

Karrierestigen

– Likebehandling er avgjørende

Christin Erichsen Bøsterud er leder for EY i Norge og for EY Law internasjonalt (Foto: Bård Gudim).

CV

Christin Erichsen Bøsterud (født 1964)

Utdannelse

Juridisk embetseksamen UiO, diverse lederkurs (Harvard, Edinburgh Business School), Equine Studies (Guelph University), Ethical Studies (pågående ved North-West University).

Sivilstand

Gift med Morten

Fritidsinteresser

Gårdbruker

Arbeidserfaring

Leder EY i Norge og leder EY Law i EMEA

(Europa, Midtøsten, India og Afrika)

Tax Managing Partner Nordic

Partner Ernst & Young

Partner Andersen Legal

Advokat PricewaterhouseCoopers

Skattedirektoratet

2018	–	nå
2014	–	2018
2002	–	nå
2000	–	2002
1992	–	2000
1990	–	1992

Hun er uredd, opptatt av likestilling og mener at vi er bundet av stereotyper. Hun er opptatt av å legge til rette for å skape fremtidens ledere av begge kjønn, men mener at hver enkelt må avgjøre om lederrollen er noe for dem. Christin Erichsen Bøsterud er leder for 2000 forretningsadvokater i 57 land og for EYs norske virksomhet.

Redaktør Alf Asklund



For Christin er gården hennes hjem og fristed, hvor hun henter energi.

(Foto: Heiko Junge/NTB scanpix).

– I juli i fjor ble du leder for advokatene i EY internasjonalt (Europa, Midtøsten, India og Afrika) og i desember overtok du lederrollen i EY Norge etter Erik Mamelund. Hvorfor akkurat deg?

– Det har vel noe å gjøre med at jeg over tid har vært en stabil leder som har levert resultater. Resultater må ligge i bunnen – hvis ikke blir du ikke vurdert, sier Bøsterud. At hun som person er uredd og har bygd et større nettverk enn vanlig i utlandet, tror hun også har vært viktige årsaker til at hun har fått jobben. Det er første gang at hun leder andre yrkesgrupper enn advokater i den nye jobben.



Respekter forskjellene

Mange år som leder for de nordiske advokatene i EY har lært henne å respektere forskjellene.

– Man må tilpasse seg forskjellene i de landene man er i, sier hun, og legger til at mangfold er viktig for henne.

Hvordan skal hun skal takle forskjellige kulturer i de 57 landene som EYs advokatvirksomhet drives?

– Hver region har sin sjef og jeg må vinne deres tillit, sier Christin, som kjente mange av disse lederne før hun fikk lederjobben. Hun tror det er viktig å være synlig og være bevisst på hva det er hun leder. Fysisk tilstedeværelse er et «must», ledelse via e-mail og telefon holder ikke – så det blir en del reisevirksomhet.

Ikke opptatt av kaffekoppene

– Det handler ikke om administrasjon og jeg skal ikke være opptatt av hvilke kaffekopper som skal kjøpes inn, sier hun. – For meg er det viktig med struktur, ansvarliggjøring og at det ikke skapes siloer. Min oppgave er å få lederne til å «flyte» sammen. – Alle er opptatt av sin egen hverdag og det er min jobb å skape noen møteplasser slik at de er villige til å bruke noen timer til å mingle litt – skape noe som går ut over det faglige og gjennom dette bygge relasjoner både internt og eksternt, sier hun.

Mangfold handler ikke bare om kjønn og det handler ikke nødvendigvis om det samme i forskjellige land. Bøsterud forteller at hun i desember var i Afrika, hvor de var mer opptatt av etnisitet enn kjønn – og det må tas hensyn til kvoteringsregler basert på etnisitet.

Hva er viktig for deg som leder for å kunne lykkes?

– Jeg må ha et team med meg som jeg kan stole på og der det er takhøyde for forskjellige meninger.

Hun er opptatt av teamwork, av å høre andres meninger først, men er tydelig på at hun som leder må ta beslutnin-

ger. – Som leder må du tåle å bli eksponert – og stå i blæsten, sier hun.

Historien påvirker fremtiden

Hvorfor tror du det er så få kvinnelige ledere både i revisjon og blant advokater?

Det er omtrent like mange kvinner som menn som utdanner seg innen revisjon, mens det er et flertall med kvinner som tar juss. Vi ansetter omkring like mange menn som kvinner, men kvinner faller fra på manager-/senior manager-nivået oppsummerer hun, før hun sier at hun tror at dette mest har med historie og tradisjon å gjøre.

– Kvinner og menn er like effektive og oppnår omtrent samme resultater, men de oppfattes forskjellig som ledere – både av omgivelsene og av seg selv. Hun tror derfor at mange kvinner må begynne med seg selv. – Dette handler om selvbildet og samfunnsforventningene. Vi er mye bundet av stereotyper – også når det gjelder hvilke forestillinger kvinner har om seg selv. – Dette er noe vi må tørre å snakke om, sier hun. – Fordeling av oppgaver og kunder er også et helt essensielt tema, legger hun til.

Hva gjør dere i EY for å bedre kjønnsbalansen når det gjelder ledelse?

Vi har ambisjoner om en 50/50-fordeling, og dette er også noe som pushes internasjonalt. Ved partneropptak tar vi opp partnere i forhold til kjønnsfordelingen i nivået under partner. – Dette er ikke noe bare vi som selskap er opptatt av, men vi ser at kundene også etterspør en bedre kjønnsbalanse, noe hun synes er gledelig.

Christin forteller også at EY Global har tatt et initiativ (Women Fast Forward) for å øke kvinners deltakelse i den økonomiske delen av samfunnet. Ettersom behovene varierer, varierer også initiativene fra land til land. I Norge har vi valgt å fokusere på de kvinnene som er «up and coming», dvs. de som enten er tidlig i sin lederkarriere eller ønsker seg en lederkarriere. Vårt fokus er å skape et nettverk hvor vi motiverer og deler erfaringer etc.

Fødselspermisjon – likebehandling er avgjørende

Det ser ut til å være en sammenheng mellom familieføøkelse og at kvinner faller fra karriereløpet. Menn derimot fortsetter sitt karriereløp. Hva kan gjøres for å endre det?

– Det er viktig at menn og kvinner får de samme mulighetene – uavhengig av fokus på kjønn. Om det er kvinner eller menn som kommer tilbake fra fødselspermisjon, er det viktig at de ikke plutselig bare får de «myke» oppdragene, men også de coole. Det er misforstått snillhet å fjerne de mest interessante oppdragene – gjerne uten dialog på forhånd, sier Bøsterud.

Å bare finne en ordning med barnepass løser ikke problemet, sier hun. Det er også viktig at alle blir eksponert for alle læreprosesser i selskapet – om de er småbarnsforeldre eller ikke. I motsatt fall er det lett for at man blir definert som å ha en rolle i selskapet som ikke er forenelig med en lederrolle – og kanskje definerer man også seg selv på samme vis, sier Bøsterud.

Sponsor viktigere enn mentor

Mange har tatt til orde for at bruk av en mentor som kan støtte og veilede kvinner i karrieren, kan bidra til å øke kvinneandelen blant lederne. Hva tror du om det?

– Jeg tror det er viktigere å ha en sponsor – en som snakker positivt om deg til beslutningstakerne og hjelper deg å bygge nettverk og øke innflytelsen din. Menn er nok flinkere til å sponse andre menn enn kvinner er til å sponse andre kvinner. Uansett om man kaller det mentor eller sponsor: Det viktige er ikke en person som tar deg med på lunsj, men en person som tar deg med til en kunde.

Et tiltak som ble foreslått i en bransjeundersøkelse blant revisorer i 2017 for å få flere kvinner inn i ledende stillinger, var at flere kriterier enn antall timer bør kunne kvalifisere til opprykk. Hva tror du om det?

– Jeg mener at man lurer seg selv med å si at det er mange andre lederposisjoner

Christins tre råd



1. Pass på at du får relevant eksponering/erfaring
2. Takk ja til nye utfordrende oppgaver og ikke minst lederopp-gaver
3. Takk nei til interne oppgaver som ikke fordeles jevnt mellom kjønnene



i bransjer som advokat-/revisor- og rådgivningsbransjen utover partnerrollen. Jeg vet at det er unntak, men de er få. Fundamentet er eksponering for alle kunde-grupper og sentrale kjøpere.

Life balance

I tillegg til jobben i EY driver Christin sammen med mannen Morten et gårdsbruk i Halden på 550 mål. Det betyr også at hun pendler med tog til og fra jobben i Oslo – noe som gir en reisetid på et par timer. Mye av tiden på toget går med til å jobbe med en doktorgrad som har fokus på de etiske sidene ved manglende kjønnsbalanse på toppledernivå i næringslivet.

Gårdsbruk og doktorgrad kan høres litt overveldende ut, spesielt med tanke på at det legges stadig mer vekt på life balance – balanse mellom jobb og andre deler av livet enn jobb. Hva legger du i det begrepet og hva betyr det for deg?

– Jeg tror det er veldig individuelt. For meg betyr det å komme hjem til gården – gå ut i skogen – starte opp traktoren – en veldig ro og balanse i forhold til byen og den vanlige jobben. For meg er gården mitt hjem og fri-sted, hvor jeg henter energi. Når andre dyrker sportslige interesser, store omgangskretser og restaurantbesøk, velger jeg heller gårdsdrift.

Opptatt av dyrevelferd

Christin er også opptatt av dyrevelferd. Hun er veldig opptatt av de firbente. I mange år har hun gitt økonomisk støtte til Solplassen (se: solplassen.hund.org) – et sted på Vinterbro som tar imot hunder som ikke er så lett å omplassere. At hun også støtter ulv – tør vi nesten ikke å nevne.

Ingenting kommer av seg selv

– Når det gjelder doktorgradsarbeidet, er dette noe jeg har stor interesse av og som jeg i stor grad jobber med i de timene jeg siter på toget, sier Christin, som likevel innrømmer at hun kanskje er litt overaktiv. Hun synes likevel det er viktig å minne om at ingenting kommer av seg selv – for noen. Som partner er det til tider «blod-svette-og-tårer» og hver enkelt må avgjøre om det er verdt det.

– Det jeg er opptatt av som leder, er at vi som selskap legger til rette for å skape fremtidens ledere av begge kjønn. En vesentlig del av dette er at alle individer er forskjellige; og at forskjellsbehandling derfor er mer rettferdig enn likebehandling.

Likebehandling når det gjelder kjønn, men forskjellsbehandling på individnivå?

– Ja, svarer Bøsterud.

Tre råd til kvinner som har ambisjoner om å få en ledende rolle?

1. Pass på at du får relevant eksponering/erfaring
2. Takk ja til nye utfordrende oppgaver og ikke minst lederopp-gaver
3. Takk nei til interne oppgaver som ikke fordeles jevnt mellom kjønnene

Din visjon for EY?

– Vi skal kombinere vekst med bærekraft og vi skal levere resultater til partnerne. EY skal være et attraktivt sted å jobbe og vi skal bli størst og best, svarer en smilende Christin Bøsterud.