

Hva er egentlig problemet?



Administrerende direktør
Per Hanstad
Revisorforeningen

For at bransjen skal lykkes i fremtiden, er vi avhengig av mangfold og at vi ikke mister de mange kvinnelige talentene før de når toppen. Dette er det enighet om i bransjen og det har derfor vært et betydelig fokus på å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i revisjonsbransjen de siste årene. Likevel lar resultatene vente på seg.

For bransjen som helhet er fordelingen mellom kvinner og menn ganske lik, og mer enn halvparten av de som rekrutteres til bransjen, er kvinner. Tilsvarende gjelder for mer erfarne medarbeidere, mens på manager-/mel-
lomledernivå er kvinneandelen sunket til 40 %. På partnernivå er andelen kvinner fortsatt bare 16 % – omtrent slik den har vært de siste årene.

Da må det være lov å stille spørsmålet – hva er egentlig problemet?

Har vi utfordret oss selv nok?

Det finnes åpenbart mange forklaringer til at fordelingen er som den er. Det kan være individuelle forhold, firmarelaterte forhold og muligens også bransjerelaterte forhold. Likevel er det grunn til å stille spørsmål ved om vi har utfordret oss selv på alle områder som kan ha betydning for våre medarbeideres karrierevalg. I så henseende kan en analyse av resultatene fra fjorårets bransjeundersøkelse være en interessant bakgrunn.

Mange planlegger karriere utenfor bransjen

Hele 25 % av managere/teamledere svarer at deres karriereplan er å søke jobb utenfor revisjonsbransjen. Ser vi på tilsvarende tall for de som arbeider i større virksomheter, er tallet nærmere 30 %. På seniornivå svarer 34 % av de spurte at de vil søke jobb utenfor revisjon, mens tilsvarende tall i de større selskapene er på hele 40 %.

Andelen managere som ser for seg en partnerkarriere er totalt sett kun 29 %. Her er det imidlertid en signifikant

forskjell mellom kvinner (19 %) og menn (38 %).

Hvorfor fortsette i en stilling?

I fortsettelsen av dette er det også interessant å se på hvorfor en så stor andel vurderer å skifte jobb og hvilke faktorer som er viktigst for at man skal ønske å fortsette i en organisasjon og en bransje.

To hovedårsaker til å ønske jobbskifte

Det er to hovedårsaker til at man ønsker å skifte jobb. Det er at man arbeider for mye overtid og at man ønsker nye utfordringer. I tillegg er høyere lønn en faktor som veldig mange nevner som årsak. Ser man dette i sammenheng med at utfordrende og interessante arbeidsoppgaver, balanse karriere-privatliv og fleksibel arbeidstid, er de viktigste faktorene for å bli værende i en organisasjon, er det muligens noen viktige spørsmål vi ikke har stilt oss.

Det er også verdt å merke seg at andelen kvinner som fremhever viktigheten av balanse karriere-privatliv og fleksibel arbeidstid, er vesentlig høyere enn tilsvarende for menn som har svart og da spesielt på managernivå.

En utfordrende karriere- og lønnsmodell

I bransjeundersøkelsen spurte vi også om mulige årsaker til at det er så få kvinner i ledende posisjoner. Svarene her er relativt entydige. Karriere-/lønnsmodell som premierer høy arbeidsbelastning, forventninger i en partnerdrevet virksomhet og prioritering arbeid/familie og fritid, er de som fremheves. I tillegg svarer nærmere 50 % av kvinnene at det etter deres syn ikke er like-

behandling av kvinner og menn i bransjen. Det er interessant å merke seg at blant mennene var det kun 15 % som svarte nei på dette spørsmålet.

Ønsker endringer

På spørsmål om hva som kan gjøres for å øke andelen kvinner i ledende posisjoner, er det behovet for holdningsendring i firmaene, andre kriterier enn arbeidede timer som grunnlag for forfremmelse, økt åpenhet om kriterier og roller i firmaene samt behovet for å løfte frem gode rollemodeller, som fremheves.

Alt dette sett i sammenheng gir grunnlag for å stille enda flere spørsmål. Har vi klart å få til den nødvendige holdningsendringen i bransjen? Er det behov for en endret forretningsmodell som er bedre tilpasset dagens unge og deres forventninger? Har vi satt målsetninger som er ambisiøse nok? Hvordan kan vi utfordre våre rammebetingelser? Eksempelvis vil helt klart fritt valg av regnskapsavslutningstidspunkt / avvikende regnskapsår kunne bidra til en bedre fordeling av arbeidet over året. Og kan vi øke innovasjonstakten i bransjen for å kunne arbeide smartere og redusere omfattende rutinearbeid?

Et attraktivt sted å jobb

Det aller viktigste er at vi sørger for å gjøre selskapene og bransjen til et attraktivt sted å jobbe slik at alle våre flinke kvinnelige og mannlige ansatte virkelig ønsker å gjøre en karriere i bransjen. Det skjer imidlertid ikke av seg selv. Her trengs det fortsatt økt innsats på alle fronter.

Gratulerer med kvinnedagen!