

Bergen Næringsråds svar til Nærings- og fiskeridepartementets høring om bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper, 13. mars 2023

Bergen Næringsråd viser til Nærings- og fiskeridepartementets høringsbrev 12. desember 2022 om forslag til bedre kjønnsrepresentasjon i selskapsstyret med frist 13. mars 2023.

Vårt høringssvar er utarbeidet av administrasjonen i Bergen Næringsråd i samråd med vår Ekspertgruppe Mangfold og inkludering på vegne av våre 3200 medlemmer i næringslivet i bergensregionen.

Oppsummering

Bergen Næringsråd er en aktiv pådriver for likestilling på tvers av bransjer og ulike ledelsesnivåer. I over to tiår har Bergen Næringsråd tatt initiativ til medlemsmøter, prisutdelinger, nettverksarenaer, mentorprogram og lederutviklingsprogram for å bedre kjønnsbalansen i ledelse i arbeidslivet og samfunnet for øvrig. Bergen Næringsråd har også vært en tydelig stemme for å bryte ned barrierer og bane vei for kvinner i ledelse. I 2009 ble vi tildelt Bergen kommunes likestillingspris for arbeidet vårt med mangfold og inkludering.

Bergen Næringsråd mener likestillingsarbeidet går for sakte, men er uenig i regjeringens forslag til virkemidler, særlig kvotering i selskapsstyret. Kvotering legger et betydelig merarbeid på våre medlemmer samtidig som det griper inn i eieres styringsrett over egen virksomhet. Hovedvekten av våre medlemmer er små- og mellomstore bedrifter som allerede er i en presset situasjon.

Forslaget må sees i sammenheng med tiden vi er inne i. En [medlemsundersøkelse gjennomført sammen med Næringsalliansen](#) (en sammenslutning av næringsorganisasjoner i Vestland fylke) i januar vitner om en forventningskollaps i næringslivet. Aldri før har vi målt så lave forventninger til fremtiden. Veldig mange av våre medlemmer frykter for fremtiden. Det våre medlemmer nå etterspør er forutsigbare rammevilkår, ikke flere reguleringer.

Bakgrunn

Bergen Næringsråd har siden 1845 være en pådriver for utvikling av næringslivet og regionen. Næringsforeningen har vært en mannsbastion i mesteparten av sin historie. Likestillingsarbeidet har vært en avgjørende del av moderniseringen av næringsrådet som har bidratt til å gjøre oss relevant for næringslivet på Vestlandet.

Det har vi fått til gjennom systematisk satsning på likestilling i vårt styre, vår ledelse, våre [ekspertgrupper](#) - som består av over 200 ledere fra næringslivet - og på scenen på våre mange arrangementer. Vi har årlig 15.000 deltagere på våre møter og har en bred medlemsmasse bestående av over 3200 medlemmer. Hovedvekten av våre medlemmer er små og mellomstore virksomheter i bergensregionen.

Vi opplever at det fortsatt er få kvinnelige toppledere og styremedlemmer i næringslivet. For mange bedrifter har skjev kjønnsbalanse i [ledelse og styrer](#), og behov for et holdningsskapende arbeid. Å løfte frem gode rollemodeller er også viktig for å bane vei for andre til ledende posisjoner.

Vårt utgangspunkt er at kjønnsbalanse bidrar til bedrifters konkurranseevne, i tråd med kunnskapssammendraget til regjeringen. Dermed vil virksomheter med kjønnsbalanse være mer attraktive for potensielle arbeidstakere, kunder, mfl., og vil gjennom styrket konkurransekraft i større grad overleve tøffere tider enn lite kjønnsbalanserte selskap.

En kartlegging av rådgivningsbransjen i Bergen i 2017 viste at [«To barn er triggeren. Då forsvinn kvinnene ut.»](#) Til tross for at 60% av alle nyansettelser var kvinner, var bare hver tiende partner kvinne. Fem år etter rapporten har selskapene [doblet antall kvinnelige partnere](#). Det skjer etter at selskapene har utviklet et mentorprogram for sine talenter og toppledelsen selv har forpliktet seg mentorer. Initiativet er videreført i 2023.

Mange opplever en mangel på rollemodeller i næringslivet. Siden 2000 har vi årlig løftet frem en ung kvinnelig leder med Sunnivaprisen. De 22 Sunnivaprisvinnerne får frem mangfoldet av dyktige kvinnelige ledere på tvers av bransjer og er med å bane vei for neste generasjon med sine erfaringer og «avmystifisering» av hva det vil si å være kvinnelige leder.

Vår Ekspertgruppe Mangfold og inkludering* består av ledere på tvers av bransjer i næringslivet og i det offentlige. Ekspertgruppen ble opprettet rundt år 2000 som et kvinnenettverk. Denne ble siden konsolidert for å adressere et bredere mangfold enn bare likestilling.

I dag har Ekspertgruppe mangfold og inkludering fokus på likestilling, etnisk mangfold, funksjonsnivå, alder og de som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet. Vi opplever at likestilling, mangfold og inkludering aldri har stått så høyt på agendaen i virksomheter som det gjør i dag.

Pågående initiativ

Bergen Opportunity

Siden: 2019

Hva: Mentor- og lederutviklingsprogram for innvandrere.

Resultat: Løfter frem kvinnelige rollemodeller med minoritetsbakgrunn.

I samarbeid med Bergen kommune, Nav Vestland og Vestland fylkeskommune

Kvinner Invest (LeadHership)

Siden: 2018

Hva: Møteserie om investering og kvinner i ledelse.

Resultat: Flere kvinnelige investorer og erfaringsdeling om ledelse.

I samarbeid med DNB

Mentorprogram for strategiske rådgivere

Siden: 2017

Hva: Mentorprogram for kvinner i advokat, konsulent og revisjonsbransjen.

Resultat: Gjennomført tre kull. En dobling av partnerandelen i selskapene på 4 år til 23% kvinnelige partnere.

I samarbeid med Deloitte, EY, KPMG, Karabin, Pwc, Advokatfirmaet Schjødt, Harris, Thommessen, Wikborg Rein, Kluge, Stiegler og Simonsen Vogt Wiig.

Styrekandidaten

Siden: 2020

Hva: Bidra til at flere unge blir kvalifisert for profesjonelle styreverv.

Resultat: 30 styrekandidater har hospitert i styrer i regionen og deltatt i kompetansehevende program. Flere styrer har rekruttert kvinner til mannstunge styrer.

I samarbeid med BergenUP, Fana Sparebank, Jefferson Wells og Styreakademiet Vestland.

Sunnivaprisen

Siden: 2000

Hva: Årlig prisutdeling til en ung kvinnelig leder som utmerker seg til høyere stillinger.

Resultat: Løftet frem og inspirere flere kvinner i næringslivet til å ta ledende posisjoner.

I samarbeid med Grieggruppen

Utdypning

Norge er mangfoldig land med ulike behov i ulike regioner. Bergen Næringsråd mener likestillingen går for sakte, og ønsker velkommen en diskusjon om virkemidlene for å oppnå bedre kjønnsbalanse i ledelsen av norske selskaper. I en tid hvor likestilling går tilbake i mange land er det viktig at Norge går foran og er et fyrtårn for likestilling internasjonalt. Vi mener problemstillingen er sammensatt og krever ulike virkemidler. På vegne av våre medlemmer står Bergen Næringsråd fast ved å ikke innføre kvotering i styrever.

Styrkede likestillingskrav

Næringslivets plikter til å arbeide med likestilling ble styrket i 2020 med innføringen Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). ARP er et positivt virkemiddel for å regulere og sette fokus på likestilling og mangfold som vi mener vil slå positivt ut over tid.

En likestillingsutfordring som ikke dekkes godt nok av ARP eller annet eksisterende regelverk er arbeidsgivers ansvar for å utjevne lønnskjevheter mellom kjønnene. Det ansvaret faller uforholdsmessig tungt på tillitsvalgte og den enkelte ansatt i dag. I mange tilfeller vil det være vanskelig for en vanlig ansatt å ta opp ulikheter der de jobber – av frykt for å miste jobb, muligheter for karriereopptrykk eller bare blir ansett som «vanskelig». En skjerping av arbeidsgivers plikter vil være et viktig steg i riktig retning.

Stabile Rammevilkår

Våre medlemmer er hovedsakelig små og mellomstore – gjerne familieeide - virksomheter som tar vanskelige og kloke beslutninger hver dag. De samme bedriftene er nå svært bekymret for fremtiden. Vår fremtidsindeks viser at bare 18% av våre medlemmer rapporterer positive fremtidsutsikter i januar 2023. Det er en dramatisk nedgang på 1,5 år fra 62% i august 2021. Vårt nei til kvotering må sees i sammenheng med at næringslivet på Vestlandet slår alarm om fremtidsutsiktene.

I en årrekke har våre toppsaker vært å sikre tilgang på rett kompetanse, skape samarbeid, bedre infrastruktur og tilrettelegging for omstilling, Medlemsundersøkelsen fra januar 2023 viser en soleklar ny toppsak: 3 av 4 medlemmer ønsker mer forutsigbare rammevilkår.

Mentor- og lederutviklingsprogram

Vi har god erfaring med mentor- og lederutviklingsprogram som Bergen Opportunity og Mentorprogram for strategiske rådgivere for å løfte frem gode rollemodeller. Gode rollemodeller kan bidra til å bryte ned barrierer og inspirere flere til å ta ledende posisjoner. En del av suksessen med mentorprogram har vært det gjensidige utbyttet for mentor og mentee. Ved å forplikte både toppledere og unge kandidater, virker programmene holdningsskapende på tvers av virksomheter. Resultatene fra prosjektene viser at partnerandelen har doblet seg i konsulent, revisjon og advokatfirmaene i Bergen på få år, og at mange med kvinner med minoritetsbakgrunn har hatt karrierefremgang og tatt ledende posisjoner etter programmene.

Mangfold

Bergen Næringsråd jobber med mange ulike fasetter av mangfold for å styrke næringslivets konkurranseevne. Vi har et spesielt fokus på grupper som møter glasstak i arbeidslivet som personer med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsnivå og hull i CVen, i tillegg til kjønn. Å skape en presedens med kvotering for en form for mangfold mener vi er uheldig da mangfold er mer enn bare kjønn. Mange virksomheter er usikre på hvordan de skal håndtere mangfoldet i sin virksomhet. Ved å bygge kompetanse om mangfold og hvordan det kan ledes er viktig i arbeidet med å skape mer likestilte og inkluderende arbeidsplasser.

Konklusjon

Bergen Næringsråd skal i fortsettelsen være en aktiv pådriver for likestilling og inkludering i arbeidslivet og samfunnet. Vi ønsker velkommen en diskusjon om virkemidlene for å få det til, og håper at virkemidlene tar høyde for behovene i næringslivet langs kysten. I en tid hvor bedrifter rapporterer dystre fremtidsutsikter fremholder vi at regjeringen fører en god næringspolitikk gjennom stabile rammevilkår for næringslivet.

Utvalgte sitat fra Ekspertgruppe Mangfold og inkludering

«Det går for sakte med likestillingen. Det er et kompetanseproblem!»

- Vasan Singaravel, avdelingsleder i Unilabs og Ekspertgruppeleder

«Alle sier det er ensomt på toppen. Jeg har aldri opplevd det. Jeg har et kjempe lederteam i ryggen. Det er fullt mulig å kombinere en topplederstilling med to små barn»

- Christine Flataker Johannessen, adm. dir. i Tide Buss

«Jeg er opptatt av økonomisk likestilling. Vi har fått en Åpenhetslov og Aktivitets- og redegjøringsplikt som ikke er detaljerte nok»

- Kathleen Offman Mathisen, CHRO i Grieg Seafood

«Tilfeldighetene har gjort at vi nå har 50/50 mann/kvinne fordeling av våre ansatte, men det er ikke tilfeldig at vi har lik lønn for likt arbeid/ansvarsområde»

- Jan Olav Langeland, adm. dir. i Salmon Group

«Vi har en overvekt av gode kvinnelige søkere på lederstillinger. Det er litt utypisk, men det er alltid ønskelig med balanse.»

- Bjarte Hysing-Olsen, assisterende fylkesdirektør i Nav Vestland.

«Vårt lederutviklingsprogram for kvinner har bidratt til at 70% av de som har gjennomført har tatt lederstillinger i selskapet»

- Tone Polden Lunde, HR Site Manager i TechnipFMC

«Det stilles stadig større krav til likestilling på hjemmebane. Det er helt avgjørende for å skape like betingelser for karriere»

- Iver Belle-Ramos, næringspolitisk rådgiver i Bergen Næringsråd

«Likestilling er når far og mor [i en tradisjonell familie] har like mye ansvar for julekalenderen til barna»

- Christine Johannessen, adm. dir. i Tide Buss

«I vårt selskap er 4 av 7 styremedlemmer kvinner – ikke fordi de er kvinne eller kvotert inn, men fordi de er kompetent og dedikert»

- Jan Olav Langeland, adm. dir. i Salmon Group

Ekspertgruppe Mangfold og inkludering

- Vasan Singaravel, avdelingsleder, Unilabs
- Jan Olav Langeland, adm.dir. Salmon Group
- Christine Flataker Johannessen, adm. Dir. i Tide Buss
- Kathleen Mathisen, global direktør HR og internkom., Grieg Seafood
- Tone Polden Lunde, Diversity Manager, TechnipFMC
- Irene Kinunda, artist, skribent og samfunnsdebattant
- Bjarte Hysing-Olsen, assisterende fylkesdirektør, NAV Vestland
- Anders Nyland, CEO, Visit Bergen
- Maria Rosabelle Williams, eiendomssjef, Entra
- Leïla Rezzouk, grunnlegger, Papillon
- Anne-Marit Presterud, direktør etat for inkludering, Bergen kommune