

She makes a difference



Statsautorisert revisor
Trond-Morten Lindberg
Styreleder i Revisorforeningen

På årets kvinnedag fikk en nyreist bronsestatue i Manhattans finansdistrikt massiv oppmerksomhet. Statuen av en liten jente, kalt «Fearless Girl», står bestemt og urokkelig foran den ikoniske oksestatuen på Wall Street. Oppfordringen fra kunstneren var klar: Få flere kvinner inn i lederroller og i styrerommene.

Statistikken er heldigvis noe bedre i Norge enn i USA. At vi er gode på likestilling, er også en medvirkende faktor til at vi nå er kåret til verdens lykkeligste land av den FN-støttede World Happiness Report. Alt er relativt, tenker jeg.

Vi utdanner og rekrutterer like mange kvinner som menn hvert år, men det skjer et eller annet som gjør at vi mister kvinnene på veien: Ut fra de store revisjonsselskaperens åpenhetsrapporter kan vi lese at andelen kvinnelige partnere kun utgjør om lag 15 %. Dette er dessverre ikke bare i vår bransje. Likevel bør vi ta grep. Vi må tørre å peke på elefanten i rommet og innrømme at vi fremdeles har en vei å gå. Til tross for at temaet har vært oppe på agendaen i flere år, har lite skjedd så langt.

Høyt på vår agenda

I Revisorforeningen har kvinner i revisjonsbransjen vært et viktig tema det siste året. Vi har nedsatt to arbeidsgrupper, en bestående av menn og en bestående av kvinner. Gruppene er sammensatt av folk som både jobber i eller har jobbet i bransjen, og som representerer både store og små selskaper. Begge gruppene har levert sine analyser av hvilke hindringer som ligger til grunn for den lave kvinneandelen i ledende posisjoner i revisjonsbransjen.

En av de tydeligste tilbakemeldingene fra gruppen bestående av kvinner er at permisjonstiden setter dem tilbake. De anbefaler at kvinner og menn bør behandles likt i forbindelse med familieføøkelse, og oppfordrer bransjen til å oppmuntre menn til å ta halve permisjonen. Jeg synes det er en spennende tanke. Nå skal vi i Revisorforeningen ta med oss både dette og de andre forslagene fra gruppene, og komme tilbake med konkrete tiltak.

Tenk helhetlig

Grunnene til kjønnsforskjellene er mange og sammensatte. Det er imidlertid klart at det ikke er utdanningsnivå det står på. Ifølge SSB er kvinner i alderen 25–39 år den høyest utdannede aldersgruppen i befolkningen. Samtidig tyder nyere forskning fra NHH på at det er i alderen 30–39 vi mister flest. I den perioden har mange små barn. Det er ingen hemmelighet at revisjonsselskapene i perioder har en høy arbeidsbelastning. Det kan virke vanskelig å kombinere dette med familieliv. Min erfaring er imidlertid at det ikke er automatikk i at han som sitter på kontoret i 15 timer jobber mer effektivt enn han som må hente i barnehagen. Snarere tvert imot.

For oss som arbeidsgivere er det avgjørende å vise fleksibilitet når det lar seg gjøre. Vi må tenke helhetlig rundt karrierevei og progresjon. Det er vår jobb å legge til rette for at kvinner og menn har like muligheter. Det er ikke nødvendig at kvinnene ofrer sin karriere for at mennene skal kunne fortsette sin.

Gode rollemodeller vil bidra til at flere ser at det er mulig å kombinere en karriere i revisjon med et aktivt familieliv. Fremover tror jeg vi vil se at menn i like stor grad som kvinner ønsker å ha tid sammen med familien sin. Nå observerer jeg at menn gjerne liker å snakke om hvor mye de jobber. Kanskje er det en av grunnene til at

det finnes en del urealistiske forventninger til rollen som partner? Her kan menn og kvinner jobbe sammen. Vi kan bli mer bevisste på hva vi legger vekt på når vi snakker med kolleger, og vi kan demonstrere at vi prioriterer tid med familiene våre.

Tøffe kvinner

Flere stemmer i denne debatten trekker frem at kvinner må bli tøffere og våge å ta mer plass. Kvinnene kan ikke ta denne kampen alene. Hadde dette vært opp til kvinnene, tror jeg vi hadde vært mye lenger fremme. Vi må åpne øynene for at det finnes skjulte strukturer og uformelle fora der utdaterte holdninger reproduseres og forsterkes. Deretter må vi komme dem til livs.

Vi må også gi kvinnene en ekstra dytt. Eksempelvis ser jeg stadig vekk ulike kurs- og konferanseprogram der det knapt nok finnes én kvinne på agendaen. Jeg tror ikke dette er et resultat av bevisst diskriminering, men det minner oss på at vi må være bevisste på å løfte frem de talentfulle kvinnene.

Allmenhetens tillitsperson må også gjenspeile allmennheten – hvorav kvinner tross alt utgjør halvparten. Jeg sier ikke med dette at det er et eksplisitt mål å oppnå 50/50 kvinner og menn på toppen. Det jeg sier er at vi må og skal bli bedre til å rekruttere og utvikle kvinnelige ledere i revisjonsbransjen. Det er til vårt eget beste. Som plaketten under den tøffe jenta på Wall Street sier: «Know the power of women in leadership. SHE makes a difference.»