

Key take aways - fremtidens advokatfirma

I juni møttes de største advokatfirmaene i Norge for å diskutere hvordan vi kan rigge oss for nå minst 40 % kvinneandel i partnerskapet innen 2028. Det handler om business, og realisering av kommersielle gevinster krever strukturelle endringer. Det betyr at vi må våge å utfordre det etablerte og tenke nytt om måten vi jobber på.

Her er våre forslag til tiltak innen fire sentrale områder som vi mener har potensiale for endring:

Ledelse og kultur

- Sett konkrete og ambisiøse mål for kvinneandel på partnernivå som forplikter.
- Kommuniser fra toppen, internt og utad, at selskapet satser på kvinner i partnerskapet.
- Anerkjenn ledelse som et fag og invester i gode ledere med riktige egenskaper.
- Forbered unge kvinner tidlig på hva det vil si å gå fra ansatt til partner, og det å drive butikk.
- Endre måten å rekruttere på. Kvinner sammenlikner seg med idealet på arbeidsplassen, mens menn sammenlikner seg med den de konkurrerer mot om å få jobben.
- Prioriter systematisk arbeid med kultur. Stikkord er psykologisk trygghet og trening på å gi- og motta tilbakemeldinger.

Partnermodeller og incentivordninger

- Bytt til mer fleksible partnermodeller som belønner kollektive resultater, fremfor individuell prestasjon - dagens forretningsmodell kan være den største hindringen for endring.
- Gjør alle ansatte til eiere av selskapet, fremfor kun partnerne.
- Innfør flere måleparametere enn «kun» det finansielle og implementer gode systemer for verdsetting av ulike bidrag som er verdiskapende, men som ikke vises direkte på bunnlinjen.
- Operasjonelle KPIer kan være å løfte- og beholde talenter, læring- og utviklingsarbeid, markedsaktiviteter, employee branding og rekruttering, kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet, kostnader, inkl. turn-over.

Kunder, innkjøpsmakt og prismodeller

- Tilby fastprismodell. Kunden ønsker forutsigbarhet og kostnadskontroll.
- Gi rabatt til kunder som velger kvinnelige partnere de ikke har benyttet før.
- Oppfordre private- og offentlige kunder til å kreve økt mangfold i leveranser og dokumentasjon, samt bøter ved manglende etterlevelse.

Et bærekraftig liv og en langsiktig karriere

- Synliggjør gode rollemodeller som avliver myter om hva det vil si å være partner, og som viser sårbarhet og feilbarlighet.
- Formidle til unge kvinner at det å være partner gir større grad av fleksibilitet og autonomi, fordi man styrer i stor grad sin egen hverdag.
- Ha en mentorordning med fokus på et livslangt karriereløp med ulike faser som kan kreve fleksibilitet og individuell tilpasning i perioder.
- Løft problemstillingen i alle sammenhenger, oppfordre både menn og kvinner til å engasjere seg og skap arenaer som motiverer og viser at det er gøy å være partner.
- Øk størrelsen på teamene, varier sammensetning og praktiser jobbdeling.
- Avhold fysiske møter innenfor kjernetid kl.09.00 -15.00.