mentorprogram der utvalgte ledere ble koblet opp med unge mentorer med flerkulturell bakgrunn. Programmet har allerede gitt oss mye verdi i form av ny innsikt og ideer til organisasjonsutvikling. I tillegg har vi klart å ansette to av de flerkulturelle mentorene hos oss. Vi gleder oss til å sette i gang med et nytt omvendt mentorprogram i april 2022. Vi samarbeider både med Seema og Catalysts for å støtte oss på vår mangfoldsreise.

Ønsker inkludering og åpenhet

Deloitte ønsker å være en synlig samfunnsaktør innen inkludering, og for åpenhet om LGBT+ (lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og andre kjønnsidentiteter). Vi ønsker å markere viktigheten av at alle skal kunne være sitt autentiske jeg, både i samfunnet og på arbeidsplassen. Derfor er vi medlem av «Nettverk for LGBT på arbeidsplassen» sammen med Accenture, KLP, Oslo Politidistrikt, Norges Idrettsforbund, Telenor, DNB, Bufetat m.fl., der vi lærer, deler erfaringer og diskuterer «best practice» rundt dette arbeidet. Deloitte Norge deltok i Pride-paraden for første gang i 2019 og har under pandemien markert og feiret Pride-måneden virtuelt. Vi gleder oss til å gå i paraden igjen i 2022.

EY – forpliktet til å prioritere mangfold

Mangfold og inkludering har lenge vært et uttalt satsningsområde i EY, både globalt og lokalt. EY har en global mangfolds- og inkluderingserklæring som setter standard for dette arbeidet. I 2021 signerte EY Norge «Lederløftet for mangfold og inkludering (ODA/MAK

CEO Commitment) som forplikter EY til å prioritere mangfold og inkludering på strategisk nivå og til å gå foran som et godt eksempel.



Christin Erichsen Bøsterud, adm. dir./CEO i EY.

Nøye på bruk av ord og uttrykk

Vi har en egen sponsoring partner i revisjon for mangfold og inkludering. Vi er nøye på ord og uttrykk i annonser samt hvilke bilder som brukes for å sikre et mangfold i søkerbunken. Våre intervjuere blir drillet på unconscious bias for at de skal være bevisste sine forutinntatte holdninger, samt at vi setter sammen intervjuere for å sikre et så godt mangfold blant disse som mulig. Tilsvarende gjøres når vi setter opp instruktører til kurs internt.

Skaper nettverk for utenlandske

Vi har EY Internationals, et program for å inkludere de som er av utenlandsk opprinnelse. Disse får tilbud om blant annet norsk-kurs og inviteres til ulike arrangementer for hele familien for også å gi muligheten for et nettverk utenom jobben. Family Transition Coaching er et program for de som skal bli foreldre for første gang. De tilbys coaching før de går ut i permisjon, under permisjon og oppfølging etterpå. I tillegg kan alle som har hatt foreldrepermisjon i sammenhengende ti uker eller mer, få jobbe 80 % i åtte uker mens de får 100 % betalt i perioden etter permisjonen. Vi er også stolte av å være engasjert i et samarbeid med Handikapforbundet, hvor vi har bistått med å utvikle et konsept der målet er å hjelpe personer med nedsatt funksjonsevne ut i jobb.

KPMG – sertifisert i mangfoldsledelse

KPMG jobber aktivt og målrettet med mangfold, likestilling og inkludering.



Lars Inge Pettersen, administrerende direktør i KPMG Norge.

Vi har en egen mangfoldsstrategi som legger overordnede føringer for arbeidet vårt, og en handlingsplan som setter strategien ut i praksis.

Vi har også en prosjektgruppe bestående av ansatte som kommer med innspill til strategi og planverk, og som jobber med arrangementer knyttet til for eksempel 8. mars og Pride. Fordi vi vet at mangfold handler om mer enn kjønnsbalanse, har nesten halvparten av KPMGs konsernledergruppe vært gjennom en sertifisering i mangfoldsledelse.

Vi er dessuten en del av Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (FRI) sin kampanje mot hatkriminalitet mot skeive, og har nylig avsluttet en rekrutteringskampanje der vi gikk ut og sa at vi ville ha folk med hull i CV'n. Det er nemlig også mangfold.

PwC – det handler om å jobbe sammen

PwCs ambisjon er å være et inkluderende fellesskap av problemløserne. I det ligger det at vi skal være et firma som bryr oss, hvor hver enkelt medarbeider føler seg inkludert, respektert og verdsett, samt at vi skal ha et mangfold i alle lag av organisasjonen. Vi vet at



Leif Arne Jensen, administrerende direktør i PwC Norge.

dette gir udiskutabel verdiskapning for våre kunder, våre medarbeidere og for samfunnet for øvrig. Ulike bakgrunner og ulike perspektiver gir mer komplette

beslutningsgrunnlag, noe som fører til mer robuste beslutninger, og som dypest sett bygger opp under en av

våre viktigste kjerneverdier, nemlig å jobbe sammen.

Som mange andre selskaper har PwC fokus på kjønnsmangfold og arbeider målrettet for å øke andelen kvinner i ledelse og i partnerskapet. Videre ønsker vi å ha en sammensetning av mennesker som gir et bredt spekter av holdninger, verdier, perspektiver og synspunkter for å finne løsninger på kundenes utfordringer. Dette er noe vi har fokus på når vi rekrutterer inn nye medarbeidere og i dialoger rundt utvikling av medarbeidere – det er viktig for oss å fremme ulike typer talenter.

Vil øke mangfoldskompetansen hos alle

PwC skal være en inkluderende arbeidsplass for alle, uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Vi jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og jobber aktivt med å utvikle våre ledere slik at de evner å lede med en inkluderende og verdibasert holdning. Videre er vi opptatt av å sette i gang tiltak som retter seg inn mot å skape en mer inkluderende kultur for alle medarbeidere og for å øke mangfoldskompetansen til alle våre ledere og medarbeidere.

Her er noen eksempler:

1. Vi har lansert Shine; et nettverk for medarbeidere som identifiserer seg inn under LHBTQ+, samt ambassadører og støttespillere av disse. Nettverket har arrangert fagseminarer og samlinger, og er åpent for alle.
2. Vi har gjennomført oppskilling av ledere i å kunne snakke trygt om LHBTQ+-problematikk. Her har vi invitert inn organisasjonen FRI, som har holdt sitt kurs om Rosa Kompetanse.
3. 'PwC Inclusive mindset learning journey' tar sikte på en dyp og bred opplæring av alle ansatte og ledere for å skape mer inkluderende kultur og forminske all uønsket atferd og beslutningstaking som kan inneholde bruk av ubevisste holdninger og strukturell diskriminering.

4. Strategisk initiativ knyttet til inkludering og mangfold eies av nasjonal ledergruppe

Inkludering og mangfold er ikke noe man oppnår gjennom enkelttiltak. Det krever bevisstgjøring og endring i atferd og det krever at alle nivå i PwC engasjerer seg.

RSM – et miljø der alle får de samme mulighetene

Vi er hovedsakelig opptatt av at det er et godt mangfold i alle ledd av organisasjonen. Dette gjør vi ved på den ene siden å se på strukturer, holdninger og handlinger som vanskeliggjør muligheten for mangfold, og på andre siden lete etter gode rutiner og praksiser som bygger opp under mangfold.



Hans Ragnar Berg, daglig leder i RSM Norge.

Vi tror at ulike mennesker med ulike bakgrunn og komplementær kompetanse gjør laget sterkere og bidrar til å gjøre RSM til en bedre arbeidsplass så vel som at det vil øke konkurransekraften vår.

Det viktigste er at vi viderefører et miljø der alle får de samme mulighetene, hvor vi ser hverandre og bryr oss om hverandre. Dette handler om vår evne til å legge individuelle planer tilpasset den enkeltes livssituasjon og ambisjoner så vel som evne og vilje til å tilrettelegge for god balanse mellom jobb og fritid. Videre er det viktig å skape en kultur der vi involverer de ansatte, gir utfordringer og konkrete tilbakemeldinger, slik at ansatte gis muligheten til å utvikle seg som den aller beste utgaven av seg selv, og realisere egne ambisjoner.