

Lav kvinneandel i ledende stillinger

Om å snakke seg opp – og ned

CV

Mona Irene Larsen (født 1963)

Utdannelse

Statsautorisert revisor (MRR – NHH – 1988)

Sivilstand

Samboer og to gutter på 18 og 21 år

Fritidsinteresser

Jogge, fjellturer på beina og på ski, lese bøker, samvær med familie og venner

Arbeidserfaring

Styreleder i Den norske Revisorforening	2018	–	nå
Styremedlem i Den norske Revisorforening	2012	–	2018
Leder for revisjon i KPMG	2009	–	2013
Partner i KPMG	2000	–	nå
Senior manager i KPMG	1997	–	1999
Seksjonssjef Norsk Hydro	1994	–	1997
Revisjonsmedarbeider, manager KPMG	1985	–	1994

Hun har vært opptatt av likestilling i revisjonsbransjen i over 20 år, men har fortsatt ikke forklaringen på hvorfor det er så vanskelig å få til. – Mens guttene snakker seg opp, snakker mange av jentene seg ned. Jentene må tørre mer og virksomhetene må bli flinkere til å se dem, sier Revisorforeningens styreleder Mona Irene Larsen.

Redaktør Alf Asklund

Revisorforeningens styreleder fra mai 2018, Mona Irene Larsen, er partner i KPMG og har tidligere, som leder for revisjonsdelen av selskapet, også vært i selskapets konsernledelse. Den gangen som eneste kvinne.

Viktig å tørre!

At en som både har intervjuet Kong Olav og Ole Paus endte opp som revisor, er kanskje ikke helt opplagt, men revisorer er jo stort sett løsningsorienterte mennesker, og at hun har den egenskapen beviste Mona allerede i ung alder. I 1978 – det året undertegnede var russ og Oddvar Nordli statsminister, fikk 14 år gamle Mona og to venninner som var journalister for skoleavisen, intervjuavtale med Eric Heiden – mannen som dominerte internasjonal skøytesport i perioden 1977–80. Hva skolen svarte da den unge frilanseren fortalte om sitt scoop? De sa naturligvis nei til å gi fri. Ting forandrer seg ikke så mye.

Venninnene var ikke rådløse og det enkle var det beste – også den gangen. Det ble lagt igjen en beskjed på en lapp om at ... vi drar på intervju... så dro de!

For tre venninner – alle 14 år gamle – gikk ferden med tog fra Brumunddal til Tynset. Derfra ble det haiket og turen gikk bak i en mørk varevogn fra Tynset mot Savalen.

Smart – anbefales egne barn å gjøre det? Nei, men det ble intervju med Eric Heiden og på natten kjørte Eric Heiden dem til Tynset hvor de hoppet på et godstog mot Hamar.

Moralen må vel være at det er viktig for kvinner å tørre – hvis de vil til et sted – også når det gjelder karriere?

Ja, jeg mener at det er ingen ting som stopper deg hvis du vil. Kvinnene er faglig sett minst like sterke som guttene, men mens gutta gjerne snakker seg opp, må noen av de flinke jentene overtales og overbevises om at de greier jobben. – Det skjer noe med jentene i oppveksten som gjør at de lettere setter seg i baksetet selv om de hører til der foran. Nå generaliserer jeg, men på dette området tror jeg det faktisk er grunn til å gjøre det. Kan det ha noe med hvordan vi tolker samfunnsforventningene, undrer Mona.

– For småbarnsfamilier er det for eksempel mange og gode ordninger, men når begge har karrierer, ender det ofte opp med at kvinnen er den som jobber hjemme. Hun er selv samboer med en partner i BDO.

Alt kan ikke være perfekt – alltid
Mona mener også at det det går helt fint å kombinere rollen som småbarnsmor med rollen som leder, men at du må ta noen valg. Har du ambisjoner om å bli toppleder, må du også aksep-

tere at du ikke kan gjøre alt selv verken på jobb eller hjemme. Du må akseptere hjelp fra andre og du kan ikke forvente at alt skal være perfekt til enhver tid – på jobb og hjemme.

At pysjen fortsatt var under de vanlige klærne da Monas sønn en gang ble avlevert til barnehagen, illustrerer kanskje akkurat det poenget, sønnen hadde kledd på seg selv og syntes det var mest praktisk slik.

Et av Revisorforeningens mål er å bidra til at andelen kvinner i ledende posisjoner i bransjen øker. Hvorfor er det viktig – kjønn er jo bare ett av flere kriterier?

– Det er viktig at samfunnet gjenspeiles i ledelsen og ledergruppene – ikke bare med hensyn til kjønn. Det gir bredere tilfang av oppfatninger og synspunkter og bidrar dermed til en bedre diskusjon. Med en bredt sammensatt ledergruppe blir det ofte ikke lettere å ta beslutninger, men de som tas er tatt på et bedre grunnlag. Vi ser også i noen anbudssituasjoner at det forventes at det er blandet team. En god kjønnsfordeling er en vinn vinn-situasjon for alle parter, sier Mona.

Det er relativt få kvinner i ledende stillinger i revisjonsbransjen sammenlignet med mange andre bransjer. Hvorfor er det slik?

Jeg synes det er utrolig vanskelig å svare på det. Vi rekrutterer tilnærmet like mange av hvert kjønn, og jeg synes også at vi har mange gode ordninger for småbarnsfamiliene, slik at det bør være godt mulig å kombinere en karriere med barn og et bra familieliv, men likevel mister vi mange kvinner når det blir snakk om lederroller.

– Når begge har karrierer forventes det kanskje at det er mor som skal ta det meste av jobben med barna, tror Mona. Kanskje har det noe å gjøre med måten vi snakker på? Menn blir jo ikke spurt om de greier å kombinere barn og karriere. Kanskje det indirekte gis et inntrykk av at du ikke er bra nok mor dersom du velger en karriere i en bransje med lange dager og der belønningen er mye basert på en konkurransemodell?

Det kan være at en slik holdning bidrar til å gi kvinner et mindreverdig-hetskompleks i forhold til en lederkarriere, tror Mona.

Hun tror også at det er viktig å fokusere både på mannen og kvinnen når det gjelder småbarnsrollen.

– Dette er noe som er viktig for begge og det må kanskje bli mer fokus på mannen i omsorgsrollen enn det er i dag. Historisk sett har det blitt snakket mye om mannen og forsørgerrollen og nå er det tid for å fokusere like mye på mannen i omsorgsrollen.

Historien har også betydning når det gjelder å få inn en større andel kvinner i ledende stillinger. I revisjonsbransjen blir partnerne gjerne værende i partnerrollen til de blir pensjonister. Siden veksten i bransjen ikke er veldig høy, og det bare blir tatt opp et begrenset antall nye partnere hvert år, vil det ta mange år før det kan bli like mange kvinnelige som mannlige partnere – selv om vi hvert eneste år fremover bare hadde tatt opp kvinner som nye partnere.

– Det finnes derfor ingen quick fix, og det er viktig å sette seg realistiske mål, sier Mona.



Mona Irene Larsen på vei opp Lauvnostind i Jotunheimen.

Hva må gjøres på lang sikt for å få en bedre balanse mellom andelen mannlige og kvinnelige ledere innen revisjon?

– I utgangspunktet må det rekrutteres nok personer av hvert kjønn til at det er en stor nok base å ta av når lederrollene skal fylles. Der er vi vel omtrent allerede i dag.

– I neste omgang må vi bli bedre til å synliggjøre gode rollemodeller, se talentene, snakke med dem og få dem til å forstå at de har det som skal til. Da blir det også viktig å vise frem både gode kvinnelige og gode mannlige rollemodeller som greier å ha en god balanse mellom jobb og fritid.

Mona tror også at samfunnsutviklingen vil bidra til bedre balanse mellom kjønnene. Yngre generasjoner ser ut til å være mer opptatt av å ha en «purpose» – en større mening med livet enn bare jobb, begge kjønn prioriterer en god balanse mellom arbeid og fritid. Vi ser jo også at vi etter hvert har

fått opp flere gode rollemodeller – også på herresiden.

Digitaliseringen vil kunne gjøre arbeidslivet mer fleksibelt. Hvilken betydning tror du at det kan ha for likestilling i arbeidslivet?

En av fordelene med digitaliseringen er at man etter hvert kan jobbe hvor som helst og når som helst, men det er jo et spørsmål om hvem som vil benytte seg av denne fleksibiliteten og på hvilket vis. For noen kan det jo bli enda vanskeligere å synes?

Mona tror derfor at det vil være viktig å ha fysiske møteplasser også i fremtiden

Hva synes du selv er de viktigste lederegenskapene?

– Empati, evne til å se de ansatte, men også evne til å si hvor skapet skal stå – være tydelig med hensyn til retning.

Mona tror også det er viktig å gi de ansatte spillerom, spesielt i vårt yrke der det er så mange regler. – Dreper vi kreativiteten, spør hun seg selv. Hun tror det er viktig å beholde både kreativiteten og nysgjerrigheten.

– I en regelstyrt hverdag kan det være vanskelig å tenke nytt. Vi må våge å ansette noen som tør å si oss imot – tørre å få ordentlige diskusjoner, sier Mona før hun legger til at bransjen har blitt litt flinkere til å tenke utenfor boksen.

Så det er håp for revisjonsbransjen både når det gjelder nytenking og når det gjelder kvinneandelen i ledende stillinger?

– Ja, det går i riktig retning – selv om det godt kunne gått raskere, avslutter Revisorforeningens styreleder.

Derfor føder norske kvinner færre barn

I sin nyttårstale uttrykte statsminister Erna Solberg bekymring for de lave fødselstallene – de laveste som noen gang er målt for Norge. Kanskje ikke så rart når det er økonomisk gunstig å vente med å få barn til man er ferdig med utdanningen og i jobb? Når man så er i jobb, er det karrieremessig ugunstig for kvinner å få barn.



Advokat
Synne Ekevold
Rådgiver Sticos

Det har vært en langvarig trend at alderen på førstegangsfødende øker. Gjennomsnittlig alder for førstegangsfødende var 29,3 år i 2017. Dersom vi går 30 år tilbake, var den rundt 25 år.

I tillegg er det færre som får et tredje barn, men de fleste kvinner som blir mødre får flere enn ett barn.¹

Årsakene til at kvinners alder ved førstefødsler øker og at færre får flere barn, er nok både sammensatte og varierer. Nedenfor ser vi på noen

mulige forklaringsfaktorer for at det samlede fruktbarhetstallet går ned.

Betalt foreldrepermisjon krever deltakelse i arbeidsmarkedet

Flere tar høyere utdanning. Betalt foreldrepermisjon krever deltakelse i arbeidsmarkedet i seks av de siste ti månedene før en påbegynner permi-

¹ Hart R., A. Syse og M. Rønsen (2015) Hvem velger å få (flere) barn? Økonomiske analyser 4/2015.