

De fem største: Stadig større kvinneandel innen revisjon

Andelen kvinner innen revisjon hos de største revisjonsselskapene økte fra 47 til 47,7 prosent fra 15. januar 2023 til 15. januar 2024. Andelen kvinnelige partnere økte i samme periode fra 19,3 til 19,6 prosent, mens kvinneandelen på nivåene under partner (manager/teamleder/senior manager) økte fra 46,7 til 47,4 prosent.

Det er fortsatt på partnernivå at kvinner er underrepresentert, men det må samtidig sies at selskapene gjør mye for å rette på dette og at andelen kvinner også på partnernivå er på vei opp.

En andel kvinnelige partnere på 19,6 prosent høres kanskje ikke særlig imponerende ut, men det blir litt mer imponerende hvis vi går tilbake til 2018, da vi i Revisjon og Regnskap 2-2018, for første gang innhentet informasjon om likestillingsarbeidet hos de de største revisjonsselskapene. Den gangen var nemlig andelen kvinnelige partnere innen revisjon bare 13,6 prosent. Det betyr også at det i dag er omtrent 44 prosent flere kvinnelige partnere enn det var for sju år siden. Tallene er ikke helt sammenlignbare da tallene vi har for de fem store i 2018 er et ikke-veid gjennomsnitt av andelen kvinnelige partnere hos de største selskapene. Tallene gir uansett et godt bilde av utviklingen siden den gangen.

Fortsatt er imidlertid utfordringen at flere kvinner enn menn faller fra underveis i karriereløpet, noe som også gir utslag for tilfanget av aktuelle kandidater for partneropptak.

Kjønnsfordeling 5 store innen revisjon

Stillingsnivå	Pr. 15. januar 2023			Pr. 15. januar 2024		
	Kvinner	Menn	%-andel kvinner	Kvinner	Menn	%-andel kvinner
Medarbeider	673	817	45,2 %	746	856	46,6 %
Senior	817	615	57,1 %	825	608	57,6 %
Manager/teamleder/senior manager	651	744	46,7 %	712	789	47,4 %
Partner	77	323	19,3 %	82	336	19,6 %
Kjønnsfordeling kvinner/menn totalt	2218	2499	47,0 %	2365	2589	47,7 %

Kjønnsfordeling ledende stillinger innen revisjon

Selskap	Stillingsnivå	Antall		%andel kvinner
		kvinner	menn	
EY *	Manager/teamleder/senior manager	138	156	46,9 %
	Partner	13	54	19,4 %
RSM-Norge	Manager/teamleder/senior manager	34	38	47,2 %
	Partner	8	33	19,5 %
BDO	Manager/teamleder/senior manager	111	107	50,9 %
	Partner	22	113	16,3 %
	(hvorav antall lønns partnere)	5	21	
Deloitte	Manager/teamleder/senior manager	146	125	53,9 %
	Partner	15	49	23,4 %
KPMG	Manager/teamleder/senior manager	94	116	44,0 %
	Partner	11	44	22,0 %
PWC **	Manager/teamleder/senior manager***	223	285	43,9 %
	Partner	21	76	21,6 %

* Tallene gjelder Assurance Norge (revisjon og revisjonsnær rådgivning)

** Tallene er inkludert Revisjon, Fagavdelingen, Risk

*** Tallene inkluderer Directors

Vi spurte – de store selskapene svarte

I år som i flere år tidligere har vi spurt de fem største revisjonsselskapene samt mellomstore RSM om en oversikt over fordelingen mellom antall kvinner og menn pr. stillingsnivå pr. 15. januar og sammenligningstall for året før, innenfor revisjon.

I år stilte vi samtidig spørsmålene:

1. Status på arbeidet med mangfold (inkl. kjønnslikestilling) og om dere har gjort noe nytt i løpet av det året som har gått/har planer om å gjøre noe nytt? Er det ev. noe tiltak dere ønsker å fremheve som spesielt vellykket?
2. Flerkulturelle arbeidsplasser kan gi både utfordringer og muligheter. Har dere noen erfaringer med det (altså både på godt og vondt) og hvordan har det ev. artet seg?

En grov oppsummering

En grov oppsummering av selskapenes svar viser at de har som mål å fremme inkludering, likestilling og mangfold på ulike måter, enten gjennom konkrete tiltak, programmer, nettverk eller endringer i organisasjonsstrukturen. De anerkjenner også verdien av mangfold for å skape et mer dynamisk arbeidsmiljø, fremme innovasjon og forbedre kundeleveransene.

Selskapene legger vekt på initiativer som mentorprogrammer, kompetansehevende tiltak, ressursgrupper, mang-

foldige nettverk og samarbeid med eksterne partnere for å oppnå disse målene.

I tillegg gjennomfører de jevnlig undersøkelser blant ansatte for å få innsikt i mangfoldsspørsmål, de tilbyr opplæring i mangfoldsledelse og driver informasjonsvirksomhet om mangfold og inkludering. Som eksempel på konkrete virkemiddel kan det nevnes støtte under onboarding-prosessen etter avsluttet foreldrepermisjon, samt tilbud om 80 prosent stilling til 100 prosent lønn i en periode etter foreldrepermisjon.

KPMG – en utfordring primært på leder- og partnernivå

Vårt mål er 50 prosent kjønnsbalanse i selskapet innen 2030. Derfor jobber vi målrettet med tiltak som vi tror vil bidra til økt balanse. Det er ingen hemmelighet at vår utfordring primært ligger på leder- og partnernivå. Blant nyutdannede og de som er tidlig i karrieren, er kjønnsbalansen relativt jevn, og i revisjon er det overvekt av kvinner, både på associate- og senior associate-nivå. Det vi opplever er at flere kvinner enn menn faller fra underveis i karriereløpet mot director-nivå, og dette får selvfølgelig utslag for tilfanget av aktuelle kandidater for partneropptak.

Konkrete tiltak

Det er ingen enkel oppgave, men det er en oppgave vi tar på stort alvor. Vi har utarbeidet et eget mentorprogram for kvinnelige senior managere og direktører, vi har satt krav om kjønnsbalanse



Rune Skjelvæn, CEO og Head of Advisory i KPMG

blant ledere med personalansvar og vi er i gang med å etablere et løp som sikrer at vi alltid har både kvinnelige og mannlige kandidater tilgjengelige når vi skal fylle nøkkelroller på høyere nivå. Vi tror veldig på å snakke aktivt

med de ansatte for å få nok innsikt, og opplever at dette er et tema som engasjerer kolleger på alle nivåer.

Skal gjøre mangfold til en mest mulig positiv kraft

Vi jobber med komplekse utfordringer og har behov for et stort mangfold av ulike perspektiver for å kunne løse dem sammen med kundene våre. Vi har inngått et samarbeid med Diversity Index som skal hjelpe oss med å kartlegge mangfoldet vårt, slik at vi kan legge til rette for at mangfoldet blir en mest mulig positiv kraft for organisasjonen vår. Som arbeidsgiver har vi fra før veldig god erfaring med å ha medarbeidere med ulik bakgrunn. Vi er en del av et stort, internasjonalt nettverk, og det er en innarbeidet del av kulturen vår å jobbe tett med kollegaer fra alle deler av verden.

BDO – alle skal behandles rettferdig

I BDO har vi et mål om at alle, uavhengig av alder, kjønn, etnisk bakgrunn, kultur, seksuell orientering og funksjonsevne, skal behandles rettferdig. Alle skal ha de samme godene, de samme mulighetene og være inkludert og ivaretatt til enhver tid. Gjennom vår årlige medarbeiderundersøkelse får vi målt hvor godt vi lykkes med dette arbeidet og konkrete tiltak iverksettes for å bli enda bedre. Vi har gjennom 2023 revidert vår egen strategi for mangfold og inkludering. For tredje år på rad arrangerte vi i oktober mangfoldsmåned i 2023, med mange ulike aktiviteter.



Martin Aasen, administrerende direktør i BDO Norge

Forankret i toppledelsen

I 2023 har vi satt en ny organisering hvor eierskapet til mangfold og inkludering først og fremst er tydelig forankret i toppledelsen, men det er også kommunisert tydelig at dette eierskapet ligger hos hver og en i BDO. Vi har jobbet med å etablere en felles begrepsforståelse ved å lage en tydelig definering av begrepene mangfold og inkludering, samt hva disse betyr i BDO.

Kompetanseløft

Gjennom året er det gjort et betydelig kompetanseløft knyttet til mangfold og inkludering. Flere er kurset for sertifis-

ering i mangfoldsledelse, BDOs nasjonale og regionale ledere samt representanter fra styret har fulgt et omfattende kursløp i mangfoldsledelse i regi av SEEMA, og vi har ferdigstilt et egenutviklet digitalt kurs i mangfold og inkludering som ble rullet ut til alle medarbeidere i januar 2024.

Mangfoldsnettverk

I løpet av høsten ble det opprettet et mangfoldsnettverk med engasjerte BDOere fra ulike tjenesteområder med forskjellig geografisk tilhørighet. Mangfoldsnettverket skal bidra til å øke kunnskap og bevissthet om mangfold og inkludering gjennom ulike aktiviteter og tiltak – både internt og eksternt. Vi har også ansatt en prosjektleder for BDOs mangfolds- og inkluderingsarbeid i region BDO Øst, som startet 1. januar i år.

Må være bevisst våre holdninger

Vi opplever at vi får en bredere forståelse av bakgrunn for ulike synsvinkler og situasjoner, noe som bidrar positivt inn i kommunikasjonen til både våre medarbeidere og våre kunder.

Ivaretagelse av mangfoldet står sentralt hver eneste dag, og en utfordring er at dersom det ikke ivaretas godt, kan det føre til en grad av utenforskap og i verste fall oppsigelse. Jo flere kulturer, jo viktigere blir det å vise forståelse og respekt for hverandre. Vi må hele tiden være bevisst hvilken holdning vi har, og være nysgjerrig på menneskene rundt oss. Aktiviteter og tiltak skal passe for alle, og BDO skal være et sted hvor det er plass til alle.

EY – gir våre ansatte fleksibilitet

EYs mye omtalte, hybride arbeidsmodell legger et solid grunnlag for en mangfoldig arbeidsplass. Vi gir våre ansatte fleksibiliteten til å tilpasse arbeidsdagen etter behov og livssituasjon. Mangfold handler om mer enn kjønn og etnisitet – vi jobber med den brede definisjonen av mangfold, der alle er inkludert.



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

Det er i dag bred enighet om at mangfold på arbeidsplassen er både viktig og riktig. For oss i EY handler dette nå om å skape positiv og varig endring, gjennom helt konkrete tiltak. Det er nok snakk.

80 prosent jobb til 100 prosent lønn

Vi bygger på dette fundamentet med konkrete tiltak som 80 prosent jobb til 100 prosent lønn, de første åtte ukene etter man er tilbake fra foreldrepermisjon. I tillegg har vi egne familiecoacher for å gjøre overgangen enklere. Vi har også godt etablerte ressursgrupper for våre medarbeidere, inkludert: Gruppen for internasjonale, vårt eget Rainbow-nettverk, nettverk for de med funksjonsnedsettelse, og en gruppering for flerkulturelle – for å nevne noen.

Alle skal kunne bli hørt

På en stor arbeidsplass kan det være krevende å møte alles behov, og med mer mangfold må kulturen favne enda flere. Vi jobber hardt for at alle skal kunne bli hørt og være seg selv – hver enkelt medarbeider er viktig for å skape en arbeidsplass hvor alle kan trives. Ressursgruppene våre er et konkret tiltak som bidrar til et styrket

meningsmangfold i EY, som igjen bidrar til å skape et bedre arbeidsmiljø med takhøyde for ulike synspunkter og ideer. Slik sikrer vi også mer innovative og sterkere leveranser til våre kunder.

Vi tror også på viktigheten av eksterne forpliktelser og samarbeid. Derfor er vi i år hovedsamarbeidspartner med SHE, som jobber med likestilling og mangfold i næringslivet. EY er også en del av ODA-nettverk, hvor vi var blant de første til å signere Lederløftet.

Tester stadig nye tiltak

Noen tiltak er store og omfattende, andre er mer lavterskel. Vi mener det viktigste er å ikke «stå stille». Vi tester hele tiden ut nye tiltak, for å sikre at vi lærer og forbedrer oss. Som alle andre har vi en vei å gå – men vi er ikke redd for å gå denne viktige og riktige veien.

PwC – har intensivert arbeidet med mangfoldsledelse

I PwCs forretningsstrategi, The New Equation, fremgår det tydelig at vår suksess er nært knyttet til vår evne til å omfavne inkludering, mangfold og likestilling. Vi jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom vår inkluderings- og mangfoldsstrategi «Inclusion First», med tilhørende KPI'er.



Leif Arne Jensen, administrerende direktør i PwC Norge

Mangfoldsledelse og mangfoldscoacher

I løpet av de siste årene har vi intensivert vårt fokus på mangfoldsledelse. Både Partnere og nye Managers har gjennomgått et lederutviklingsprogram med fokus på mangfoldsledelse, og vi har også utviklet 14 nye mangfoldscoacher. Initiativene har som mål å skape ledere som er godt rustet til å håndtere og verdsette mangfoldet i våre team.

Et bredere og mer variert tankesett

Vi mener bedre kjønnsbalanse gir tilgang til et bredere og mer variert tankesett. Kjønnsbalansen blant ansatte er god med nærmest lik fordeling av kvinner (49 %) og menn (51%), noe vi er fornøyd med. Vi har størst ubalanse på de øverste stillingsnivåene (partner og direktør) og jobber målrettet med å sikre en bedre balanse her. I vår nasjonale ledergruppe er kvinneandelen nå 50 % og vi har som mål at kjønnsbalansen i alle ledergrupper skal være balansert. Her er vi ikke helt der vi ønsker å være, men vi jobber aktivt med å nå dette målet.

Vi tar stadig skritt for å fremme kjønnslikestilling i våre rekrutterings- og forfremmelsesprosesser, men også gjennom initiativer som *PwCs globale Likestillingsuke* som gikk av stabelen for tredje året på rad. Dette programmet, som ble avholdt i forbindelse med den internasjonale kvinnedagen, fokuserte på hvordan vi gjennom innovasjon kan bidra til en mer likestilt fremtid for alle kjønn.

Jobber for å beholde og utvikle medarbeidere gjennom alle livsfaser

Vi må anerkjenne at det for eksempel kan være annerledes å være i småbarnsfasen enn å ha voksne eller ingen barn. Vi har gjennomført en egen undersøkelse for å få innsikt i hvordan vi kan forbedre oppfølgingen av våre medarbeidere i ulike faser av livet. Vi har blant annet gjort betydelige forbedringer i våre rammevilkår for

foreldrepermisjon. Fra FY23 tilbyr vi alle medarbeidere som returnerer fra foreldrepermisjon en midlertidig redusert arbeidstid på 80 % av sin ordinære stillingsprosent, samtidig som man mottar sin ordinære fastlønn. Dette er et viktig skritt for å støtte foreldre i vår organisasjon og fremme kjønnslikestilling.

I fremtiden skal vi fortsette å fokusere på inkludering og mangfold, og vi vil kontinuerlig evaluere og forbedre våre tiltak. Vi er stolte av fremskrittene vi har gjort, men vi anerkjenner at det fortsatt er mye arbeid å gjøre for å nå våre ambisjoner.

Mangfold som kilde til verdiskaping

Vår ambisjon er å være et inkluderende fellesskap av problemløsere, og vi er fast bestemt på å skape et arbeidsmiljø der alle føler seg respektert, støttet og verdsatt for den de er. Vi har 43 nasjonaliteter representert i vår organisasjon, og vi vet at mangfoldet i PwC bidrar til økt verdiskaping for både kunder og medarbeidere. For at mangfoldet vi har skal bidra til verdiskaping, så må vi være gode på å anerkjenne og benytte oss av ulikhetene mellom oss. Det krever både mot, nysgjerrighet og kompetanse hos de som skal lede. Dette er et fokusområde i våre lederutviklingsprogrammer.

Embrace – vårt interne mangfoldsnettverk

Med et mangfold av medlemmer fra ulike bakgrunner, jobber Embrace for å fremme inkludering, mangfold og likestilling i PwC gjennom både formelle og uformelle events. Nettverket er åpent for alle PwC-ansatte som er interessert i disse områdene, med et overordnet mål om å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø der alle føler seg sett og kan være seg selv. Dette er et initiativ som i aller høyeste grad er driftet av medarbeiderne selv og vi setter stor pris på engasjementet knyttet til dette.

Deloitte – autentiske mennesker trives og leverer bedre

I Deloitte ønsker vi at alle medarbeidere skal føle seg trygge til å ha med hele seg på jobb. Hele, autentiske mennesker, med friheten til å bringe alle sine fasetter til bordet, trives bedre – og leverer bedre. Et helt lag av autentiske mennesker fører med seg større bredde i tankesett, idéer og perspektiver, mer nyanserte bilder av helheten, samt erkjennelsen av at det finnes flere veier til et mål.



Sjur Gaaseide, CEO i Deloitte Norge

Dette mangfoldet skaper stor verdi for vår kultur og i tur for klientene våre. Derfor er det viktig for oss å bygge opp mangfoldet vårt og ivareta folka våre gjennom ulike initiativer. Initiativene våre dekker alt fra lik representasjon og inkludering av kjønn, arbeid for å fremme kulturelt mangfold, målrettede tiltak for å tiltrekke oss et mangfold av utdanningsbakgrunner og fokus på utvikling, god helse og livsbalanse.

Et mangfold av bakgrunner kan inspirere

Allerede før nyutdannede kommer inn i rekrutteringsprosessene våre, jobber vi aktivt for å tiltrekke oss kandidater fra andre kulturelle bakgrunner enn majoriteten i selskapet, og fra et

mangfold av utdanningsinstitusjoner og studieretninger. I jakten på de rette talentene benytter vi flere digitale verktøy som sikrer objektivitet i prosessene våre og jobber kontinuerlig med å føre et kjønnsnøytralt språk i annonsene våre. Kombinasjonen av flere ulike metoder og verktøy er den beste måten å sikre en god og rettferdig vurdering av kandidatene våre som lar annerledeshet komme kandidatene til gode. Gjennom initiativet Deloitte Inspire jobber vi for å gi tilbake til lokalmiljøene til våre ansatte gjennom å tilby vår kompetanse, i form av kurs i oppsett av CV eller intervjueteknikk, eller møter med lokal ungdom. Høsten 2023 reiste fire Deloitte-ansatte til Holmlia og møtte ungdom fra sitt eget nærområde for å fortelle sin historie om reisen de har gjort fra ungdom til Deloitte-ansatt. Med slike møter håper vi å inspirere andre, men opplever i like stor grad at det inspirerer innad, ved å løfte frem og synliggjøre den enkeltes reise og verdien de bidrar med i vårt mangfold.

Vi lærer av de som er i mindretall

Siden 2021 har vi kjørt et omvendt mentorprogram i samarbeid med Catalysts, der utvalgte ledere kobles opp med unge mentorer med flerkulturell bakgrunn. Etter to år med eksterne mentorer, har vi i år identifisert og engasjert egne gode interne kandidater med flerkulturell bakgrunn – som igjen viser at vi har jobbet godt med å ansette og beholde ansatte med flerkulturell bakgrunn. Vi kjører derfor dette som et internt omvendt mentorprogram, der egne medarbeidere fungerer som kulturelle ambassadører overfor ledere i Deloitte. Vi opplever at programmet bidrar til å løfte diskusjoner fra å handle om generell kulturell eksponering, til å handle om hva det faktisk betyr for Deloitte: «Hvordan ser 'unconscious bias' ut i Deloitte?». Gjennom refleksjon og diskusjon rundt konkrete utfordringer og hvordan de arter seg hos oss, oppnår vi økt bevissthet i organisasjonen og kan gjøre tiltak for å imøtekomme dem.

Møteplasser for internasjonale kollegaer

I et stort mangfold er det like viktig å fremme inkludering og å fremme møter mellom individer i lignende situasjon. Hos oss møtes internasjonale kollegaer jevnlig på 'Language café', til gode tilbakemeldinger fra deltakerne. De har seg imellom opprettet en egen Teams-gruppe der de legger ut tips for å lære det norske språket, deler erfaringer om norsk kurs, videoer, og nyttige råd for å finne seg til rette i norsk arbeidsliv. Før jul kjørte vår interne Tax and Legal-avdeling et eget seminar om norske skatteregler. Slike tiltak kommer vi til å fortsette med i fremtiden for best mulig å ivareta våre internasjonale kollegaer.

Større mangfold fører også med seg høyere krav til ledelse. Vi har derfor implementert mangfoldsledelse som en del av vårt interne lederprogram og har også jevnlig ledere som sertifiserer seg som mangfoldsledere.

Fokus på helse og inkludering langs hele livsreisen

Det er viktig for oss at alle medarbeidere føler seg ivaretatt i alle faser av arbeidslivet. Et høyt tempo og flytende grenser mellom jobb og fritid krever at vi som arbeidsgiver gir rom for fleksibilitet i en hektisk hverdag og skaper trygghet til å kunne søke støtte i utfordrende perioder. Mental helse er også en viktig del av dette arbeidet. Det langsiktige fokuset vi har hatt i revisjon på å få ned overtidsbelastningen, gjennom blant annet å fordele og automatisere oppgaver, har gitt positive resultater og fortsetter med full styrke.

Opplevelse av mestring, autonomi, tilhørighet, utvikling og vekst er viktige faktorer for helse og trivsel. Som et ledd i medarbeiderutvikling tildeles alle en coach, som følger opp den individuelle utviklingsplanen og er en støttespiller og sparringspartner når det trengs.

Hjelp gjennom småbarnsfasen

For mange er småbarnsfasen en utfordrende tid der nye rutiner skal etableres, en skal vokse inn i foreldrerollen, og en skal føle at en strekker til på mange fronter. Permisjonsbuddyordningen vår gjør overgangen til permisjon og deretter tilbake til arbeidslivet litt enklere og er en viktig brikke for å ivareta medarbeidere i denne livsfasen. Vi har i lengre tid arrangert jevnlig barsellunsjer for medarbeidere i foreldrepermisjon og deres coacher. Her kan de ta med sine små på uformelt sosialt samvær eller for faglig innhold i regi av for eksempel fysioterapeut som deler innsikt i småbarnslivet eller babyens utvikling. Vi har også et jordmortilbud til alle gravide, som gir oppfølging utover det offentlige tilbudet dersom det er behov for det.

Transparente prosesser

Like viktig for trivsel, er opplevelsen av rettferdighet knyttet til utviklingsmuligheter, lønnsprosess og opprykk. Vi fokuserer derfor på en åpen og transparent prosess med utgangspunkt i konkrete KPI'er og forventninger. Slik sikrer vi objektive vurderinger der alle stiller likt, uavhengig av kjønn, kulturell bakgrunn, livssyn, permisjoner og livssituasjon. Selv om likestillingsarbeidet mellom menn og kvinner har kommet et godt stykke på vei, fortsetter det å være viktig også i årene som kommer. Vi jobber systematisk og langsiktig med prosesser som støtter kvinners utvikling og synliggjøring i organisasjonen.

PROUD community

Det å tilhøre LHBTQ+-samfunnet er i store deler av verden, og i for stor grad også i Norge, dessverre forbundet med

stigmatisering og utrygghet. Deloitte har på europeisk basis introdusert PROUD community, som er et fellesskap der alle LHBTQ+-ansatte og allierte kan komme i kontakt og bli kjent med hverandre på tvers av ulike avdelinger. For Deloitte Norge er dette et viktig initiativ for en utsatt gruppe som kan oppleve sin annerledeshet som en stor belastning, spesielt i møte med arbeidslivet. Hos oss ønsker vi at alle skal føle seg velkomne som hele mennesker – alltid.

RSM Norge – vil ha ærlige tilbakemeldinger fra medarbeiderne

RSM har i lengre tid hatt fokus på mangfold, inkludering og likestilling i alle ledd i organisasjonen, og fortsetter med å ha fokus på dette i alle prosesser. Blant annet har det vært viktig for oss å kartlegge hvordan det står til blant våre medarbeidere ved at vi gjennomfører pulsundersøkelser og er Great Place to Work (GPTW)-sertifisert. GPTW er en internasjonal medarbeiderundersøkelse som måler medarbeideres tilfredshet med arbeidsplassen. Svarprosenten er høy og resultatene gode, hvor medarbeidere svarer at de opplever å bli rettferdig behandlet uavhengig av kjønn, seksuell legning, kulturell eller etnisk tilhørighet.

For oss er det ikke sertifiseringen som er målet, men ærlige tilbakemeldinger fra medarbeidere. Tilbakemeldingene gir oss god innsikt i hva vi kan bli bedre på og jobbe videre med, samt fortsette med det vi allerede er gode på.

Kompetanse viktigst

For oss er kompetanse det viktigste og ikke hvilken bakgrunn man har eller livssituasjon. Eksempelvis ansatte vi en



Krister Aanesen, CEO RSM Norge

person i en ledende stilling elleve dager før hennes terminato, samt tilrettela for en fleksibel onboarding-prosess etter avviklet mammapermisjon.

Et bevisst forhold til mangfold

Vi opplever at mangfold er en klar styrke, og jobber målrettet for å tiltrekke oss de beste folkene blant kandidatene uavhengig av bakgrunn. Vi er av den oppfatning at det å ha et bevisst forhold til mangfold gjør oss bedre rustet i et konkurranseutsatt marked med kamp om de beste kandidatene. Flere svært gode kandidater med flerkulturell bakgrunn søker seg til RSM, fordi de har hørt mye positivt om oss og vårt arbeidsmiljø.